



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Sid 1(19)
Diarienummer

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Vuxenutbildning för alla	Startdatum	2020-09-01
Kontaktperson för projektet	Michael Anderberg	Slutdatum	2022-12-31
Telefonnummer	0370-67 80 00		
E-post	michael.anderberg@vaggeryd.se		
Behörig företrädare	Michael Anderberg		
Telefonnummer	070-2983487		
Kontaktperson ekonomi	Linnea Graab		
E-post	linnea.graab@vaggeryd.se		
Telefonnummer	0393-67 80 15		
Utdelningsadress	Box 43 56821 Skillingaryd		
Besöksadress	Nådastigen 7 56732 Vaggeryd		

Organisation

Organisationsnamn	Vaggeryds kommun
Organisationsnummer	212000-0522
Organisationsform	Primärkommunala verksamheter
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	070-2983487
e-post	michael.anderberg@vaggeryd.se
Webbplats	www.vaggeryd.se
Utdelningsadress	Box 43 56821 Skillingaryd
BANKGIRO	5497-7046
Behörig företrädare för organisationen	Michael Anderberg

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	49404726
Namn på arbetsställe/enhet	Arbetsmarknadsenheten Vaggeryds kommun
Utdelningsadress	Box43 56821 Skillingaryd
Besöksadress	Nådastigen 7 56732 Vaggeryd

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Närmare arbetsmarknaden, arbete eller studier: 2019/00566
--	---

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Svenska
ESF-rådet

Programområde Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete

Specifikt mål 2.3 Kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> ESF Nationell Nivå | <input type="checkbox"/> Övre Norrland | <input type="checkbox"/> Mellersta Norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra Mellansverige | <input type="checkbox"/> Östra Mellansverige | <input type="checkbox"/> Stockholm |
| <input checked="" type="checkbox"/> Småland och Öarna | <input type="checkbox"/> Västsverige | <input type="checkbox"/> Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 100 Antal kvinnor 50 Antal män 50

Ålder på deltagare

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

Deltagare i projektet

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anställda | <input type="checkbox"/> Företagare | <input type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input checked="" type="checkbox"/> Unga (15-24 år) | <input checked="" type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa |
| <input checked="" type="checkbox"/> Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Är utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader) | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa ej anmälda på AF | | |

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet samt icke diskriminering ska säkras i varje del av ansökan

- En jämställdhets- och tillgänglighetsanalys ingår i projektets problemanalys
- Mål och indikatorer har jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv
- Aktiviteterna främjar jämställdhet och tillgänglighet i enlighet med analys, mål, och indikatorer
- Projektet följer upp att jämställdhets- och tillgänglighetsmålen nås och om inte åtgärddar detta

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektiden.

Digitalisering:

Gemensamt för kommunerna (Vaggeryd, Gnosjö och Värnamo) är en utveckling där vi, trots en stark arbetsmarknad i området, ser att varje konjunktursvängning för med sig att allt fler människor hamnar utanför arbetsmarknaden. Nya högkonjunkturer medför allt högre krav på utbildning. Arbetsförmedlingens, och inte minst samhällets, digitaliseringsomställning påverkar flera av de utsatta gruppernas möjligheter att ta del av insatser. Ur ett demokratiperspektiv är det viktigt att stöd ges så att fler får kunskap om hur vi navigerar i de delvis nya system som nu byggs. Vi möter många människor i de utsatta grupperna som inte har denna kunskap. Genom att ge deltagarna i projektet kunskaper i digital kompetens rustar vi för samhällets förändringar och

ökar också möjligheterna att kunna använda digital teknik i utbildningsinsatser och framtida yrkessituationer.

Arbetsmarknad:

Näringslivet är starkt i regionen och brottas, trots en något avmattad arbetsmarknad, fortfarande med en kompetensbrist där kompetensglappet mellan tillgänglig arbetskraft och arbetskraftsbehov är särskilt stort. Arbetsförmedlingen spår en fortsatt obalans avseende detta och alla insatser som minskar glappet är till nytta.

Försörjningsstöd:

Avmattningen som märks på arbetsmarknaden återspeglar sig också i försörjningsstödsstatistiken i Värnamo, Gnosjö och Vaggeryd kommuner. December 2018 jämfört med december 2019 är ökningen markant gällande antalet hushåll som uppstår försörjningsstöd. I Vaggeryd har antalet hushåll ökat med 64 %, i Gnosjö 21 %, i Värnamo 13 %. Allt fler nyaktualiserade ärenden inom försörjningsstöd anger arbetslöshet som skäl för försörjningsstödsansökan.

Vuxenutbildning:

En annan av utmaningarna är att anpassa yrkesutbildning som passar alla. Politiken idag går mot mer regionala arbetsmarknadsperspektiv. Arbetsförmedlingens omställning pekar mot att kommunernas egen vuxenutbildning får en större betydelse i att rusta utsatta grupper mot arbetsmarknaden. DUA-överenskommelsernas jobbspår samt Skolverkets 98 yrkespaket pekar också mot samma omställning. En utmaning är att anpassa dessa jobbspår inom vuxenutbildningen så att utsatta grupper har möjlighet att delta och slutföra utbildningar. GGVV-kommunerna (Gnosjö, Gislaved, Värnamo och Vaggeryd) kommer under året utveckla tanken med Lärcentrum (Skolverket) och vi vill pröva utbildningsmodellen mot vår målgrupp för att utarbeta metoder och stödfunktioner som möjliggör att plattformen Lärcentrum kan användas.

Lärcentrum:

I 2018 års budgetproposition föreslog slår regeringen en satsning för att möjliggöra en utveckling och etablering av Lärcentrum som tillhandahåller lokaler och stöd för lärande nära hemorten. Lärcentrumet behöver vara tillgängligt för studerande på olika utbildningsnivåer och vid olika utbildningsanordnare från komvux till yrkeshögskola, universitet och högskola. Lärcentrumet fungerar som en öppen lärmiljö, det vill säga en fysisk lokal för studerande att nyttja och mötas i, med tillgång till olika former av stöd i studierna och med möjlighet till distansstudier.

Lokal DUA-överenskommelse:

GGVV-kommunerna har för avsikt att skriva en gemensam DUA-överenskommelse som möjliggör ett större och mer flexibelt utbud av jobbspår för deltagarna i projektet. DUA-överenskommelsen ska utgöra en slags ram för projektet, där vi genom överenskommelsen möjliggör ett bredare jobbspårsutbud i GGVV. DUA-överenskommelsen syftar till att genom samverkan förbättra kompetensförsörjningen och påskynda individers etablering i arbetslivet. Överenskommelsen omfattar individer som för sin etablering bedöms ha behov av stöd och insatser från både kommun och Arbetsförmedling.

Syftet med överenskommelsen är att förbättra kompetensförsörjningen och påskynda utsatta individers etablering. Överenskommelsen ska utgöra ett stöd i det konkreta arbetet på lokal nivå för såväl kommuner som Arbetsförmedlingen. Att utarbeta en överenskommelse mellan kommuner och Arbetsförmedlingen är ett processinriktat arbete som behöver ske gemensamt. I samtal med vuxenutbildningarna i GGVV kan vi konstatera att just denna grupp utgör en utmaning. Detta utifrån motivation till att påbörja utbildning, pedagogiska modeller och rätt stödinsatser för att sedan slutföra utbildning. Kartläggningar av behoven hos individer och kompetensförsörjningsbehovet lokalt/regionalt behöver göras i relation till varandra. Projektets intention är att med utgångspunkt från samverkan inom ramen för DUA pröva en pedagogisk modell för målgruppen utifrån ett "ax-till-limpa"-perspektiv. I de förmöten som skett mellan vuxenutbildning, arbetsmarknadsenheterna och Arbetsförmedling finns en stark vilja att DUA-överenskommelsen framåt inte skall bli en pappersprodukt utan leda till kvalitativa insatser. DUA-överenskommelsen kommer således fokusera på att jobbspåren anpassas på ett sätt så att målgruppen i projektet kan påbörja och fullfölja jobbspåren.

Arbetsmarknadspolitik:

Det återstår utmaningar utifrån Arbetsförmedlingens omställning där det just nu finns en osäkerhet om vilka konsekvenser omställningen får för projektets målgrupps möjlighet till stöd ut på arbetsmarknaden. Vem eller vilka som kommer att vara utförare på ett lokalt och regionalt plan rådet det fortfarande en stor osäkerhet kring. Om kommunen kommer kunna att vara en fortsatt leverantör av arbetsmarknadspolitiska åtgärder finns det ännu ingen slutsats kring. Frågan oroar kommunerna och kommunernas företrädare SKR.

Välfärdsutmaningar inom offentlig sektor:

Det finns kommande välfärdsutmaningar där det tydligt framgår att exempelvis färre inom vården skall ta hand om fler samt näringslivets nuvarande och kommande behov av arbetskraft. I digitaliseringens brännpunkt kommer fler med annat modersmål

än svenska behöva kunskap om den omställning som pågår i yrkesbranscherna. Kommunerna kommer få ett större ansvar att se till att så stor del som möjligt av den arbetsföra befolkningen är med och bidrar. Detta innebär att kommunen också behöver ta ett större ansvar som framtida arbetsgivare. Utifrån detta kommer projektet fokusera på att försöka påverka kommunernas ledningsnivå att ytterligare öppna upp den interna arbetsmarknaden för de utsatta grupperna. Det samma gäller den privata arbetsmarknaden där ett fortsatt påverkansarbete behöver göras för att bereda plats med vägar in där befintlig personal istället kan utvecklas för att ge ingångsplatser på en lägre nivå.

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

Regional utveckling:

Regional utveckling, som av staten är utsedd till regional utvecklingsansvarig aktör, arbetar bland annat med att stärka kompetensförsörjningen i länet utifrån nationella och regionala uppdrag. Utifrån de nationella uppdragen ska Regional utveckling bland annat:

- Medverka i planeringen av utbud och inriktning för regionalt yrkesvux inom kommunal vuxenutbildning
- Bidra till etablering av lärcentrum
- Bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad

sysselsättning

- Stimulera kompetensutveckling som stärker kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden.
- Stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv
- Öka övergången till arbete bland kvinnor och män som står långt ifrån

arbetsmarknaden

- Underlätta unga kvinnors och mäns etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning

Utifrån Regional utvecklings delstrategier ska man även medverka till att:

- Stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen och matchningen för integration och hållbar tillväxt
- Höja den formella utbildningsnivån i länet
- Säkerställa en integrerad arbetsmarknad och ett inkluderande arbetsliv
- Etablera jämlika möjligheter till utbildning och livslångt lärande i hela länet
- Etablera en väl fungerande samverkan mellan regionen, kommunerna, övriga utbildningssamordnare och arbetsmarknadens parter

RUS:

I den regionala utvecklingsstrategin (RUS), som är antagen för 2020-2035, står angivet att omfattande insatser behöver göras för att lyfta den formella kompetensnivån för personer med låg utbildningsbakgrund. Grupperna som idag står utanför arbetsmarknaden beskrivs vara ett nödvändigt tillskott till arbetsmarknaden då arbetskraftsbristen fortsätter stiga i de flesta branscher i länet. Dessa satsningar behöver ske i samverkan mellan vuxenutbildning och arbetsgivare. Det är även viktigt med fungerande samverkanstrukturer kring utbildning och kompetensutveckling. Projektet vill således stärka relationen mellan utbildning och arbete. I RUS angivs att genus, jämställdhet, mångfald och inkludering är delar inom det livslånga lärandet som behöver prioriteras, likaså frågor om lärande inom icke-formell utbildning och validering. I RUS ska även kommunernas Lärcentrum ses som viktiga resurser för att dels stödja individer men även för att tillgodose näringslivets behov av kompetens. Arbetsmarknadsenheterna kan komma att spela en avgörande roll som stödfunktion i den anpassade utformningen av Lärcentrum då många individer har en parallell inskrivning inom AME och vuxenutbildning. I RUS står även angivet att nyckelkompetens är den kompetens som alla individer behöver för personlig utveckling, aktivt medborgarskap, social integration och sysselsättning. Utifrån dessa 8 kompetenser/premissar (vilka EU rekommenderar EU:s regeringar att utgå från i strategier kopplat till livslångt lärande) anser vi att vi bör forma anpassningen av jobbspår i projektet. Dessa nyckelkompetenser är:

- Kommunikation på modersmål
- Kommunikation på främmande språk
- Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens
- Digital kompetens
- Lära att lära
- Social och medborgerlig kompetens
- Initiativförmåga och företaganda
- Kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer.

DUA-överenskommelsen kommer således utgöra grunden för utformandet av jobbspår i GGUV och utvecklingsarbetet av Lärcentrum kommer användas som verktyg för att individerna ska lyckas i jobbspåren. Projekt "Vuxenutbildning för alla" avser ta rym på Regional utvecklings arbete i kompetensförsörjningsfrågan för att tillgodose näringslivets behov av arbetskraft och verka

för att utsatta målgrupper ska påbörja och fullfölja jobbspår inom vuxenutbildningen. Utifrån ESF:s regionala handlingsplan kommer "Vuxenutbildning för alla" verka för att utveckla hållbara insatser och metoder för att individer genomför konsövergripande utbildnings- och yrkesval för att möta det framtida kompetensbehovet.

Individer med sammansatt problematik:

Eftersom att många personer som idag står utanför arbetsmarknaden har en komplex och sammansatt problematik är det viktigt att flera aktörer samverkar för att möta individens förutsättningar och behov. Förväntan är att arbetsgivares attityder, som påverkar deras urval inför anställningar, ska förändras med hjälp av projektet. Projektet vill därför fokusera på att skapa metoder och insatser för att främja lika möjligheter på arbetsplatsen för de som står långt från arbetsmarknaden. Projektet kommer således fokusera på kompetensutveckling hos befintliga arbetsgivare för att säkerställa att de horisontella principerna efterföljs. Likadant behöver projektmedarbetare få sådan kunskap för att kunna bemöta eventuella utmaningar i kontakten med arbetsgivare. Vid en eventuell lågkonjunktur är det särskilt viktigt att rusta individer som står långt från arbetsmarknaden. Projektet vill därför undersöka hur jobbspåren kan utformas så att individerna fullföljer utbildning och således blir matchningsbara.

Utbildning för alla:

Vi tror att utbildningar också kan utformas så att individen via olika steg, och under en längre tid, jobbar mot en fullständig examen men där målsättningen inledningsvis för en del individer är att nå anställningsbarhet, till exempel genom att man klarat de grundläggande kraven som ställs inför anställning. Individen kan sedan under en längre period, via validering och fortsatta studier, nå sin examen. Denna metod har provats, med framgångsrikt resultat, i Gnosjö kommun utifrån att individer som står långt från arbetsmarknaden påbörjar orienteringskurs inom vård och omsorg i kombination med anställning eller praktik. Vad som framgår är att stödfunktioner behövs, både utifrån vuxenutbildningens perspektiv men även ute på befintlig arbetsplats. Flera individer har genom denna metod nått examen (undersköterska) och matchats ut i arbetslivet. Denna aspekt finns med i diskussionen i utformandet av DUA-överenskommelsen och de jobbspår som planeras. Den gemensamma erfarenheten är arbetssättet behöver utvecklas mer och också finnas med i utformandet av andra jobbspår.

Samarbete med andra projekt:

I länet bedrivs just nu flera projekt som handlar om att mobilisera individer som står utanför arbetsmarknaden. Vår tanke är att mycket användbar kunskap kommer ur dessa projekt och en utmaning är att med hjälp av denna kunskap lägga ett gemensamt pussel. DUA-överenskommelsen kan komma att utgöra en viktig grund för projektet utifrån det utvidgade perspektivet med Skolverkets yrkespaket samt Lärcentrum. Projektet kommer samarbeta med projekt "Nya vägar" och "Supported Employment - Nyanlända", som finansieras av Samordningsförbunden i Finnveden och Södra Vätterbygden. Båda projekten är förberedande projekt med målsättning att stötta deltagare till arbete och/eller studier. Vi kommer också att följa och utveckla lärande med Gislaved ESF-projekt "JOIN 2.0" samt Regionens ESF-projekt "Räkna med mig!".

Jämställdhetsintegrering:

Antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar har minskat under de senaste åren. Framför allt har minskningen skett bland kvinnor. Idag är andelen kvinnor som deltar i en arbetsmarknadsutbildning mindre än 20 procent och andelen kvinnor har dessutom sjunkit under de senaste åren. Resultatet av arbetsmarknadsutbildningar är även sämre för kvinnor än för män. Män är överrepresenterade på de utbildningar där flest deltagare får arbete efter genomförd utbildning. Projektet kommer att arbeta med och för jämställdhetsintegrering på arbetsmarknaden. Det betyder att planering, genomförande av aktiviteter och mål ska möjliggöra deltagande i projektet oberoende av kön, ålder, funktionsnedsättning och ohälsa. Den lärande utvärderingen förväntas synliggöra hur väl projektet lyckas med denna ambition. En jämställdhets-, icke-diskriminerings och tillgänglighetsanalys ska ingå i projektets problemanalys, som inkluderar könsuppdelad statistik. Vi kommer använda oss av 4R-metoden som är en vidareutveckling av 3R-metoden. Den kommer användas som grund för att analysera och kartlägga verksamheter, ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att minska ojämställdheten.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Erfarenheter/kunskap:

Värnamo, Vaggeryd och Gnosjö kommun har under lång tid jobbat med målgrupperna som beskrivs som utsatta grupper i Arbetsförmedlingens statistik. I Vaggeryd finns försörjningsstödet redan integrerat med kommunens arbetsmarknadsenhet och utvecklingen i övriga deltagande kommuner går åt samma håll. Våra kommuner har sedan många år varit mottagare för nyanlända flyktingar och skyddsbehövande och vi har i relativt hög omfattning, tillsammans med arbetsgivare och företagare, lyckats matcha nyanlända mot möjliga arbeten. Det vi ser idag är att de som kvarstår i arbetslöshet i hög grad saknar adekvat utbildning och erfarenhet i kombination med låg utbildningsnivå. Den yrkeserfarenhet som nyanlända arbetssökande åberopar är inte kompatibel med de yrkesområden där man är i behov av att rekrytera.

Anpassning inom vuxenutbildningen:

På grund av den bristande skolbakgrunden är vägen i det reguljära skolsystemet orimligt lång innan man kommer ut på arbetsmarknaden. En liknande analys har resulterat i att regeringen tillsatte "Delegationen för unga och nyanlända till arbete". Inom ramen för DUA har kommunerna tillsammans med Arbetsförmedlingen bedrivit kortare yrkesutbildningar. Det vi lärt oss i samband med det arbetet är att många är i behov av ytterligare stöd för att klara utbildningen. Insatser från stödpersoner är viktiga men tyvärr har vuxenutbildningen saknat möjligheter till elevhälsa och insats av till exempel specialpedagog. Vidare har vi sett att personens hela livssituation behöver fungera, insatser från till exempel kurator, läkare eller annan vårdpersonal kan ibland vara nödvändig. Vi tror därför att Arenasamverkan, som innebär att handläggare från kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och vården möts regelbundet, är ett viktigt forum för att deltagarna ska få rätt insats i rätt tid. Syftet med Arenasamverkan är dels att lära mer om varandras organisationer och arbetssätt men också att hjälpa personer som behöver hjälp från fler än en organisation att få så bra stöd som möjligt och minska risken för "rundgång". Gnosjö kommun har i dialog med samordningsförbundet fått klartecken till att personal från vuxenutbildningen görs delaktiga i Arenasamverkan. Inom projektet ska Värnamo och Vaggeryds kommuner föra samma diskussion med förbundet.

Extra stödinsatser:

Genom att tillgängliggöra utbildningar för personer med låg utbildningsbakgrund och tillgodose behov av anpassning kommer fler att kunna slutföra utbildningen. De insatser som kan vara aktuella utifrån att personer har bristande kunskaper i svenska är kompletterande yrkessvenska specifik utifrån aktuell utbildning, tolkstöd i undervisningen samt möjlighet till att praktisera sina kunskaper i en realistisk situation på en arbetsplats.

Arbetsmarknadsanställningar:

Våra erfarenheter när det gäller extratjänster och välfärdsanställningar (välfärdsanställningar = kommuners satsning för att personer med försörjningsstöd ska ut i arbetslivet med resultat minskat försörjningsstöd) är att en exponering av utsatta grupper mot arbetsmarknaden leder i många fall till reguljära jobb men att uthålligheten när konjunkturen vänder är dålig, dels utifrån principen sist in först ut men också i hög grad med utgångspunkt från att målgruppen oftast saknar en tydlig yrkesidentitet och formell kompetens för de jobb de utfört.

Handledarutbildning:

I diskussion med näringslivet nämns det oftast som det sista hindret för större varaktighet på arbetsmarknaden. Med extratjänsternas tillkomst har också handledarutbildningar inom kommunerna utvecklats för målgruppen. Det kunnande som redan finns kan vidareutvecklas för att skapa större trygghet mot målgruppen, även inom samverkande näringsliv. Handledarens uppgifter är båda att fånga upp och övervinna språkliga hinder men framför allt fungera som ambassadörer för de olika yrkesroller som en individ kan möta inom yrkesutbildning.

Vuxenutbildning:

GGVV-kommunerna har en lång erfarenhet av samverkan inom vuxenutbildningen vilket förstärker en av projektet idéer om en mångsidig vuxenutbildning tillgänglig för alla. Arbetsmarknadsenheterna möts många gånger per år för erfarenhetsutbyte inom ramen för Kommunal utveckling på Regionen vilket innebär att det redan finns samverkansformer som ytterligare kan fördjupas. Arbetet som inletts av GGVV-kommunerna med en gemensam DUA-överenskommelse tillsammans med Arbetsförmedlingen fördjupas och breddar den samverkan ytterligare. Inte minst då även arbetsmarknadsenheterna i kommunerna är med i utformningen.

En sammanhållande länk för näringslivet:

Även på näringslivsnivå finns ett fungerande nätverk via BGR (Business Gnosjö Region AB) som kommer att finnas med som en medverkande part i projektet. Gnosjö, Vaggeryd och Värnamos kommun anordnar, via olika kluster, frukostmöten som blir en effektiv arena att kunna nå ut till näringslivet med information angående projektets olika faser men också en arena för samtal, behovsanalyser och erfarenhetsutbyte. De tidigare gjorda erfarenheterna inom det ESF-finansierade mål-1 projektet "Growcomp", där näringslivsrådet i Vaggeryd var projektägare, kommer också att användas som argument för hur projektet kan skapa en säljande organisation till näringslivet. Vaggeryds näringslivsråd har lång erfarenhet av mål-1-projekt där just integration in till näringslivet varit ett av temana. Erfarenheter därifrån skall också användas i vårt projekt.

Tillvägagångssätt

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

Analysfas:

September 2020 - Januari 2021

September - Styrgrupp bildas tillsammans med projektledare, samverkanspartner där också kandidater för en kommande arbetsgrupp diskuteras. Det fortsatt analysarbetet görs med utgångspunkt från Regionens RUS. Regionen bjuds in för att vara delaktig i den fortsatta processen och erbjuds också plats i styrgruppen. En aktivitetsplan görs för analysfasen där datum

fastställs för näringslivsträffar och samverkansmöten med Arbetsförmedlingen. Vidare bestäms datum för en gemensam workshop med andra pågående projekt i länet. Här görs också avrop utifrån ESF:s avropslista avseende utvärderingsaktör. I denna fas påbörjas även rekryteringen av projektmedarbetare. I analysfasen ska en enkät skickas ut till 200 personer som tillhör projektets målgrupp fördelat på Gnosjö, Värnamo och Vaggeryd. I enkäten ska det framgå att ett projekt har tagits fram som ska vara till nytta för deltagarnas utökade möjlighet till anpassad utbildning utifrån deras skilda förutsättningar. Enkäten ska fokusera på vilka stödsatser de anser är viktiga för att lyckas klara ett yrkesspår och vilka förkunskaper de har kopplat till teknisk utrustning och digitalisering. Enkäten ska också ta hänsyn till arbetsgivarnas krav på framtida kompetens. Enkäten ska även besvaras av berörda lärare inom den kommunala Vuxenutbildningen samt studie- och yrkesvägledare. Utifrån personalens perspektiv ska dels den egna förmågan skattas gällande digital mognad men även deras syn kring vad projektet behöver ta hänsyn till utifrån målgruppsperspektiv. På så sätt får vi en bra grund att stå på gällande utformning av bland annat stödfunktioner i genomförandefasen.

Oktober 2020 - Januari 2021

Näringslivsträffar genomförs i samverkande kommuner och ett antal företagspartners väljs ut inom olika branscher i de deltagande kommunerna. Planeringsarbete mellan vuxenutbildarna sker med inspel från Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsenheter. Arbetsmarknadsenheter, försörjningsstöd och Arbetsförmedlingen gör gemensamt ett aktuellt kartlägningsarbete utifrån målgruppsperspektivet. Arbetsförmedlingen uppdaterar det kartlägningsarbete som skett i februari 2020 inför DUA-överenskommelsen mellan samverkande kommuner. En av processledarna i Vaggeryds kommun får i uppdrag att göra en processkarta över projektets olika steg där framför allt samordning och samverkan lyfts upp. Gnosjö kommun kommer via sin utvecklingsledare att parallellt jobba med projektets kvalitet- och målarbete. Gnosjö kommuns utvecklingsledare inom digitalisering bidrar med strategisk kunskap och kartläggning gällande digitaliseringen. Utvecklingsledaren bidrar även till framtagande av handlingsplan. Vuxenutbildningarna planerar för orienteringsutbildningar inom en rad yrkesutbildningar och fördelar ansvar utifrån tidigare goda erfarenheter avseende branschutbildningar. Utbildningsspår som det i nuläget förts diskussion kring är bland annat lager och logistik, undersköterska, restaurang och storkök, lokalvård, turism och verkstadsteknisk utbildning. Målet med vuxenutbildningens planeringsarbete är att knyta ihop en kompetensutvecklingskedja där metoden gör att fler deltagare väljer att börja och sedan också kunna slutföra vuxenutbildning. Nuvarande tankar utgår från att det behövs förberedelse via SYV-insatser, introduktion och kartläggning av behov, språkstöd och yrkesorientering via orienteringskurser med tekniska inslag men också praktik. Dessa insatser skall sedan öppna upp för deltagande i yrkesutbildning via VUX. Yrkesutbildningarna skall vara påbyggningsbara där anställningsbarhet och formell kompetens inte nödvändigtvis behöver vara samma sak. Målsättningen är att varje utbildningsspår skall hamna i den kommun som är bäst lämpad. Samtliga vuxenutbildningar i GGVV-kommunerna är med i diskussionen då även Gislaved kan växla in utbildningar trots att de inte formellt ingår i projektet. Där kommer samverkan ske via deras pågående projekt "JOIN 2:0". Synkronisering av projektarbete sker med utvärderingsaktör för rätt ingångsvärden och utifrån ovanstående målarbete. Uppstart av arbetsgrupp som inom ramen för projektet kommer att träffas månadsvis. Under analysfasen kommer styrgruppen träffas var 6:e vecka för att senare i projektet träffas vid längre intervaller.

Genomförandefas:

Februari 2021 - oktober 2022

Återkommande frukostmöten med näringslivet för information, utvärdering, transparens och ömsesidigt lärande. 2 frukostmöten/termin. Utifrån enkäten som tagits fram i analysfasen genomförs träffar med personal som arbetar i projektet där utgångspunkten är hur deltagare svarade. Likaså tas hänsyn till personalens digitala mognad och uppfattning om målgruppens behov. Vid behov ska en förstärkning ske gällande kompetensinsatser gentemot befintlig personal, bland annat genom Supported Education. Utifrån enkätsvaren kan vissa fördjupningsfrågor vara relevanta att ställa till deltagarna i projektet för att utvärdera en mer detaljerad och kvalitativ metodutvecklingsprocess.

Februari 2021 - Juni 2021

Urval av deltagare görs. Kartläggning av deltagare för uppstart. Förberedande insatser samt orienteringsutbildning inleds. Projektet tillsammans med BGR har under analys och planeringsfasen informerat via en inledande workshop om att ett antal företag inom tillverkning, service och kommunal verksamhet bjudas in till en introduktion till Projektet. Introduktionen kommer att ske modulriktat med ett utvalt antal företag, ca. 30, där första steget är att via 1:a linjens chefer motivera företagets deltagande. Utbildningsmodulen innehåller en ökad kunskap om praktiskt och strategiskt kompetensarbete, employer branding och hur man kan arbeta för en hållbar kompetensförsörjning där även etiska värden kan skapas. Mångfald hinder eller möjligheter blir en av frågeställningarna där även Jämställdhetsperspektiv och könsuppdelad arbetsmarknad är en annan. Det är första linjens chefer som sätter agendan men det är ledarna närmast de anställda och praktikanter som sätter kulturen på ett företag. Vi tänker oss ca. 60 deltagare där 3:e linjens ansvariga är målgrupp. Här kommer även projektets SE-coacher vara med. Den andra modulen handlar om hur kultur i alla lägen slår struktur. Värderingar – Drivkrafter – Beteenden. ("Attityder och inställningar sitter inte i väggarna de sitter i huvudet" Citat från ESF-projektet Growkomp 2:0.) Modulen innehåller en

handledarutbildning, värderingsarbete, jämställdhet och mångfald. Samt värderingsstyrt ledarskap.”

Den tredje modulen innefattar handledning och coaching på golvet där gruppledare, handledare får stöd i sina roller. Modulerna kommer att handlas upp av extern leverantör. Utöver det så kommer projektets SE-coacher under hela projektiden fortsätta med stödet på individnivå och där komplettera och stötta de utsedda handledarna på praktikföretagen.”

Augusti 2021 - oktober 2022 yrkesinriktade utbildningar genomförs med företagsförlagda delar.

Avslutningsfas:

November 2022- december 2022

Rapport färdigställs med innehållande processkarta samt sammanfattning av lärande och erfarenheter som projektet gjort samt via samverkan med övriga pågående projekt under perioden. Redovisning av resultat avseende metodarbete i rapportform samt resultat utifrån uppsatta mål på individnivå. Spridning av resultat via en avslutningskonferens.

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

Målgrupp:

100 deltagare kommer att ingå i projektet. Målgruppen kommer att i huvudsak vara den grupp som Arbetsförmedlingen hänvisar till som utsatta grupper på arbetsmarknaden, det vill säga långtidsarbetslösa, utomeuropeiskt födda, funktionshindrade, äldre +55 samt de som endast har förgymnasial utbildning. Huvuddelen av deltagarna kommer att rekryteras från kommunernas försörjningsstödtagare, 60 personer, 28 från Arbetsförmedlingen samt 12 från Försäkringskassan. Från Försäkringskassan deltar en mindre grupp med deltagare som idag har aktivitetsersättning alternativt sjukersättning. I de flesta fall räknar vi med att de varit föremål för förberedande insatser inom ramen för projekten "Räkna med mig" alternativt "SE-N Supported employment- Nyanlända" eller "Nya vägar". I analysfasen ska en enkät skickas ut till 200 personer som tillhör projektets målgrupp fördelat på Gnosjö, Värnamo och Vaggeryd. I enkäten ska det framgå att ett projekt har tagits fram som ska vara till nytta för deltagarnas ökade möjlighet till anpassad utbildning utifrån deras skilda förutsättningar. Enkäten ska fokusera på vilka stödinsatser de anser är viktiga för att lyckas klara ett yrkesspår och vilka förkunskaper de har kopplat till teknisk utrustning och digitalisering. Enkäten ska också ta hänsyn till arbetsgivarnas krav på framtida kompetens. Enkäten ska även besvaras av berörda lärare inom den kommunala Vuxenutbildningen samt studie- och yrkesvägledare. Utifrån personalens perspektiv ska dels den egna förmågan skattas gällande digital mognad men även deras syn kring vad projektet behöver ta hänsyn till utifrån målgruppsperspektiv. På så sätt får projektet en bra grund att stå på gällande utformning av bland annat stödfunktioner i genomförandefasen. Utifrån enkäten som tagits fram i analysfasen genomförs träffar i genomförandefasen med personal som arbetar i projektet där utgångspunkten är hur deltagare svarade. Likaså tas hänsyn till personalens digitala mognad och uppfattning om målgruppens behov. Vid behov ska en förstärkning ske gällande kompetensinsatser gentemot befintlig personal, bland annat genom Supported Education. Utifrån enkätsvaren kan vissa fördjupningsfrågor vara relevanta att ställa till deltagarna i projektet för att utröna en mer detaljerad och kvalitativ metodutvecklingsprocess.

Samverkanspartner:

Projektet kommer att ske i samverkan mellan arbetsmarknadsenheterna i Vaggeryd, Värnamo och Gnosjö samt dess vuxenutbildningar. Gislaveds projekt "JOIN 2.0" kommer projektet ha samarbete med och de yrkesspår som startas inom projektet kommer även att vara tillgängliga för Gislaveds kommun och vice versa. Vidare kommer det lokala näringslivet via lokala näringslivschefer samt BGR (Business Gnosjöregion AB) medverka. Fyra kommuner och näringslivsbolag driver ett gemensamt arbete som syftar till att förstärka det livskraftiga näringslivet i regionen Värnamo, Vaggeryd, Gislaved och Gnosjö. BGR:s uppdrag är bland annat att driva gemensamma näringslivsfrågor, skapa och driva utvecklingsprojekt, till nytta för näringslivet och näringslivsaktörerna i de fyra kommunerna. I diskussion om projektet med BGR framkommer flera intressanta aspekter. Frågan som BGR anser är viktig, då man talar utifrån näringslivets perspektiv, är att man vill klargöra vilka stödfunktioner som är viktiga för näringslivet i mottagandet av deltagare i projektet som finns inom kommunens Vuxenutbildning. Detta är en viktig fråga som kommer genomsyra planering- och analysfasen av projektet där BGR:s inspel är betydande för det fortlöpande arbetet. Eftersom representanter i BGR representerar mångårig erfarenhet av att ta mot elever/praktikanter i alla åldrar, med olika erfarenhet och bakgrund ser vi det som viktigt att i ett tidigt skede utveckla erfarenhetsutbyte med BGR för fortsatt planering av jobbspåren. Vi vill tidigt säkerställa att vi är på rätt väg.

Pedagogiskt perspektiv:

Det finns grupper inom vuxenutbildningarna som idag har svårt att bedriva studier, det gäller till exempel de som vill studera vid sidan av ett befintligt jobb men det gäller även personer (inte minst kvinnor) från andra kulturer som inte har studievana, som med lärcentraverksamhet skulle kunna få en service som gör att de skulle kunna få en möjlig väg till att studera. Det finns ett stort behov av att förstärka den specialpedagogiska kompetensen. Det viktigaste när det gäller behovet av förstärkningsresurser är att det är personer med ett positivt förhållningssätt till den grupp som projektet riktar sig till. Lärcentraverksamheten är en central del i projektet och det är viktigt att den tekniska utrustningen motsvarar de allmänna kraven som ställs för att läsa på distans. För att underlätta muntliga examinationer bör det i lärcentraverksamheten finnas stationära lösningar för videokonferens

och videospelning. Bemanningen i lärcentraverksamheten skall fungera för allmänhandledning och i möjligaste mån anpassas utifrån de behov som olika identifierade grupper ger uttryck för (exempelvis handledning kvällstid). Vid behov skall kommunsamverkan kring ämneshandledning också ske. Det finns ett stort behov att samverka mellan GGVV-kommunerna kring handledning i vissa ämnen. Tillgång till allmän handledning/utbildning i studieteknik/teknisk hjälp skall i lärcentraverksamheten ske på fasta och väl synliggjorda tider. Ämneshandledning i flertalet ämnen skall erbjudas vid fasta tider, samt "one-to-one" vid bokade tider. Studiehjälper via fjärrundervisning är viktig att kunna erbjudas för att kunna möta de elever som av olika skäl inte kan ta sig till undervisningsorten. I lärcentraverksamheten ska arbetet bedrivas strukturerat för att skapa ett nätverk kring eleverna som kan stötta och coacha eleverna, men som också snabbt kan upptäcka och fånga upp eleverna om de avviker från sin studieplan. Lärcentraverksamheten erbjuder inför studierna ett uppstartsmöte på plats där man går igenom lärplattform, kursindelning och eventuella examinationer samtidigt som man lär känna eleven och informera om hur lärcentraverksamhetens resurser kan hjälpa eleven att nå målen för studierna.

Inspel från näringslivet:

BGR anser att det är viktigt för näringslivet att veta hur processen för deltagare och företag ser ut och om det finns utvägar om något skulle bli fel på vägen. BGR kommer även spela en viktig roll i utformandet av handledarutbildning, det vill säga avseende utbildning av tilltänkta handledare som finns anställda på företag som är i behov av framtida arbetskraft. BGR anser att det för dem är viktigt att lyfta ledare som finns på företagen och handledarutbildningen kan således gynna dem i det avseendet. Utifrån ett ax till limpa perspektiv så är, via inspel från BGR, en av våra noterade risker i projektet att inte få med oss företagen till de arbetsplatsförlagda modulerna i yrkesspåret inom Vuxenutbildningen. Näringslivets attityder till vår projekttid är en viktig faktor i hur lyckosamt projektet blir. Med utgångspunkt i en strukturell modell behöver företagen vinnas och förstå värdet med sitt deltagande för att vi skall lyckas i vårt målgruppsperspektiv. Vi kommer därför i uppstartsfasen tillsammans med BGR jobba modulriktat med ett utvalt antal företag, ca. 30, där första steget är att via 1:a linjens chefer motivera företagets deltagande. Utbildningsmodulen innehåller en ökad kunskap om praktiskt och strategiskt kompetensarbete, employer branding och hur man kan arbeta för en hållbar kompetensförsörjning där även etiska värden kan skapas. Mångfald hinder eller möjligheter blir en av frågeställningarna där även Jämställdhetsperspektiv och könsuppdelad arbetsmarknad är en annan. Det är första linjens chefer som sätter agendan men det är ledarna närmast de anställda och praktikanter som sätter kulturen på ett företag. Vi tänker oss ca. 60 deltagare

Integration och en säljande organisation:

BGR anser det även viktigt för företag att veta hur man kan utveckla integrationsarbetet. Likaså ser man att "säljtänket" behöver genomsyra kommunala verksamheter i större utsträckning, det vill säga att kommunen behöver bli bättre på att kunna sälja in varför just deltagare från deras verksamhet kan bidra till näringslivets kompetensförsörjning. Analyseringsfasen kommer inledas med en workshop med berörda projektmedarbetare och BGR. Detta för att i en tidig fas föra en dialog om eventuella möjligheter/hinder med projektet. Även de erfarenheter som gjort i ESF-projektet Growcomp är viktiga inspel till att skapa en säljande organisation. Där både social innovation och mångfald kan bidra till mer hållbart etiskt och sunt företagande.

Analysfasen:

Samtliga samverkanspartner kommer att involveras i analysfasen i så hög grad som möjligt. Representanter från dessa parter kommer att bjudas in till projektets styrgrupp som följer projektet i alla faser. Resultat och delrapporter kommer att kommuniceras ut i frukostmöten, samverkansmöten under projekttiden för att alla delintressenter skall kunna följa projektet men också komma med utvecklande inspel. Utifrån enkäten i analysfasen kommer projektet i genomförandefasen att utveckla metoder som står i förhållande till svaren. En tänkt metod som syftar till att kompetensutveckla personal är Supported Education. Eftersom att målgruppen i projektet kommer genomgå yrkesspår utifrån undervisningsmetoder som många gånger är digitaliserad kommer utbildningen skilja sig från ordinarie vuxenutbildning. Eftersom DUA-överenskommelsen ligger som grund för projektet behöver spåren anpassas utifrån personal och deltagares digitala mognad och förutsättningar. Projektet kommer således behöva personal inom Vuxenutbildningen och Arbetsmarknadsenheterna som stöttar individerna i deras digitala utvecklingsprocess. Utifrån att undervisningen kan komma att vara förlagd på annan ort behöver deltagarna utveckla förmåga att tillhandahålla undervisning och lärande via digitala hjälpmedel, något som skiljer sig från dagens ordinarie undervisning.

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

Riskanalys

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

Risk	Åtgärd
Jämställdhetsintegrering och likabehandling nås inte	Styrgrupp, projektledare och projektmedarbetare följer strukturerat upp

Risk	Åtgärd
	att planerade aktiviteter genomförs i enlighet med den jämställdhetsplan som specificerats under analys- och planeringsfasen. Arbetet kommer genomföras enligt 4R-metoden.
Tillgängligheten för projektdeltagare uppnås inte	Tillgängligheten till studier är avgörande för projektet. De insatser som görs för att öka tillgängligheten kommer regelbundet att följas upp och utvärderas. Åtgärder kommer vidtas vid behov.
Deltagare anmäls inte till projektet i den omfattning som har planerats	Samverkan mellan aktuella samverkanskommuner, Arbetsförmedling och Försäkringskassa gällande rekrytering till projektet följs regelbundet upp i projektets styrgrupp. Pedagogiska verktyg och kreativa lösningar kommer att tillämpas under hela projektiden för att lösa de problem som uppstår.
Samverkanspartner uppfyller inte sina åtaganden	För att genomföra projektet är samverkan mellan kommuner, Arbetsförmedling, Försäkringskassa och andra aktörer avgörande. Avvikelse i samverkan hanteras dels i styrgruppen, som vidtar relevanta åtgärder, dels genom avvikelserapportering via samordningsförbundens Lex Heller. Samt i diskussion med ESF-rådet.
Aktiviteter är inte relevanta för målgruppen och ger inte avsett effekt	Kontinuerlig avstämning kring resultaten av aktiviteterna kommer ske. Om aktiviteterna inte möter målgruppens behov kommer justeringar att göras i samråd med berörda samverkanspartner
Projektanställda slutar	Projektägarens organisation ansvarar för de personella resurserna och kommer regelbundet följa upp arbetet. Vid avslutande av anställning kommer styrgrupp tillsammans med projektägare att vidta relevanta åtgärder
Budget hålls inte	Regelbundna avstämningar i samband med styrgruppsmöten kommer genomföras. Avviker resultat från budget kommer åtgärder att vidtas. Ansvarig för att redovisa budgetföljsamhet är projektledaren
Förändringar i omvärlden som påverkar projektet	På grund av pågående förändringar i Arbetsförmedlingens (eller annans) organisation kan förutsättningarna för samverkan med dem komma att förändras under projektiden. Samtal kring eventuella förändringar kommer delges projektets styrgrupp och hanteras där. Projektet får stöd genom ESF:s specialister för att hantera utmaningar i frågan
Medfinansiering	Medfinansierare har i och med deltagande i projektet åtagit sig att fullfölja sitt uppdrag kring medfinansiering. Förankringen i respektive organisation är gjord på chefsnivå. Medfinansieringen kommer att följas upp regelbundet i samband med styrgruppsmöten.
Bristfälligt stöd vid utbildningsinsats - att individen har för låg grundutbildning/språknivå för att kunna tillgodogöra sig utbildningen	Utformandet av jobbspåren kommer ta hänsyn till detta och modersmålsorienterad stöd är viktigt. Supported Employment kommer användas för att anpassa och stötta individen till inkludering på arbetsplatsen
Lågkonjunktur	Inom projektet anpassas jobbspår som görs gångbara i en eventuell kommande lågkonjunktur. I dialog med näringslivet se över yrkesroller inom företagen för att skapa enklare arbetsuppgifter till berörda deltagare
Sekretess - deltagarna behöver godkänna att personuppgifter sparas hos Statistiska centralbyrån SCB.	Den som informerar deltagarna om sekretess känner väl till förutsättningarna kring de uppgifter som sparas hos SCB.
Språk/tolk risk att deltagare avstår om tolk inte finns att tillgå eller inte uppfyller kvalitetskrav	I projektet kommer vi tillhandahålla språkcoacher som görs tillgängliga för alla kommuner genom Lärcentra. En viktig aspekt utifrån RUS idéer om nyckelkompetensen "Kommunikation på modersmål"
Enskilda deltagare har på grund av funktionsnedsättning	Urvalet av deltagare hanteras noggrant och utifrån

Risk	Åtgärd
svårighet att delta i grupp	medvetenhet om att det finns personer som inte kan eller inte bör vara med i gruppverksamheter. Stödet ska utformas utifrån individens behov och förutsättningar.
Deltagare avbryter sitt deltagande eller uteblir från planering	Ta reda på vad de enskilda deltagarna själva vill med sitt deltagande. Väcka frågan vid första tillfället. Deltagarna får som uppgift att fundera över sitt eget motiv till att delta. Avvikelse behandlas och rapporteras till styrgruppen.
Deltagare avslutas på försörjningsstöd som är den remitterande instansen	Erbjuda deltagaren att fortsätta sitt deltagande i projektet trots avslut på försörjningsstöd.
Brist på utbildningsinsats	För att kunna erbjuda rätt utbildningsinsats behöver aktörerna gemensamt utarbeta metoder och insatser för att ge individen rätt förutsättningar för att klara av studierna. Samverkan mellan alla GGVV kommuner förutsätts för att klara allas behov av ett varierat utbildningsutbud.
Attityder	Utarbeta arbetssätt och metoder för att förändra arbetsgivares attityder. Här är handledarutbildningen en viktig insats för att arbeta med att förändra attityder och för att öppna upp för att alla har något att tillföra på arbetsmarknaden.
Matchningen ut i arbete	Under projektet ska en tidig dialog föras med Gnosjö Business Region AB för att säkerställa vilka krav som ställs på arbetskraften. I projektet ska ett antal företag i Gnosjö, Gislaved och Värnamo erbjudas möjlighet att vara med och således kunna påverka utformningen av utbildningar och matchningsarbete.
Bristande motivation från näringslivet att ta emot utbildningsplatser.	Under inledningen av projektet via motiverande moduler riktade mot första linjens chefer motivera till deltagande

Mål

Förväntade resultat och effekter av projektet.

I utlysningen finns angivet vilka förväntade effekter projekten ska uppnå. Vilka resultat, det vill säga förändring på individ-, organisation och projektnivå krävs för att uppnå effekterna?

Fler påbörjar och avslutar vuxenutbildning:

Projektets mål är att män och kvinnor som idag står långt från arbetsmarknaden skall via jobbspår nå eller närma sig arbetsmarknaden. Genom projektet stärks relationen mellan utbildning och arbetsliv. Ett av projektets utmaningar är inte bara att tillhandahålla utbildningsinsatser utan även att tillhandahålla stödfunktioner som gör att målgruppen kan och vill genomföra jobbspår inom vuxenutbildning som kan slutföras. En ökad inkludering innebär också att attityden till målgrupperna behöver förändras så att näringsliv och samverkande kommunorganisationer kan se gruppen som en resurs värd att satsa på.

Varaktighet:

På individnivå förväntas projektet med hjälp av kartläggning, studiestöd och individuell matchning till rätt utbildningsinsatser uppnå högre varaktighet på arbetsmarknaden. Framför allt nyanländas inträde på arbetsmarknaden präglas av att fler män än kvinnor får tillträde till den nationella arbetsmarknaden. Samverkande kommuner utgör inget undantag.

Egenmakt:

De flesta nyanländas traditionella försörjningsstruktur utgår från att mannen är familjeförsörjare via arbete medan kvinnan utför familjenytta hemma. Vi ser liknande tecken här i Sverige. Det skapar en maktposition som inte främjar jämlikhet mellan könen. Samtidigt får det effekten att många hushåll, genom att upprätthålla detta system, dessutom behöver kompletterande försörjningsstöd för att klara familjens försörjning. Kvinnorna utgör en outnyttjad arbetskraftsresurs där insatser behöver göras för att bryta exporterade värdesystem och bryta medhavda kulturella mönster som inte är applicerbara i Sverige. För att även se utomeuropeiska kvinnor som en arbetskraftsresurs behöver också kvinnors egenmakt föras upp som ett tema i projektet.

Attityder:

Kompetens och valideringsdiskussioner kommer att föras med såväl näringsliv som kommun. Som exempel kan Socialstyrelsens föreskrifter för kompetenskrav inom vården, där skrivningarna ger betydligt fler yrkesgrupper möjlighet att verka inom socialt arbete, och där attitydförändringar behöver ske hos både arbetsgivare och fackliga organisationer. Det samma gäller skola och barnomsorg för att nämna några exempel. Projektet förväntas uppnå att diskussionen om servicefunktioner inom välfärdssektorn ytterligare flyttas några steg framåt då välfärdsförsörjningen redan nu finns på de flesta kommuners

agenda.

Mål med projektet:

- Försörjningsstödstagare via vuxenutbildning lämnar försörjningsstödsberoende och går till arbete.
- Att fler tillhörande Arbetsförmedlingens utsatta grupper via vuxenutbildning blir matchningsbara till arbete.
- Att en attitydförskjutning sker hos offentliga och privata arbetsgivare där möjligheter istället för hinder tar ökad plats inför kompetensförsörjningsutmaningar.
- Att vuxenutbildningen utvecklar en ny utbildningsmodell med förberedande orienteringskurser som leder att individerna kan påbörja och slutföra skarpa jobbspår.
- Att vuxenutbildningarnas upplägg och utbildningsspår inom ramen för DUA-överenskommelsen i GGJV bättre motsvarar arbetsmarknadens behov och att de sker i större samverkan med näringslivet via näringslivsträffar och i andra dialogsammanhang.
- Att näringslivet ser vinsterna och känner sig trygga i att upplåta sina arbetsplatser för arbetsförlagd utbildning, bland annat via stöd av SE-coacher och SED-coacher och interna handledarutbildningar i projektets regi.
- Att vuxenutbildningarna fått bättre verktyg och framför allt resurser för att hantera utsatta grupper samt implementering av metoder som är framgångsrika.
- Att en jämn könsfördelning skall uppnås avseende män och kvinnor i projektet.
- Att projektet skall tillgängliggöra män och kvinnor möjligheter till deltagande med olika funktionsvariationer.
- En attitydförändring om att utbilda sig, där många små steg hos individen kan leda till en fullständig examen som ibland måste få tid där även arbetsgivaren ger utrymme till detta.

Volymmål i projektet är att:

- 85% av deltagarna i projektet skall uppleva att de väsentligt närmare sig arbetsmarknaden
- 85% av deltagarna skall uppleva att de via projektet fått stöd att klara av deltagande i jobbspår inom ramen för vuxenutbildningen
- 85% av deltagarna skall uppleva att de via projektet fått ökade kunskaper i teknisk utrustning och digitalisering
- 80% av deltagarna skall via praktik få en ökad kunskap om arbetsmarknaden
- 75% av deltagarna skall klarat av intyg på kommunalt vuxenprogram varav 70% skall ha avslutats med kursbetyg.
- 16 personer skall gå till reguljärt arbete (50% kvinnor, 50% män)
- 16 personer skall gå vidare till CSN-studier (50 % kvinnor, 50% män)

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

Analysfas/ Metod:

I analysfasen kommer metoddiskussionen att fördjupas mellan arbetsmarknadsenheter, skola och näringsliv, där både metod och nödvändiga stödfunktioner, kompetensutvecklingsinsatser problematiseras och sätts inför genomförandefasen. Dessa kommer att följas upp och utvärderas kontinuerligt under projektets gång med möjlighet till nödvändiga förbättringar. Metoden bygger på att varje individ får rätt kartläggning för att mobilisera rätt stödinsatser. Resultatet förväntas kunna knytas till metoden att förarbete med yrkesvägledning via SYV, orienteringskurser för vägledande yrkesval och därefter rätt insatser i form av språkstöd, pedagogiskt stöd, stöd på praktikplats och rätt stöd mot arbetsgivare under praktik och eventuell anställningsfas för att fullborda hela kedjan för hållbarhet på arbetsmarknaden. Projektnamnet är "Vuxenutbildning för alla" och för att uppnå det ser vi att alla länkarna måste sitta ihop. Samverkan mellan de olika aktörerna blir en framgångsfaktor där flera olika mötesplatser skapas via utbildningsinsatser, frukostmöten, utvecklingsmöten men framför allt också med ett kontinuerligt erfarenhetsutbyte med andra pågående projekt i området.

Regional utvecklingsstrategi (RUS):

Projektet tar ansats i den Regionala utvecklingsstrategin (RUS). I den framkommer att människor med låg utbildningsbakgrund behöver omfattande insatser för att höja kompetensnivån då de ses som ett nödvändigt tillskott till arbetsmarknaden. I vår region råder en fortsatt kompetensbrist i de flesta branscher, därför behövs det tillskott av ny arbetskraft inom en rad yrkesområden. Målsättningen är att inom ramen för en DUA-överenskommelse i GGJV, skapa ett antal jobbspår som både möter individens förutsättningar och mål och samtidigt responderar till arbetsmarknadens behov. Yrkesspår som med rätt stödinsatser skapar möjligheter för målgruppen att både påbörja och slutföra sina yrkesstudier.

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

Utvärdering:

Projektet kommer att utvärderas både i analys- och genomförandefas, dels i förhållande till andra pågående projekt finansierade av såväl ESF som Samordningsförbunden i Finnveden och Södra Vätterbygden. Projektets huvudsyfte är metodutveckling av yrkesinriktad vuxenutbildning. Utvärderingen får flera fokus där individens upplevelse av utbildningen utifrån flera variabler såsom kvalitet, egenupplevelse och rätt stöd. Vuxenutbildarnas upplevelse av metodens effekter samt mottagande företags feedback är viktiga delar i utvärderingen. Metoden utvärderas löpande under projekttiden med möjlighet att göra nödvändiga

förbättringar. I resultatanalysen kommer såväl deltagande individers upplevelse redovisas via enkätsvar. Svaren återförs löpande under projekttiden, dels för summering i slutrapport, men också som ovan sagt för att kunna finslipa metoden för största effektivitet. Uppföljning kommer också att ske med deltagande företag samt de som via projektet utbildats som handledare. En uppföljning både med fokus på utbildningskvalité, rätt kompetens och upplevd trygghet i att ta emot målgruppen.

Samverkan och erfarenhetsutbyte:

Resultat och effekter kommer också att utvärderas i relation till de rustande projekt som vi tidigare beskrivit att vi kommer ha samarbete med. Där ser vi också att en del av de som rustats kommer att bli möjliga deltagare i vårt projekt. Därför behöver hela kedjan också analyseras från aktivering/rustning till utbildning och arbete. Med utgångspunkt från att vi skapar en vuxenutbildning som fungerar för alla så är implementering av metoden en viktig uppgift för projektets avslutning. Delrapporter kommer därför att ligga till grund för denna process där politik och utbildningsförvaltning fortlöpande får information om hur projektet fortskrider.

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

I avslutningsfasen/utvärderingsfasen kommer projektet att utvärderas och rapport kommer skrivas som redovisas till respektive kommuns kommunstyrelse, berörda chefer i respektive kommun, ESF samt alla samverkansaktörer. Det kommer även utarbetas former för att implementera de insatser som vi sett som framgångsrika. Projektet kommer sprida resultatet i vuxenrektorens länsnätverk, Kommunal utveckling samt via spridningskonferens. Om metoden som prövas är framgångsrik kommer implementeringsarbete i respektive kommun ske aktivt under projektets gång.

Projektet kommer att ha en upphandlad utvärderare. Utvärderaren kommer löpande att ha kontakt med projektledning och styrgrupp för att kunna följa processen. Enkätsvar från deltagare, projektpersonal, deltagande arbetsgivare samt samverkansparter bland annat via workshop kommer att ligga till grund för fördjupade analyser av projektet och dess följesprojekt i regionen. Utvärderaren förväntas också under projektets gång komma med inspel som ytterligare effektiviserar de insatser som görs. Projektet kommer också att utvärderas utifrån likabehandlingsprinciper, jämställdhetsintegrering och könsrollsmönster och utmaningar förknippade med dessa. Även tillgängligheten för utsatta grupper kommer att följas upp då just tillgänglighet är ett av huvudmålen.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

Hur kommer projektet att arbeta med Hållbar utveckling (Ekologiskt)?

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Resursplanering

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

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

Projektstart/Projekt slut:

Projektet startar den 1 september 2020 och avslutas 31 december 2022. Totalt 28 månader.

Fysiska resurser:

Lokaler för utbildningsinsatser, drivmedel till bilar som tillhandahålls av deltagande kommuner för uppföljning och arbetsplatsbesök, teknisk utrustning för webb-sända utbildningsavsnitt, resor för deltagare till utbildningsorter för praktiska delar i utbildning där inte lärplattformen är en lösning.

Finansiella resurser:

Kostnader för workshops, avslutningskonferens, seminarier och deltagande i adekvata konferenser och handledningskostnader. Surfplattor med tangentbord. Anpassat studiematerial. Teknik som komplement till Lärplattform. Lokaler för gruppträffar. Utbildningsavsnitt för projektpersonal och näringsliv. Valideringstjänster, Föreläsare

Personella resurser utöver medfinansierade medarbetares tid:

1 Projektledare: 100% under hela projekttiden om 28 månader

1 Projektekonom/administratör 100% under hela projektperioden om 28 månader

1 Projektmedarbetare 100%: Under genomförandefasen samt sista månaden i analysfasen, totalt 21 månader, har ansvar för arbetsgivarkontakter i Värnamo, stöd under utbildning samt uppföljning praktik/arbete arbetar enligt SE/SED-metodik, ansvarar för metodutveckling gällande arbetsgivarkontakter samt ger handledande stöd till arbetsplatsernas utbildade handledare.

1 Projektmedarbetare 50%: Under genomförandefasen samt sista månaden i analysfasen, totalt 21 månader har ansvar för arbetsgivarkontakter i Gnosjö (Gislaved), stöd under utbildning samt uppföljning praktik/arbete arbetar enligt SE/SED-metodik, ansvarar för metodutveckling gällande arbetsgivarkontakter samt ger handledande stöd till arbetsplatsernas utbildade handledare.

1 Projektmedarbetare 50%: Under genomförandefasen samt sista månaden i analysfasen, totalt 21 månader har ansvar för arbetsgivarkontakter i Vaggeryd (Värnamo), stöd under utbildning samt uppföljning praktik/arbete arbetar enligt SE/SED-metodik, ansvarar för metodutveckling gällande arbetsgivarkontakter samt ger handledande stöd till arbetsplatsernas utbildade handledare.

1 Projektmedarbetare 100%: Under genomförandefasen samt sista månaden i analysfasen, totalt 21 månader har ansvar för extra pedagogiskt stöd i Värnamo, i samband med utbildning, analyserar lärstilar, inlärningshinder och tillför rätt insatser, tex. SFI -stöd. Ansvarar tillsammans med övriga specialpedagoger/socialpedagoger för metodutveckling och återrapportering projektledning. Har också ansvar för rådgivande kontakter med elevhälsa och kan initiera vårdkontakter.

1 Projektmedarbetare 100%: Under genomförandefasen samt sista månaden i analysfasen, totalt 21 månader har ansvar för extra pedagogiskt stöd i Gnosjö, i samband med utbildning, analyserar lärstilar, inlärningshinder och tillför rätt insatser, tex. SFI -stöd. Ansvarar tillsammans med övriga specialpedagoger/socialpedagoger för metodutveckling och återrapportering projektledning. Har också ansvar för rådgivande kontakter med elevhälsa och kan initiera vårdkontakter.

1 Projektmedarbetare 100%: Under genomförandefasen samt sista månaden i analysfasen, totalt 21 månader har ansvar för extra pedagogiskt stöd i Vaggeryd, i samband med utbildning, analyserar lärstilar, inlärningshinder och tillför rätt insatser, tex. SFI -stöd. Ansvarar tillsammans med övriga specialpedagoger/socialpedagoger för metodutveckling och återrapportering projektledning. Har också ansvar för rådgivande kontakter med elevhälsa och kan initiera vårdkontakter.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Projektledaren skall ha erfarenhet av att driva projekt. Projektledaren skall ha erfarenhet av målgrupperna och förståelse för näringslivets nuvarande utmaningar. Projektledaren, kommer tillsammans med styrgruppen anställa projektmedarbetare, ha ett operativt ansvar för att samordna insatser i de tre deltagande kommunerna. Tillsammans med projektmedarbetare och redan befintlig personal driva och utveckla metoder, kommer där också att ha en handledande roll i förhållande till övrig projektpersonal. Projektledaren kommer bistå projektadministratören/ekonomen med insamling och redovisning till ESF. Vara föredragande och sammankallande i styrgruppen. Kommer också utföra och vara ansvarig för operativa insatser såsom workshops, frukostmöten, seminarier etcetera. Projektledare säkerställer att horisontella principer tillämpas i alla led samt att ansökan i alla delmoment genomförs.

1 Projektadministratör/Ekonom: Önskvärt med erfarenhet av redovisning inom projekt, krav på erfarenhet av ekonomisk uppföljning samt erfarenhet av administration.

3 Projektpersonal - SE/SED Coach. Önskvärt med kunskap i metoderna men lika viktigt med erfarenhet av socialt arbete, målgruppsperspektivet och arbetsmarknadskunskap, metoderna kommer om annat upphandlas utbildning för. Önskvärt med erfarenhet av metodutveckling, problembaserat arbetssätt.

3 Projektpersonal - Specialpedagog/Socialpedagog/pedagog. Lärarutbildad. Erfarenhet av pedagogiskt arbete med deltagare med inlärningshinder, erfarenhet av metodutveckling och lagarbete.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

- Handledning projektpersonal

- Föredragshållare slutkonferens
- Externa pedagogiska resurser där behov föreligger.
- Specialpedagogisk spetskompetens (kontakt tagen med JU)
- Viss kompetensutveckling, utbildning av medarbetare i projektet samt till befintlig personal VUX
- Moduler mot första och 3:e linjens chefer för medverkande företag.(tre moduler enligt text)
- Valideringsresurser som saknas inom VUX. (Påtalat av Vuxenutbildningen)
- Utvärdering upphandlas
- Informationsmaterial, roll-ups, filmproduktion
- Kortare instruktionsfilmer riktade mot branscher (Inspel från Growkomp 2.0)
- Andra externa tjänster vid behov

Hur säkerställer projektet att jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens finns hos projektpersonalen och samverkanspartner?

Målsättningen är att all projektpersonal skall ha nödvändig kunskap. Under analysfasen kommer detta att vara en fråga på agendan för styrgruppsmöte där en struktur görs för hur dessa principer sprids hos samtliga samverkansaktörer, via information, utbildning handledare samt vid behov till projektpersonal. Under genomförandefasen kommer principerna vara en ständig punkt på dagordningen på styrgrupp- och arbetsgruppsmöten. Ett av projektets mål är dessutom att utmana könsbarriärer inom yrkeslivet för att försöka bryta dessa. Jämställdhetsperspektivet skall genomsyra alla ESF - projekt och att bryta en könsuppdelad arbetsmarknad har under lång tid varit en sådan utmaning. Projektet kommer att använda den kunskap som redan finns inom området (Ämne i analysfasen) och fortsätta att förädla metoder som visat sig fungera. Ansatsen behöver både omfatta ett målgruppsperspektiv men också arbetsgivares ibland stereotypiska uppfattningar i frågan. 4R metoden är utgångspunkt för metod i detta arbete "Metoden är en vidareutveckling av 3R-metoden och kan användas som grund för att analysera och kartlägga verksamheter, ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att minska ojämställdheten" Grunden är ett systematiskt arbetssätt i analys där de 3 första är utforskande och den 4 är vidtagande av åtgärder, dessa steg är: Representation, Resurser, Realia och Realisera. Projektet kommer att ha ett särskilt fokus på utsatta kvinnors vägar in på arbetsmarknaden.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Vid upphandling, sannolikt via avrop från ESF-rådets upphandling. För utvärdering i projektet behövs förutom kunskap om jämställdhet, likabehandling och tillgänglighets -principerna också kunskaper om hur det kommunala utbildningssystemet är uppbyggt. Vi behöver säkerställa att nödvändig förkunskap finns hos utvärderaren för att metodens förmodade värden hamnar i förgrunden men också i relation till projektet fullt ut beaktat ovanstående i dess alla delmoment.

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

Förutom ovanstående behöver utvärderaren exemplifiera hur dessa utvärderings principer skall genomföras i projektets olika delar. Det är också styrgrupp och projektledarens ansvar att detta följs upp kontinuerligt under projektets gång.

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

Statsstöd

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

Ja Nej Nej, Vi är en myndighet

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

Annan finansiering

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

Ja Nej

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

Kommer projektet generera intäkter?

Ja Nej

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås: Alla inköp av såväl material som externa tjänster inom ramen för projektet kommer att hanteras inom ramen för LOU.

Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

Ja Nej Diversifierad

Medfinansiering

Beskriv hur projektet kommer att medfinansieras. Ange hur medfinansieringen säkerställts hos medfinansiärerna. Vid medfinansiering från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ska CFAR nummer anges.

Samtliga deltagande kommuner kommer att medfinansiera med 150.000 kr vardera. Totalt 450.000:-

Vidare prövar Vaggeryds kommun om man kan medfinansiera med ytterligare 1.000.000:- (Föredras KSAU V.7)

Regionen är tillfrågad om medfinansiering med 1.000.000:kr (Under process)

Samtliga kommuner kommer att medfinansiera med medarbetartid för specialfunktioner såsom SYV-resurs, medarbetartid AME och SFI-resurs samt administrativ resurs via vuxenutbildningen.

Samtliga kommuner kommer också att medfinansiera med deltagare via försörjningsstödet.

Arbetsförmedlingen med deltagare (Under process förhandsbesked väntas)

Försäkringskassan med deltagare (Under process förhandsbesked väntas)

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Region Jönköping	Organisations nummer	232100-0057
Kontaktperson för projektet	Marie Brander	CFAR-nummer	
Telefon			
Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen	Organisations nummer	202100-2114
Kontaktperson för projektet	Johanna Buchalle	CFAR-nummer	19071422
Telefon	0771-600000		
Organisationsnamn	Försäkringskassan	Organisations nummer	202100-5521
Kontaktperson för projektet		CFAR-nummer	11531506
Telefon			
Organisationsnamn	Värnamo kommun	Organisations nummer	212000-0555
Kontaktperson för projektet	Charlotte Knutsson	CFAR-nummer	45397338
Telefon	0370-378057		
Organisationsnamn	Gnosjö kommun	Organisations nummer	212000-0506
Kontaktperson för projektet	Jakob Björnell	CFAR-nummer	49958804
Telefon	0370-331323		
Organisationsnamn	Vaggeryds kommun	Organisations nummer	212000-0522
Kontaktperson för projektet	Michael Anderberg	CFAR-nummer	49404726

education.

The project "Adult education for all" intends to collaborate with the projects "New Roads" and "Supported Employment - newly arrived" which are funded by the coordination unions in Södra Vätterbygden and Finnveden and the ESF projects "Join 2.0", which is placed in Gislaved municipality and "Count on me! ".

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	12 757 492 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	12 757 492 kr
Avgår kontant medfinansiering	2 490 000 kr
ESF-stöd	10 267 492 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	3 324 756 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	5 781 378 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	1 300 000 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	1 190 000 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	11 596 134 kr
Summa total finansiering	21 863 626 kr
ESF-stöd	46,96 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	53,04 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	53,00 %

Kostnader

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	1 223 876 kr
Personal	1 223 876 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	11 533 616 kr
Personal	11 533 616 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr

Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	3 324 756 kr
Personal	3 324 756 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	5 781 378 kr
Deltagarersättning	5 424 098 kr
Etableringsersättning	357 280 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	1 300 000 kr
Kontanta offentliga medel	1 300 000 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	1 190 000 kr
Egeninsats	1 190 000 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr