



EUROPEISKA UNIONEN
Asyl-, migrations- och
integrationsfonden

Ansökan om stöd och projektplan



Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF)

Fylls i av funktionen för fonderna

| | |
|---------------------|------------------------|
| Projektnummer: | Inkom: |
| Åtgärdsområde: | Denna versions nummer: |
| Gemensam indikator: | Datum för godkännande: |

Uppgifter om projektet

Fylls i av projektägaren

| | |
|--|---|
| Namn på projektet "En väg in" – En inkluderande mötesplats för arbete och företagande | |
| Projektägare Hedemora kommun | |
| Startdatum 2016-06-15 | Denna version reviderad: 2016-06-08 |
| Slutdatum 2019-10-15 | Ursprunglig version upprättad: 2016-02-10 |
| Projektet söker finansiering inom specifik mål: (Välj ett område) <input type="checkbox"/> Asyl <input checked="" type="checkbox"/> Integration och laglig migration <input type="checkbox"/> Återvändande | |
| Har projektet ansökt om medfinansiering från annan EU-fond? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej | Om ja, ange vilken fond och beslut för ansökan: |
| 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? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input checked="" type="checkbox"/> Nej, vi är en myndighet. | |
| Fritext Kommer projektet att generera intäkter? <input type="checkbox"/> Ja, beskriv vilken typ an intäkter som projektet kommer att generera: <input checked="" type="checkbox"/> Nej | |

Uppgifter om projektägarens organisation

| | |
|--|---|
| Organisationens namn Hedemora kommun | |
| Postadress Box 201 | Postnummer och ort 776 28 |
| Besöksadress (gata och ort) Hökargatan 6 Hedemora | Hemsida www.hedemora.se |
| Organisationsform Lokala offentliga organ | Organisationsnummer 212000-2254 |
| Plusgiro-/bankgironummer Bankgiro 433-2409 | Behörig firmatecknare Ulf Hansson |
| Telefon/mobiltelefon 0225-34170 | E-postadress ulf.hansson@hedemora.se |

Kontaktperson för projektverksamhet

| | |
|--|------------------------------------|
| Projektledare (för- och efternamn) Maria Lundgren | Telefon/mobiltelefon 0225-34155 |
| E-postadress maria.lundgren@hedemora.se | |

Kontaktperson för ekonomi

| | |
|---|------------------------------------|
| Ansvarig för ekonomihantering (namn och befattning) Anna-Lotta Sjöstrand | Telefon/mobiltelefon 0225-34004 |
| E-postadress anna-lotta.sjostrand@hedemora.se | |

1. Projektets koppling till de specifika och nationella målen för fonden



På föregående sida har ni valt specifikt mål enligt huvudområden:

- Asyl
- Integration och laglig migration
- Återvändande

Inom dessa specifika mål finns det tre nationella mål. Inom respektive nationellt mål i det nationella programmet finns prioriterade finansieringar (en eller flera) formulerade med exempel på insatser. I er ansökan ska ni ange vilken finansierad prioritering ni avser bedriva er verksamhet inom.

Markera nedan inom vilket nationellt mål som projektet kommer att arbeta inom samt inom vilken prioriterad finansiering. För vägledning se även det [nationella programmet](#)

Specifikt mål 1 - Asyl

Åtgärder som är stödberättigade inom område asyl finns beskrivna i artikel 5, 6 och 7 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 516/2014, samt det nationella programmet sidorna 9-12.

Nationellt mål 1 - Mottagnings- och asylsystem

Artikel 5, samt gällande integrationsinsatser i tillämpliga fall artikel 9.1. Se vidare i det nationella programmet sidorna 10-11.

Välj ett objekt.

Nationellt mål 2 - Utvärdering

Artikel 6. Se vidare i det nationella programmet sidan 11.

Välj ett objekt.

Nationellt mål 3 - Vidarebosättning

Artikel 7. Se vidare i det nationella programmet sidan 12.

Välj ett objekt.

Specifikt mål 2 - Integration och laglig migration

Åtgärder som är stödberättigade inom område integration och laglig migration finns beskrivna i artikel 8, 9 och 10 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 516/2014. Se vidare i det nationella programmet sidorna 13-17.

Nationellt mål 1 - Laglig migration

Artikel 8. Se vidare i det nationella programmet sidorna 14-15.

Välj ett objekt.

Nationellt mål 2 - Integration

Artikel 9. Se vidare i det nationella programmet sidorna 15-16.

1. Utveckla åtgärder som påskyndar och främjar tillträde till arbetsmarknaden för att öka sysselsättningsgrad hos tredjelandsmedborgare. T.ex kompetensutveckling, förberedande arbetsmarknadsaktiviteter, tillgång till sociala och professionella nätverk.

Nationellt mål 3 – Kapacitet

Artikel 10. Se vidare i det nationella programmet sidorna 16-17.

Välj ett objekt.

Specifikt mål 3 - Återvändande

Åtgärder som är stödberättigade inom område återvändande finns beskrivna i artikel 11, 12 och 13 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 516/2014. Se vidare i det nationella programmet sidorna 17-19.

 Nationellt mål 1 - Kompletterande åtgärder

Artikel 11. Se vidare i det nationella programmet sidorna 18-19.

Välj ett objekt.

 Nationellt mål 2 - Återvändandeåtgärder

Artikel 12. Se vidare i det nationella programmet sidan 19.

Välj ett objekt.

 Nationellt mål 3 - Samarbete

Artikel 13. Se vidare i det nationella programmet sidan 19.

Välj ett objekt.

2. Målgrupp



AMIF medfinansierar insatser som inriktar sig mot målgrupperna nedan. Personerna inom dessa målgrupper ska därför vara i fokus när ni planerar och genomför ert projekt. Det kommer att följas upp löpande av funktionen för fonderna att dessa personer har gynnats av insatserna eller medverkat direkt i projektet. I projektet behöver ni hitta en metod som säkerställer att de personer som projektet arbetar gentemot överensstämmer med nedan målgrupper. Tredjelandsmedborgare anses i AMIF:s mening omfatta statslösa personer och personer med icke-fastställd nationalitet.

EU-medborgare är inte en målgrupp för AMIF. Personer som har dubbelt medborgarskap, varav ett EU-medborgarskap, ingår inte i kategorin tredjelandsmedborgare.

Markera den målgrupp eller de målgrupper som projektet vänder sig till.

Specifikt mål 1 – Asyl

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Tredjelandsmedborgare som åtnjuter status som flykting eller status som subsidiärt skyddsbehövande i den mening som avses enligt direktiv 2011/95/EU . |
| <input type="checkbox"/> | Tredjelandsmedborgare som har ansökt om internationellt skydd i form av status som flykting eller status som subsidiärt skyddsbehövande enligt direktiv 2011/95/EU och ännu inte har fått något slutligt beslut. |
| <input type="checkbox"/> | Tredjelandsmedborgare som åtnjuter tillfälligt skydd i den mening som avses i direktiv 2001/55/EG . |
| <input type="checkbox"/> | Tredjelandsmedborgare som är eller har varit föremål för vidarebosättning i eller överföring från en medlemsstat. |

Specifikt mål 2 – Integration och laglig migration

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Tredjelandsmedborgare som uppfyller särskilda bestämmelser som gäller före avresan och/eller uppfyller krav i nationell rätt, samt i förekommande fall i enlighet med unionsrätten, inklusive krav på förmågan att integrera sig i samhället i en medlemsstat. |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Tredjelandsmedborgare som är lagligen bosatta i en medlemsstat eller som i förekommande fall håller på att förvärva laglig bosättning i en medlemsstat. |

Specifikt mål 3 – Återvändande

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Tredjelandsmedborgare som ännu inte har fått ett slutgiltigt avslag på sin begäran om uppehållstillstånd, sin lagliga bosättning och/eller internationellt skydd i en medlemsstat och som får välja att utnyttja möjligheten till frivilligt återvändande. |
| <input type="checkbox"/> | Tredjelandsmedborgare som befinner sig i en medlemsstat och inte eller inte längre uppfyller villkoren för inresa och/eller vistelse i en medlemsstat, inbegripet de tredjelandsmedborgare vilkas avlägsnande har skjutits upp i enlighet med artiklarna 9 och 14.1 i direktiv 2008/115/EG . |

Projektets arbete med målgrupp och deltagare i projekt



Arbete med målgrupp

Tydliggör på vilket sätt målgruppen eller målgrupperna, som ni angett ovan, kommer att gynnas av projektet. Tänk på att begreppet målgrupp endast är applicerbart på de tredjelandsmedborgare som har en status i enlighet med de klassificeringar som beskrivits ovan.

För er som kommer att bedriva ett projekt som inriktas mot utsatta grupper, eller ska gynna denna grupp, vill vi uppmärksamma er på definitionen av "utsatt person" i förordning 516/2014 artikel 2(i) – *tredjelandsmedborgare som motsvarar definitionen enligt den unionsrätt som är relevant för det politiska åtgärdsområde som ska stödjas enligt fonden. Se vidare i handledningen för definitioner.*

Arbete med deltagare i projekt

Med deltagare avser vi här personer som deltar i projektaktiviteter men som inte är tredjelandsmedborgare. Till exempel anställda inom offentlig verksamhet eller inom frivilligsektorn.

Beskriv

- **hur projektet kommer att bidra till att förbättra situationen för aktuell målgrupp/er**
- **om och hur målgruppen kommer att delta i projektaktiviteter**
- **hur projektet säkerställer att målgruppen faller inom ovanstående definitioner**
- **om projektet till exempel riktar sig till utbildning av personal, framtagande av metoder/verktyg med mera. Förklara i så fall hur detta i slutändan gynnar aktuell målgrupp**
- **deltagarnas koppling till målgruppen och hur deras involverande leder till att målgruppen gynnas**
- **vilka deltagare och varför deltagarna är relevanta att arbeta med.**

Projektets målgrupp och deltagare:

Projektet riktar sig till målgruppen tredjelandsmedborgare som är lagligt bosatta i Sverige eller som i förekommande fall håller på att förvärva laglig bosättning i Sverige. Mer specifikt riktar sig projektet till tredjelandsmedborgare (kvinnor och män) med permanent eller tillfälligt uppehållstillstånd (som ännu inte fått svenskt medborgarskap) som befinner sig i Hedemora kommun med omnejd eller som är på väg att bosätta sig i området. I andra hand kommer även asylsökande kvinnor och män inkluderas när så är möjligt. Insatser kommer även att riktas till ensamkommande barn (flickor och pojkar) så att de efter sin utbildning kan hitta en hållbar sysselsättning.

I texten nedan kommer målgruppen benämnas som nyanlända kvinnor och män (även om de under 18 år samt asylsökande inkluderas när möjligt). Målgruppen i sig består av kvinnor och män med olika bakgrunder (bl.a. ålder, ursprungsland, etnicitet), förutsättningar och möjligheter, vilket genomgående kommer analyseras för ett inkluderande arbetssätt.

Projektet kommer även rikta in sig på deltagare som inte är tredjelandsmedborgare men som på olika sätt möter målgruppen och har en viktig roll i att främja deras sysselsättningsgrad, d.v.s. arbetsgivare och anställda inom offentlig sektor (kommunen samt myndigheter), frivilligsektorn samt privat sektor (små, medel och stora företag i olika branscher).

En inkluderande mötesplats för arbete och företagande:

Integrationsarbetet i Hedemora för att ökad sysselsättningen hos målgruppen har under många år varit prioriterat. Detta för att alla invånare i kommunen ska ha en hållbar försörjning samt känna sig välkomna och delaktiga i samhället. Frågan om sysselsättning påtalas även ofta som den viktigaste frågan från målgruppen själva.

Insatserna i kommunen under de senaste åren har fokuserat på de nyanlända för att dessa män och kvinnor ska rustas för den svenska arbetsmarknaden. Däremot har de mottagande/rekryterande organisationerna inte erhållit samma förberedande insatser i Hedemora, vilket vi nu ser som ett hinder för den fortsatta utvecklingen för ökad sysselsättning. Individerna inom målgruppen är i många fall rustade, men arbetsgivarna är istället inte rustade

att ta emot dem. Det befintliga arbetet för att kompetensutveckla målgruppen behöver kompletteras med ett starkare fokus på arbetsmarknaden i Sverige. Hos nyckelaktörer inom offentlig sektor handlar det främst om kompetensutveckling för att främja integration, förbättra bemötandet och stärka samverkan mellan olika nyckelaktörer. Deltagande aktörer inom det privata näringslivet kommer också att bjudas in till kompetensutvecklande insatser. Dessutom deltar arbetsgivare inom både offentlig och privat sektor i den fysiska mötesplatsen i olika aktiviteter för innovationer och sociala- och yrkesnätverk. För att bättre rusta arbetsgivare att bemöta målgruppen kommer också handledarutbildningar att anordnas. Frivilligsektorn deltar i projektet dels via Röda Korset och dels via andra aktiviteter som kommer att arrangeras för att engagera fler från civilsamhället i projektet. Det finns en mycket aktiv frivilligsektor i Hedemora kommun inom integrationsområdet.

Vidare har integrationsarbetet i Hedemora hittills fokuserat mycket på anställning för en ökad självförsörjningsgrad. Andra alternativ som företagande eller andra arvoderade uppdrag har getts mindre utrymme. Statistik visar att utlandsfödda som driver företag i Sverige i mycket större utsträckning anställer nya medarbetare än företag som drivs av svenskfödda. Sammantaget visar Tillväxtverkets statistik på en stor outnyttjad potential vad det gäller utlandsföddas företagande. Vidare är mångfalden i företagens styrelser i princip obefintlig. Metoder för att bättre ta tillvara på den kompetens som utlandsfödda besitter behöver därför utvecklas. Erfarenheter visar även hur viktiga de sociala nätverken är för integrering både på arbetsmarknaden och i samhället i stort, även inom detta område finns stora utvecklingsmöjligheter inom ramen för pågående arbete.

Arbetet för ökad syselsättning i kommunen sker idag i många olika forum på många olika fysiska platser av ett stort antal olika aktörer. I de olika insatserna inkluderas även olika delar av målgruppen med olika behov, vilket ibland gör det svårt för målgruppen att förstå var de ska vända sig i olika frågor och vilket utbud av insatser som erbjuds just dem. Även många företag i Hedemora vittnar om en uppsjö av insatser med olika upplägg, många kontaktpersoner, olika syften och olika genomförande. En sammanhållande funktion som en väg in har efterfrågats för att öka mottagandekapaciteten hos arbetsgivare i kommunen samt för att förbättra bemötandet av målgruppen. Den sammanhållande funktionen kan även förbättra samordning av arbetet samt säkerställa kvalitén på praktik och olika anställningar, både för målgruppen och arbetsgivare. En avgörande faktor för att kunna bedriva ett framgångsrikt integrationsarbete på arbetsmarknaden är således ett förenklingsarbete för att arbetsmarknaden, offentliga och privata arbetsgivare, lättare ska kunna skapa kontakt och tillhandahålla praktikplatser eller nyanställa män och kvinnor från målgruppen. En lösning på detta är en fysisk sammanhållande plats som är öppen för alla inom målgruppen, men som också inkluderar arbetsgivare.

En fysisk mötesplats både för målgrupp och deltagare kommer möjliggöra för målgruppen att kunna skapa nya sociala och yrkesmässiga kontakter i och med att de deltar tillsammans med deltagare. Ett betydelsefullt medel i detta arbete är kommunikationsinsatser för att främja interkulturella möten mellan målgrupp och deltagare och även att insatser arrangeras gemensamt för att skapa kontaktytor. Eftersom mötesplatsen är bemannad kommer målgruppen hela tiden kunna få hjälp och stöd. Vidare kommer denna bemanning att innebära en möjlighet för det medmänskliga samtalet att äga rum, vilket är väldigt viktigt för individernas fortsatta utveckling och möjlighet att delta på ett aktivt sätt i de sysselsättningsförberedande insatserna. För att säkerställa att det endast är den tänkta målgruppen som deltar i verksamheten kommer noggrann registrering av alla besökare att genomföras på mötesplatsen och informationen gentemot målgruppen kommer vara tydlig enligt ovanstående. Om personer kommer till mötesplatsen som faller utanför målgruppen kommer de hänvisas till övriga befintliga insatser inom kommunen och hos andra aktörer.

Följande insatser kommer att arrangeras på mötesplatsen – alla med samma syfte att öka sysselsättningsgraden hos målgruppen.

Insatser för både målgrupp och deltagare:

- Program för sociala och yrkesnätverk (fadderverksamhet, boendevärdar, språkvän och

mentorskap) utvecklas för ökad integration och kunskap om svenska normer samt kontakter in hos olika arbetsgivare.

- Workshops för ökad innovationsförmåga och nya affärsidéer. Tillsammans med projektpartners kommer projektet att skapa workshops med målgruppen och deltagare från framför allt näringslivet. Det är allmänt känt att innovationer skapas i möten mellan människor med olika erfarenheter och bakgrund. Samtidigt som målgruppen erbjuds yrkesmässiga nätverk genom dessa workshops, kan dessa också utmytna i att nya affärsidéer och innovationer uppstår.

- Speeddatingforum mellan målgruppen och arbetsgivare. Aktiviteten syftar till att potentiella arbetsgivare och målgruppen ska erbjudas möjlighet att genom speedating få lära känna varandra som personer och lära känna verksamheterna för att underlätta matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Projektägare och deltagare deltar tillsammans med målgrupp.

Insatser riktade enbart till målgruppen:

- Mötesplatsen tillhandahåller företagsskola och företagsrådgivning. Rådgivningen är affärsrådgivning inför en eventuell företagsstart och hjälp med tillstånd, bygglov samt annat. Rådgivningen kan hållas på flera språk. En Företagsskola planeras också att genomföras med ett antal seminarier inom olika områden. Tänkta teman är: sälj/marknadsföring, finansiering, ekonomi/bokföring, samt annan information från relevanta aktörer.

- Målgruppen kan genomgå utbildning i fördjupad arbetsmarknadskunskap på mötesplatsen. Syftet är att höja målgruppens kunskaper om den svenska arbetsmarknaden och därmed möjliggöra studie- och yrkesval som leder till jobb. Mycket fokus läggs också på inspiration och konkreta exempel på vad arbetsgivare letar efter när de ska anställa.

- Målgruppen genomgår arbetsförberedande utbildning innan de ska påbörja praktik eller anställning. Utbildningen kommer ta upp praktiska frågor om normer på den svenska arbetsmarknaden för att underlätta integrationen på arbetsplatsen.

- Hälsofrämjande samtal/"medmänsklighet" kommer genomföras för att optimera det fortsatta arbetet med arbetsförberedande insatser etc.

- Modell för yrkeskompetensbedömningar inom kommunen och i förlängningen även hos företag. I praktiken handlar det om tre månaders praktiker för validering där arbetsgivare går in och beskriver individernas kompetenser inom olika yrken.

- Praktikprogram som innehåller besök på öppet hus/studiebesök hos olika arbetsgivare i kommunen plockas fram som komplement till SFI/samhällsorientering men som är öppen för alla i målgruppen.

- Skapa bättre förutsättningar för samordnad praktik och anställning. Det handlar dels om olika former av partnerskap med arbetsgivare och dels om E-tjänster som samordnar efterfrågan på personal.

- Kompetenskartläggningar av erfarenheter och kompetenser hos målgruppen via E-tjänster. Utveckling av processer och metoder för självskattning inom olika yrken/ kompetenser, samt personliga egenskaper. Eftersom mötesplatsen är bemannad kommer målgruppen hela tiden kunna få hjälp med självskattning inför kartläggning av kompetens och personlighet.

- Vidare kommer målgruppen att involveras i styrningen av projektet i form av deltagande i styrgrupp och fokusgrupper.

Insatser riktade till deltagare (där lämpligt kommer även målgruppen ingå för att stärka integrationen/den interkulturella dialogen):

- De potentiella arbetsgivarna rustas genom handledarutbildning för att på ett bättre sätt kunna

ta emot praktikanter eller nyanställa ur målgruppen.

- Kompetensutveckling inom jämställdhet, mångfald och integration/interkultur, inkluderande bemötande, diskriminering och rasism samt hantering av trauma för att främja interkulturella möten för ökad sysselsättning. Insatser för offentlig sektor kommer genomföras i nära samarbete med Socialfondsprojektet "Jämställt – hela tiden".

- Insatser kommer att genomföras för att förbättra samverkan mellan olika deltagare för att skapa ett effektivare mer inkluderande bemötande gentemot målgruppen (en bemötande utbildning kommer utvecklas).

- En samverkansmodell mellan Hedemora kommun och andra offentliga aktörer (bl.a. Arbetsförmedlingen) och företag tas fram för att öka antalet företag som tar emot nyanlända för praktik, kompetensbedömning eller anställning, vilket kan leda till hållbar sysselsättning.

- En Mångfaldsvecka kommer att arrangeras årligen för att belysa vikten av mångfaldsarbete. Med Mångfaldsveckan vill vi visa på möjligheterna med mångfald för samhället i stort men även för arbetsgivare. Med mångfald syftar vi på inkludering, det vill säga att inte utestänga människor beroende på deras ursprung, religion, kön, ålder eller bakgrund.

Med ökad mångfald kan företagen: a) stärka konkurrenskraften, b) säkra upp kompetensförsörjningen, c) hitta nya marknader och målgrupper och d) utöka kompetensen.

Övriga insatser för metodutveckling:

- Inom ramen för projektet kommer en metod för en bredare jämställdhetsintegrering med mångfaldsperspektivet i praktiken att tas fram (utifrån en intersektionell ansats). Lärdomar kommer att tas från arbetet med jämställdhetsintegrering. Avsikten är att kvalitetssäkra arbetet ur ett mångfalds och jämställdhetsperspektiv genom kartläggning, analys och uppföljning. Detta är ett arbete som sedan skulle kunna spridas nationellt.

- Ett attraktivt verktyg för mångfaldscertifiering kommer att utvecklas och tillgängliggöras för samtliga aktörer på arbetsmarknaden i Hedemora med omnejd. Syftet med certifieringen, som ska utgå ifrån ett mångfaldsperspektiv, är att kompetensutveckla arbetsgivare och deras anställda inom privata företag, offentliga aktörer och andra organisationer (arbetsgivare). Certifieringen förväntas bidra till att säkra och bredda rekryteringsprocesser så att de blir fria från diskriminering, vilket möjliggör att de unika kompetenserna som finns hos målgruppen kan tillvaratas och öka sysselsättningsgraden. Detta gynnar inte bara målgruppen utan även arbetsgivarnas kunskapsbas och bidrar därigenom till att skapa förbättrad lönsamhet genom nya marknader och kundgrupper, ett öppet trivsamt arbetsklimat för de anställda, bättre bemötande gentemot kunder och nya sociala nätverk som kan utveckla verksamheten.

3. Sammanfattning av projektet



Sammanfattningen ska kunna användas när projektet presenteras för externa aktörer. Den ska därför vara skriven så att en extern aktör lätt kan förstå vad projektet handlar om och förväntas leda till. Tänk på att texterna kan komma att publiceras på Migrationsverkets webbplats om ansökan blir beviljad. Funktionen för fonderna kommer också att använda denna text vid redovisning till kommissionen i deras ärendehanteringssystem SFC2014 och därför begränsas utrymmet med maximalt 900 tecken. Sammanfattningen ska göras på både svenska och engelska.

Beskriv bakgrund, syfte, mål och förväntade resultat av projektet i sammanfattningen.

Sammanfattning på svenska (max 900 tecken)

Det treåriga projektet "En väg in" - syftar till att skapa bästa möjliga förutsättningar för nyanlända kvinnor och män att kunna etablera sig på Hedemoras arbetsmarknad. Projektets mål är att utveckla nya hållbara metoder och verktyg för att dels öka sysselsättningsgraden och dels minska arbetslösheten för nyanlända kvinnor och män i relation till den övriga befolkningen i Hedemora kommun. Projektet vill även att tiden för etablering förkortas. Projektet kommer genomgående att integrera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Projektet vill skapa en *väg in* genom en fysisk inkluderande mötesplats för arbete och företagande, idag sker insatserna på många olika fysiska platser av ett stort antal aktörer. Projektet vill komplettera befintliga insatser genom att utveckla verksamheten både strategiskt och operativt. Projektägare är Hedemora kommun och projektpartners är Röda Korset i Hedemora, Hedemora Näringsliv AB, Falun-Borlänge Regionen AB, Almi, IUC Dalarna AB och Länsstyrelsen Dalarna.

Sammanfattning på engelska (max 900 tecken)

The three-year project "One path in" - aims to create the best possible conditions for newly arrived women and men to establish themselves in the labour market in Hedemora. The objectives are to develop new sustainable methods and tools aimed at increasing occupation and reducing unemployment for newly arrived women and men in relation to the rest of the population in Hedemora. The project will also work to shorten the time for establishment. The project will constantly integrate a gender and diversity perspective. The project wants to create one path in through a physical and inclusive meeting place for work and business. The actions today take place in many different locations by a large number of actors. The project will complement existing efforts by developing the work both strategically and operationally to achieve the objectives. The project owner is Hedemora municipality and project partners are the Red Cross in Hedemora, Hedemora Enterprise AB, the Falun-Borlänge region AB, Almi, IUC Dalarna AB, the County Administrative Board of Dalarna.

4. Bakgrund, syfte, behovs- och problemanalys



Ge en kort bakgrundsinformation till varför ni ansöker om medfinansiering från asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF). Beskrivningen ska vara konkret och tydligt utgå från er nuvarande situation (utgångsläge). Koppla även beskrivningen till det [nationella programmet](#).

Beskriv

- **syftet med projektet**
- **de behov/problem som ni har identifierat och vilka konsekvenser dessa innebär**
- **om förstudier har genomförts för att kartlägga situationen, alternativt vad som tidigare har genomförts inom området**
- **varför medfinansiering från AMIF är nödvändig för att genomföra projektet**
- **varför er organisation är bäst lämpad att genomföra projektet.**

Bakgrund:

Hedemora har historiskt, sedan början av 1990-talet, varit en av de kommuner i Dalarna som tagit emot flest asylsökande samt nyanlända människor vilket inkluderar en hög andel barn både med föräldrar och som ensamkommande. Samtidigt som Hedemora kommun är en stor mottagarkommun upplever kommunen att diskriminering och rasism har ökat bland befolkningen de senaste åren. Det finns därför stora behov av insatser för ökad integration för att motverka denna utveckling och istället skapa större sammanhållning i samhället.

Under andra hälften av 2015 ökade mottagandet av asylsökande barn och vuxna samt ensamkommande barn till en historiskt hög nivå för kommunen. På sex månader dubblerades antalet från föregående år. År 2015 tog Hedemora kommun emot 1157 asylsökande varav 504 barn varav 170 ensamkommande barn (inklusive barn som är placerade av andra kommuner). Det kan jämföras med 2014 då antalet var 529 asylsökande varav 235 barn varav 69 ensamkommande barn (inklusive barn som är placerade av andra kommuner).

Det höga antalet asylsökande i Hedemora har även påverkat antalet mottagna nyanlända d.v.s. personer med uppehållstillstånd som efter asylprocessen bosatt sig i kommunen. År 2014 bosatte sig 166 personer med uppehållstillstånd varav 18 var ensamkommande barn i kommunen, vilket kan jämföras med 217 personer varav 19 ensamkommande barn under 2015. Andelen nyanlända förväntas öka under åren 2016 och 2017 på grund av att andelen med uppehållstillstånd på anläggningsboendena kommer öka när processerna för asylansökningarna kommer komma igång samt att fler ansökningarna om anhöriginvandring kommer inkomma. Hedemora kommun har en tydlig vision att öka befolkningen genom att arbeta aktivt för att människor från övriga Sverige och från andra länder ska välja att bo och delta i utvecklingen av kommunen. I Hedemora kommun finns ett 90-tal olika nationaliteter representerade. Utrikesfödda kvinnor utgör 12 % och män utgör 11 % av Hedemoras befolkning, men många fler har föräldrar med utländsk bakgrund. Kommunen arbetar aktivt för att hitta olika kreativa lösningar för fler bosättningsmöjligheter. I slutet av 2015 befann sig ca 99 personer i Migrationsverkets boenden i väntan på eget boende i Hedemora eller på annan plats i Sverige.

Av de största mottagarkommunerna i Dalarna så har Hedemora kommun den lägsta befolkningsmängden och därför ett högre mottagande per capita än övriga (Avesta, Ludvika och Borlänge). Att Hedemora kommun tagit ett stort ansvar för asylsökande och nyanlända visade sig när Hedemora fick den högsta nivån per capita i Dalarna när regeringen under hösten 2015 i en ändringsbudget beslutade om en engångsutbetalning av stöd till alla kommuner. Fördelningen mellan kommunerna baserades på antalet asylsökande och nyanlända i en kommun samt fördelningen mellan barn och vuxna.

Hedemora kommuns befolkning för 2014 var 15 085 individer (varav 7521 kvinnor och 7564 män). År 2014 var det första året som befolkningsmängden ökade efter en 20 år lång minskning om ca 100 individer/år. Det är kommunens bruksorter som framförallt drabbats hårt av befolkningsminskningen och det är där det nu finns en stor mängd asylsökande samt nyanlända. Det är även på dessa platser diskriminering och rasism upplevs öka mest. När den

Yngre befolkningen minskar ökar andelen personer som blir allt äldre. De demografiska förändringarna på arbetsmarknaden innebär att allt färre ska försörja fler, vilket ställer ökade krav på ett mer hållbart arbetsliv som gör det möjligt för kvinnor och män att komma in på arbetsmarknaden och stanna kvar där. Utbildning och relevant kompetens är viktigt för full sysselsättning. Fokus för kommunen har därför varit att hitta sysselsättning till alla invånare oavsett kön, ålder och bakgrund.

Mer specifikt präglas arbetsmarknaden i Hedemora av hög arbetslöshet i synnerhet bland unga samt utrikesfödda, vilket är en anledning som kan förklara varför många har lämnat kommunen (fler kvinnor än män). Förvärvsarbetande i Hedemora var under 2014 - 77,9 för män och 76,1 bara två kommuner i Dalarna har en längre andel (Sveriges riksnivå var 78,5 för män och 76 för kvinnor). I kommunen är det 261 individer (164 män och 97 kvinnor) som är i etableringsprocessen hos Arbetsförmedlingen utav dessa var det 60 individer (12 kvinnor och 48 män) som under 2015 avslutade sin etableringsprocess p.g.a. sysselsättning (arbete, företag eller utbildning etc.). En slutsats är att det går betydligt snabbare för nyanlända män än kvinnor att komma ut i sysselsättning, då få kvinnor avslutar sin etablering i förtid.

När det gäller öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd av befolkningen i Hedemora för 2015 inom samtliga ålderskategorier är denna grupp totalt 6,9 % varav män totalt 8% (utlandsfödda män 45,3%) och varav kvinnor totalt 5,8% (utlandsfödda kvinnor 35,7%). I åldern 18-24 år är det totalt 12 % varav unga män totalt 14,5 % (utlandsfödda män 65,5%) och unga kvinnor totalt 9,3 % (utlandsfödda kvinnor 61,9%) för 2015. Totalt handlar det om 349 utlandsfödda arbetslösa individer (139 kvinnor och 210 män) (personer som ingår i Arbetsförmedlingens program för etablering är inkluderade). Utav andelen individer med försörjningsstöd i kommunen utgör utrikesfödda utanför EU 56 hushåll av totalt 212 hushåll utgör därmed 26,4 % av det totala. Fördelningen mellan män och kvinnor är i stort sett jämn. Arbetsmarknaden i Hedemora är precis som i övriga landet alltså tydligt könsmissigt segregerad där kvinnor och män till stor del arbetar i olika yrken och sektorer. Kvinnor har generellt sett ett lägre arbetskraftsdeltagande än män, högre sjukskrivningstal, lägre disponibel inkomst och tar större ansvar för det obetalda hemarbetet och omsorgen om barn och äldre. Samtidigt är arbetslösheten lägre bland kvinnor än män. För att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och öka sysselsättningen för utrikesfödda är det viktigt att skapa förutsättningar för hållbar sysselsättning för både kvinnor och män oberoende av bakgrund. Det handlar om att både kvinnors och mäns kompetens ska tas till vara och utvecklas och att stärka individens ställning på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis, så skiljer sig inte situationen i Hedemora kommun sig nämnvärt från den nationella bilden när det kommer till arbetsmarknad och sysselsättning som även beskrivs i det nationella programmet. Den genomsnittliga tiden för de nyanlända att komma i sysselsättning i Hedemora är lång och sysselsättningsgraden ökar i takt med vistelsetiden i Sverige, men når aldrig upp till samma nivå som bland inrikes födda. Sysselsättningsgraden bland utrikesfödda är lägre än bland inrikesfödda och lägst är den bland lågutbildade och personer som nyligen kommit till Sverige. Det tar längre tid för kvinnor än män att komma i sysselsättning.

Syfte:

Det övergripande syftet är att skapa bästa möjliga förutsättningar för att nyanlända kvinnor och män ska kunna etablera sig på Hedemoras arbetsmarknad genom utbildning, arbete eller företagande.

Projektets insatser kommer därför att fokusera på att undanröja olika hinder i Hedemora för att öka målgruppens sysselsättningsgrad. Fokus kommer därför vara på att bygga upp en inkluderande mötesplats för arbete och företagande som har verksamhet inom tre områden:

- 1) Utveckla nya verktyg och modeller för arbetssätt och samverkan mellan olika deltagare för arbetsfrämjande åtgärder (exempelvis praktik, kompetensbedömningar, anställning) i nära samarbete både med offentlig sektor, frivillig sektor och privat sektor (inklusive sociala företag).

2) Arbeta med kompetensutveckling för både deltagare och målgrupp beträffande arbetsmarknad, företagande, integration/interkultur, diskriminering och rasism samt trauma hos målgruppen för att främja interkulturella möten inom arbete och företagande. Insatser kommer genomföras i nära samarbete med Socialfondsprojektet "Jämställt – hela tiden".

3) Skapa interkulturella sociala nätverk mellan målgruppen och potentiella arbetsgivare och företagare för att främja sysselsättning.

Analys av behov och problem i Hedemora:

Året 2015 har präglats av mer akuta och kortsiktiga insatser riktade till den kraftiga ökningen av asylsökande, men eftersom läget har stabiliserats något kan fokus nu riktas på långsiktiga och hållbara insatser för de nyanlända som bosatt sig i kommunen. Som en stor mottagarkommun står Hedemora inför en stor uppgift att ge människor som flyr från krig, förföljelse och förtryck en trygg tillvaro samt hållbar sysselsättning. Trots utmaningarna står kommunen även inför stora möjligheter, då människor med olika erfarenheter och kompetenser kommer hit och kan berika Hedemora.

Den största utmaningen har under många år varit de nyanländas etablering i utbildning, arbete eller företagande och är därför sedan länge ett prioriterat arbetsområde för kommunen, något som beskrivs i kommunens integrationspolicy från 2011 samt i den nyligen antagna regionala integrationspolicyn "Vägen in". Målgruppen präglas av hög arbetslöshet och lång tid för etablering och egen hållbar försörjning. En rad olika insatser har därför införts under olika delar av etableringsprocessen för att öka sysselsättningsgraden, men många utmaningar återstår då sysselsättningsgraden hos målgruppen fortfarande är låg. Framförallt har fokus varit på att på olika sätt bygga upp målgruppens kompetenser men mindre fokus har riktats mot arbetsgivare runt om i kommunen. Hedemora kommun har en åldrande befolkning med behov inom en rad olika områden idag och i framtiden. Således finns det arbetstillfällen och företagsmöjligheter som skulle kunna fyllas av målgruppen om arbetssätten förbättras.

Det är i huvudsak fyra stora aktörer som i Hedemora arbetar för att öka sysselsättningen för nyanlända kvinnor och män med uppehållstillstånd. Mindre fokus har riktats mot asylsökande kvinnor och män.

Arbetsförmedlingen i Hedemora, genom sina upphandlande parter, har under de senaste åren riktat sitt fokus mot målgruppen för att öka deras anställningsbarhet, mindre fokus har varit utgentemot arbetsgivare. Under 2016 kommer deras fokus riktas mer ut mot arbetsgivare då de ser de som en nyckel för att hitta praktik eller anställning, vilket alltså ligger i linje med projektets fokus. Hedemora kommun och Arbetsförmedlingen samarbetar löpande i olika frågor och när det kommer till sysselsättningen för nyanlända genom en lokal överenskommelse kring samverkan nyanländas etablering (LÖK). Fortsatt samverkan är nödvändigt och vi ser mötesplatsen som ett viktigt komplement till Arbetsförmedlingens insatser.

Hedemora kommuns arbetsmarknadsenhet (AME) arbete med målgruppen har utökats under mitten av 2015 då de fått projektmedel från Länsstyrelsen i Dalarna för ett två årigt projekt "Nätverk för arbete och fritid". Projektet har tre ben, ett som fokuserar på "Språkvän Hedemora" som vill matcha ihop en nyanländ med en etablerad person för att stärka de sociala nätverken och vänskapsbanden, ett annat ben som fokuserar på att tillgängliggöra föreningslivet till de nyanlända och ett tredje ben om arbetar med utrikesfödda män och kvinnor som är arbetslösa efter etableringstiden hos Arbetsförmedlingen och har försörjningsstöd från kommunen. Ett särskilt fokus riktas mot kvinnor i denna målgrupp då det har visats sig att de har större hinder att komma ut i sysselsättning. I övrigt finns en rad insatser inom ramen för AME:s verksamhet där kvinnor och män som inte har sysselsättning efter etableringen kan ingå i. Ett arbete pågår för att inkludera fler nyanlända i verksamheten hos AME och de arbetar även mot kommunen för att ta öppna upp för fler praktikplatser och olika former av anställningar.

I Hedemora kommun påbörjas Svenska för invandrare (SFI) med en sex veckor lång kurs i samhällsorientering där ett stort antal teman om Sverige går igenom. Det är Lärcentrum inom

Hedemora kommun som arbetar med språk och vuxenutbildning. Hos eleverna finns ett stort intresse att fokusera på arbete. Under tiden för SFI finns det studie-och yrkesvägledare att tillgå för rådgivning för val beträffande utbildning, arbete och företagande. Det finns dock behov att komplettera nuvarande insatser med ett starkare fokus på arbetsmarknaden och företagande. I nuläget går det totalt 130 elever, varav 75 män och 55 kvinnor på SFI i Hedemora. Kön är dock lång och kommunen arbetar för att utöka antalet platser.

När det gäller samhällsorientering och svenskaundervisning under asyltiden arbetar en rad frivilliga organisationer med detta. I huvudsak är det Röda korset, studieförbunden, Långshyttans Folkets hus förening och Internationella föreningen som arbetar med detta. Dessa aktörer är även viktiga brobyggare när det kommer till att hitta sysselsättning.

Hedemora Näringsliv AB tillhandahåller rådgivning inför företagsstart. Viss rådgivning kan också tillhandahållas på engelska. Almi IFS tillhandahåller rådgivning på flera olika språk men har den senaste tiden haft en månads väntetid för rådgivning. En företagsskola genomförs två gånger per år men goda språkkunskaper krävs för att kunna tillgodogöra sig innehållet.

Under hösten 2015 har Hedemora kommun systematiskt analyserat sitt arbete för att öka sysselsättningsgraden hos nyanlända kvinnor och män. I förstudiefasen har en rad olika aktörer involverats genom kommunens befintliga nätverk den s.k. referensgruppen för integration. De behov som identifierats i och med denna analys kan sammanfattas till att arbetet idag sker många olika forum på många olika fysiska platser av ett stort antal olika aktörer. I de olika insatserna inkluderas även olika delar av målgruppen med olika behov, vilket ibland gör det svårt för målgruppen att förstå var de ska vända sig i olika frågor och vilket utbud av insatser som erbjuds just dem. Även många företag i Hedemora vittnar om en uppsjö av insatser med olika upplägg, många kontaktpersoner, olika syften och olika genomförande. En slutsats är att det finns behov av att effektivisera och samordna det arbete som redan bedrivs i Hedemora med omnejd genom starkare partnerskap, men även ha ett starkare målgruppsfokus när insatserna utformas såväl som att nya metoder behöver utvecklas då resultatet av nuvarande insatser är att det tar lång tid för de nyanlända kvinnorna och männen att komma ut i hållbar sysselsättning.

Vidare är tillväxtambitionen och tillväxttakten högre bland utrikesfödda företagare än hos svenskfödda företagare. Undersökningar från Tillväxtverket visar på detta och andra undersökningar visar på 60% högre anställningstakt hos utrikesfödda företagare. Detta innebär att företagande som alternativ väg till sysselsättning istället för anställning genererar ytterligare effekter på sikt i form av att fler utrikesfödda får anställning. Insatser för att underlätta för nyanlända att starta långsiktigt hållbara företag torde därför vara ett effektivt arbetssätt för att öka självförsörjningsgraden och snabba upp etableringen på arbetsmarknaden.

Många nyanlända idag har tidigare erfarenhet av att driva företag i sitt hemland samtidigt som den formella utbildningsnivån är relativt låg hos vissa grupper. I Hedemora upplever man också låg motivationsgrad för studier hos män vilket ytterligare försvårar en etablering på arbetsmarknaden och risken för utanförskap blir då överhängande. Att arbeta mer intensivt med företagande skulle kunna vara en lösning.

Även om kraven på formell utbildning ökar inom flera olika branscher finns det fortfarande många tjänster som inte ställerkrav på formell utbildning. I många fall kan företaget själv tillhandahålla den kompetensutveckling som krävs för tjänsten. Vad som däremot anses vara viktigt är att de personliga egenskaperna och drivkrafterna stämmer väl överens med de krav som tjänsten innebär. Som ett komplement till kartläggning av kompetens finns här ett behov av kartläggning av personlighetsprofiler och drivkrafter.

Dalarna och Hedemora är inne i det stora generationsskiftet. Detta innebär att ett stort antal tjänster både inom offentlig sektor och det privata näringslivet måste kunna återtillsättas. Inom vissa branscher som personnära tjänster (vård och omsorg och dylikt) är återtillsättningsgraden hög medan det i andra är lägre på grund av teknikutveckling som automatisering. Företagen har i omgångar haft svårigheter att rekrytera personal men har de senaste åren upplevt en lättnad

kanske framför allt beroende på två omgångar av större varsel och nedläggning av Outokumpus anläggning i Långshyttan. I de större företagen arbetar man strategiskt med kompetensförsörjning och varumärkesbyggande för att attrahera kompetens till branschen/företaget. De mindre företagen har dock inte dessa resurser utan bygger sin kompetensförsörjningsstrategi i stor utsträckning på det yrkesmässiga och sociala nätverket. Detta bekräftas av enkätundersökningar genomförda inom ramen för det socialfondsfinansierade kompetensutvecklingsprojektet "Branschmix" som genomfördes av Hedemora Näringsliv AB under åren 2012-2014. Vidare såg man att mångfalden i de mindre företagen var starkt begränsad och att det var viktigt att visa på möjligheten och utvecklingspotentialen med mångfald för och i de mindre företagen.

Det stora generationsskiftet innebär också att många mindre företag kommer att behöva involvera efterträdare för att företagen ska kunna fortsätta bedriva verksamhet. Många företagare generationsskiftar inom familjen medan andra säljer företaget. En del väljer också att avveckla företaget, vilket i sin tur kan försvåra ytterligare för andra företagare att hitta rätt kompetens.

Hedemoras största privata arbetsgivare är gruvan i Garpenberg (Boliden) med ca 400 anställda. Hedemora har pekats ut av dåvarande gruvsamordnare Kristina Lugnet att vara en av tre noder i Sverige där utbildning relaterad till gruvnäringen ska bedrivas. I dagsläget finns därför i Hedemora ett utbildningscentrum för gruvnäringen med simulatorer; en miljö som med fördel kan användas till studiebesök. Medel har sökts från Europeiska Regionala Utvecklingsfonden (ERUF) för att utveckla detta med större fokus på bland annat säkerhetsaspekter.

I kommuner som Hedemora, där ett stort antal av arbetsgivarna är SME-företag och där vi upplever en snedvridning i demografin med en åldrande befolkning, är det viktigt att hitta lösningar för att trygga den framtida kompetensförsörjningen och säkerställa att offentliga och privata verksamheter kan fortsätta att bedrivas och att den offentliga och privata servicen därmed kan bibehållas.

Under hösten 2015 identifierades också behov av utvecklad företagsrådgivning för nyanlända samt en anpassad företagsskola. Dels finns behov av affärsrådgivning inför företagsstart på flera olika språk, dels behovs rådgivning och lotsfunktion samt kompetenspåfyllnad om svensk lagstiftning och svenska strukturer.

Hedemora kommun som projektägare samt projektpartners är villiga att medfinansiera projektet med 25 %. Däremot är det svårt för dessa aktörer att själva finansiera de insatser som krävs för att nå målen. För att nå de synergieffekter vi hoppas på genom samordning av de olika projekt och verksamheter som bedrivs och för att kunna motverka rasism och diskriminering krävs resurser för projektledning och kompetensutveckling. För att skapa den fysiska mötesplatsen likaså. Inom ramen för den ordinarie verksamheten finns inte den bemanning som krävs för att kunna förkorta etableringstiden, vilket är en förutsättning för att uppnå resultaten. Däremot kan del av ordinarie personals arbetstid hos projektpartners och projektägare användas för att skapa bättre förutsättningar för övergång i ordinarie verksamhet. Detta innebär också att projektet blir mer kostnadseffektivt; det är svårt att bemanna deltidstjänster med den kompetens som krävs i det här projektet. Alternativet hade varit att upphandla tjänsterna till en mycket högre kostnad.

För att sammanfatta kan vi konstatera att för att undanröja de hinder som belysts och ta tillvara på de möjligheter och kompetenser de nyanlända kvinnorna och männen har med sig vill kommunen satsa på nya sätt att arbeta för ökad sysselsättning med ett tydligt jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Genom att ansöka om projektmedel från EU:s Asyl-, migrations- och integrationsfond (AMIF) kan Hedemora kommun utöka, förnya och förbättra sitt arbete för att öka sysselsättningsgraden hos nyanlända kvinnor och män i Hedemora kommun. För att möjliggöra för dessa visioner krävs medfinansieringen av AMIF.

Varför Hedemora kommun?

Utöver det som har beskrivits ovan kring Hedemora kommuns stora mottagande samt utmaningar när det kommer till sysselsättning har Hedemora under flera år fokuserat sitt strategiska arbete på ett antal prioriterade fokusområden där mångfald, integration och jämställdhet varit några.

Hedemora kommuns integrationsarbete styrs dels av den kommunala integrationspolicyn från 2011 som utgår ifrån regeringens integrationsarbete och dels av den regionala integrationspolicyn "Vägen in" som antogs 2015. Kommunens integrationspolicy beskriver hur arbete och utbildning är prioriterade områden, likaså är "vägen till arbete" ett av fem prioriterade områden regionalt. Den regionala strategin beskriver vikten av att korta vägen både till anställning och arbetsmarknad men även till företagande. Hedemora kommuns jämställdhets och mångfaldsarbete har under de senaste åren präglats mycket av kommunens deltagande i Sveriges kommuner och landstings satsning på "Hållbar jämställdhet" HÅJ 2008-2013. Hedemora kommun var den enda kommunen i Dalarna som deltog i satsningen och har därför under många år arbetat aktivt för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i all verksamhet. Att därför även i detta projekt systematiskt använda ett jämställdhetsperspektiv är en självklarhet.

När den nya mångfaldsstrategen hösten 2015 tog över arbetet efter integrationsstrategen och jämställdhetsstrategen blev det tydligt att det fanns stora samordningsvinster att kombinera jämställdhetsarbetet och integrationsarbetet under temat mångfald som avser inkludering av människor oavsett bakgrund. Dock är verktygen, metoderna arbetssätten att arbeta med integration inte lika utvecklade som de som används i jämställdhetsarbetet, det finns därför goda förutsättningar för vidareutveckling. En strategi är att anlägga ett intersektionellt perspektiv på arbete med jämställdhetsintegrering, d.v.s. att fler perspektiv integreras i analysen t.ex. etnicitet och ålder. Med ett mångfald/ intersektionellt perspektiv på jämställdhetsintegrering kan jämställdhetsarbetet utvecklas så fler inkluderas i, påverkas och nås av arbetet. Vi kan också få en mer nyanserad analys där vi öppnar för att alla män inte är överordnade alla kvinnor, att alla kvinnor inte är underordnade alla män. Det kan ge förbättrade förutsättningar att bidra till att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen, men även andra mål som exempelvis integrationspolitiken. Det omvända gäller också. Om vi inte anlägger ett intersektionellt perspektiv på vårt arbete med jämställdhetsintegrering riskerar vi att missa kategorier av kvinnor och män som t.ex. nyanlända personer från olika delar av världen. Det finns därför goda samordningsvinster när dessa arbeten synkroniseras. Annars en risk att det blir perspektivträngsel alltså att horisontella perspektiv tränger ut varandra. Samtidigt är det viktigt att bevaka att ökad samordning inte leder till att enskilda perspektiv trängs ut på bekostnad av andra.

Genom projektet vill vi därför i praktiken utveckla nya verktyg och metoder för att anlägga ett bredare jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på integrationsarbetet, vilket är ett viktigt mervärde för projektet såväl lokalt, regionalt som nationellt. Detta arbete blir möjligt genom samarbete med Länsstyrelsen projekt "Jämställt-hela tiden".

Utöver det strategiska arbetet som pågår hos projektägaren finns också i Hedemora ett väl utvecklat partnerskap mellan aktörer som arbetar med integration och som berörs av, och arbetar med, de asylsökande samt nyanlända kvinnorna och männen som kommit till kommunen. Spridningen av projektets resultat underlättas avsevärt genom att denna samverkan redan finns på plats. Dessutom finns det mellan de olika projektpartnerna ett väl utvecklat samarbete redan idag fast inom andra områden. Hedemora Näringsliv AB är operativt part i Länsstyrelsens projekt, har ett samarbete med Röda Korset och väl utvecklade kontakter med Falun-Borlänge Region AB samt IUC Dalarna AB och Almi. Denna bredd av partners anser vi är en nödvändighet för att nå de mål vi satt i detta projekt; detta nätverk av samarbetspartners möjliggör många av insatserna.

5. Projektetmål



Tydliggör projektets mål och beskriv även på vilket sätt projektet kommer att förbättra situationen för AMIF:s målgrupp. Tänk på att målen för projektet behöver motiveras utifrån den behovs- och problemanalys som gjorts ovan. Vidare ska målen ha en tydlig koppling till det specifika och nationella mål och prioriterad finansiering som ni har angett under avsnitt 1.

Beskriv

- **mål/målen för projektet och hur projektmålet bidrar till genomförandet av det nationella programmet**
- **delmål (om det är relevant för ert projekt)**
- **vilket mervärde (EU-added value) som projektet förväntas skapa i förhållande till utgångsläget.**

Aktiviteter för att uppnå målen anges i aktivitets- och tidsplanen avsnitt 8 nedan.

Målet för projektet:

Det övergripande målet med projektet är att utveckla nya hållbara metoder och verktyg för att dels öka sysselsättningsgraden och dels minska arbetslösheten för nyanlända kvinnor och män i relation till den övriga befolkningen i Hedemora kommun. Projektet vill även att tiden för etablering förkortas målgruppen.

Koppling till de nationella prioriteringarna:

Projektet har en nära koppling till de nationella prioriteringarna. Projektets huvudfokus är att bidra till en mer effektiv integration av tredjelandsmedborgare på arbetsmarknaden vilket ligger helt i linje med regeringens integrationspolitik. Vidare främjar projektet ökad jämställdhet genom jämställdhetsintegrering av integrationsprocessen vilket kommer att bidra till att kvinnors behov tillgodoses i större utsträckning. Detta kommer att kunna göras med hjälp av samarbete med Länsstyrelsen Dalarna och dess sakkunnige inom jämställdhetsområdet och genom ett nära samarbete med Länsstyrelsen Dalarnas projekt "Jämställt–hela tiden", ett socialfondsfinansierat projekt med fokus på jämställdhetsinsatser inom offentlig sektor för att få till stånd mer numerärt jämställda arbetsplatser och för att utveckla metoder för att fler deltidsarbetande (främst kvinnor) inom offentlig sektor ska kunna erbjudas heltid.

Via en fysisk mötesplats, med ett inkluderande av målgrupp och andra deltagare, ges också förutsättningar för målgruppen till förstärkt egenmakt och möjlighet att påverka. Målgruppen kommer även att involveras i styrningen av projektet och genom fokusgrupper vilket ytterligare stärker egenmakten. För att skapa varaktig egenmakt har projektet flera olika insatser för att stärka de sociala och yrkesmässiga nätverken för målgruppen. Frivilligsektorn genom Röda Korsets verksamhet fyller här en viktig funktion i projektet. De sociala nätverken och samtalsstödet som på ett naturligt sätt erbjuds via mötesplatsen bidrar också till en förbättrad psykisk hälsa, vilket är en förutsättning för att målgruppen ska kunna ta till sig de insatser som erbjuds.

Projektet "En väg in" kommer att bidra till att uppfylla det nationella programmet genom att projektet kommer bidra till att uppnå den prioriterade finansieringen:

- "Utveckla åtgärder som påskyndar och främjar tillträde till arbetsmarknaden för att öka sysselsättningsgraden hos tredjelandsmedborgare. Följande åtgärder kommer genomföras: kompetensutveckling, förberedande arbetsmarknadsaktiviteter, tillgång till sociala och professionella nätverk, utveckling av metoder för att identifiera och validera utländsk utbildning och arbetslivserfarenhet genom samverkan mellan olika aktörer i offentlig förvaltning och näringsliv".

Även tre andra prioriterade finansieringar i det nationella programmet har kopplingar till de insatser som genomförs i projektet:

- "Genomföra kapacitetsuppbyggnad för att minska tiden för förfaranden och processer i

etableringsprocessen genom att nya modeller för samverkan och arbetssätt är en av huvuddelarna i projektet”.

- ”Utveckla för att förebygga och motverka hälsoproblem som hinder för arbete. Planerade åtgärder kommer även omfatta hälsorelaterade åtgärder att till exempel utveckla hälsosamtal och hälsocoachning för tredjelandsmedborgare samt hanterande av trauma för deltagare”.

- ”Stärka interkulturell och interreligiös dialog mellan tredjelandsmedborgare och deltagare samt samhället i stort”.

Mervärde:

Projektet strävar mot att kvalitetssäkra integrationsarbetet ur ett jämställdhetsperspektiv. Länsstyrelsen bedriver ett Socialfondsfinansierat projekt ”Jämställt hela tiden” med utvecklingsinsatser inom offentlig sektor för en mer jämställd arbetsmarknad. Projektet har ett inkluderande förhållningssätt och kompetensutvecklingsinsatser i detta projekt kommer att samordnas med kompetensutvecklingsinsatser i rubricerat projekt, vilket förväntas ge synergieffekter för båda projekten i form av förbättrat resultat. En metod kommer att utvecklas gemensamt med Länsstyrelsen för utveckla en bredare jämställdhet- och mångfaldsintegrering (med en intersektionell ansats) av integrationsprocessen på arbetsmarknaden.

Projektet kommer också att visa på sätt att genomföra arbetsförberedande insatser samtidigt som sociala och yrkesmässiga nätverk byggs upp. Ansatsen med fysiska möten borgar för en tvåvägsprocess där fokus läggs på individernas integration men med majoritetssamhället delaktigt i processen. Integrationsprocessen förväntas påskyndas avsevärt genom detta tillvägagångssätt.

Vidare kan projektet visa hur en mindre landsbygdskommun kan arbeta framgångsrikt med integration genom att involvera regionala aktörer med specialistkompetens och ett brett kontaktnät. Detta utan att ge avkall på målgruppsfokus, d.v.s. att det ska vara lätt för nyanlända att få den hjälp de behöver via ”en väg in”. Antalet kontakter med olika aktörer minimeras därmed för att snabba på integrationsprocessen och för att stärka egenmakten.

6. Projektets förväntade resultat och effekter

Förväntade resultat och effekter av projektet



Bland de nationella målen anges vilka effekter som ska uppnås. Vilka resultat, det vill säga förändringar på projektnivå krävs för att uppnå dessa effekter? Effekter utgör den *förändring* av situationen som projektet önskar bidra till genom den verksamhet och aktiviteter som bedrivs. För att säkerställa långsiktighet för projektresultat är det också viktigt att det finns en plan för överlämnande och införlivande i ordinarie verksamhet.

Beskriv

- **de effekter som projektet ska åstadkomma**
- **hur projektets verksamhet och metod kommer att leda till förväntade resultat och effekter**
- **hur ni kommer att följa upp och utvärdera projektets resultat och effekter**
- **hur resultaten kommer att införlivas långsiktigt i ordinarie verksamhet.**

Projektet "En väg in" vill bidra till resultat och effekter både på strategisk och operativ nivå för så väl målgruppen, deltagare som samhället i övrigt.

Projektet förväntas på längre sikt bidra till att:

- målgruppen har en god kännedom om den svenska arbetsmarknaden och företagande.
- den hållbara sysselsättningen för målgruppen har ökat.
- arbetslösheten hos målgruppen har minskat.
- målgruppen snabbare kommer till sysselsättning.
- antalet från målgruppen med försörjningsstöd minskar.
- stärka integrationen, vilket förbättrar delaktigheten och sammanhållningen i samhället i Hedemora.
- rasism och diskriminering minskar i Hedemora.
- ökad jämställdhet i Hedemora.
- nya idéer för innovation och företagande utvecklas, vilket kan skapa nya arbetstillfällen och företag.
- negativa attityder gentemot målgruppen i samhället i stort förändras och att samhället blir mer öppet och tillgängligt.
- att fler deltagare har en större förståelse för den kompetens som finns hos målgruppen och att denna kompetens tillvaratas.
- bemötandet gentemot målgruppen förbättras hos arbetsgivare och att kunskapen om jämställdhet- och mångfaldsfrågor ökar.

Projektet kan även leda till oväntade *resultat* och effekter. Den externa utvärderaren kommer därför ha i uppdrag att även undersöka oväntade resultat och effekter då det kan ge helt nya kunskaper och insikter.

Projektet har både en strategisk och operativ ansats. Utifrån de behov som identifierades under förstudiefasen, framför allt under hösten 2015, och utifrån det breda samarbete som pågår kring integration, ser vi både behov av ett mer strategiskt arbete för att succesivt förbättra integrationsprocessen med hjälp av nya verktyg och metoder. Inom ramen för projektet är målsättningen att tio nya verktyg och metoder av mer strategisk karaktär ska ha utvecklats.

Samtidigt ser vi ett behov av att effektivisera och samordna det arbete som redan bedrivs i Hedemora med omnejd. Detta framför allt till följd av det stora antalet asylsökande samt personer med uppehållstillstånd i kommunen med omnejd den senaste tiden, men även på grund av den höga arbetslösheten inom målgruppen sedan tidigare.

I dagsläget är det svårt att överblicka utvecklingen de kommande åren och projektet kommer därför att ha ett processinriktat arbetssätt, där en inkludering av målgrupp och samverkande aktörer är viktigt för att utveckla ett integrationsarbete präglad av mångfald och förnyelse. Det processinriktade arbetssättet innebär att nya metoder och verktyg succesivt kommer att kunna utvecklas inom ramen för projektet och den nära relation och dialog som finns aktörerna

emellan. Utifrån det operativa arbetet kommer behov av nya insatsområden att kunna identifieras, både för målgrupp och för deltagare. Fokusgrupper inom olika områden kan sedan tillsättas under projektets gång för att vidareutveckla processen.

För att underlätta för målgruppen och för att effektivisera arbetet kommer en fysisk mötesplats att upprättas under projektets första fas. Vid denna mötesplats kommer det mesta av de operativa insatserna att ske. Detta innebär en förenkling för både målgruppen och andra deltagare samtidigt som projektpersonal tillsammans med målgrupp kan identifiera nya behov genom en nära dialog på den fysiska mötesplatsen.

I en landsbygdskommun av Hedemorors storlek är det också nödvändigt att nyttja ett brett partnerskap för att kunna tillhandahålla den expertis som krävs inom de olika operativa och strategiska områdena. Vidare är det en förutsättning för att kunna nyttja de deltagande projektpartnerernas kanaler och relationer till de tilltänkta deltagarna för införsäljning till dessa. På samma sätt kommer projektet att kunna nyttja dessa kanaler för resultatspridning.

Mötesplatsen kommer därför att bemannas av personal från projektägare och projektpartners, som består av privat, offentlig och frivilliga aktörer, vilket ger målgruppen tillgång till aktiviteter som främjar yrkesnätverk, sociala nätverk och arbetsmarknads/ företagsförberedande insatser bland annat, se vidare under tids- och aktivitetsplan.

Projektets ledord är utifrån ovanstående är:

- Partnerskap
- Målgruppsfokus
- Inkluderande metodutveckling

Projektet har ett tydligt jämställdhetsfokus, där vi genom partnerskapet med Länsstyrelsen Dalarna och dess sakkunnige inom jämställdhetsområdet har ambitionen att utveckla en metod för att kvalitetssäkra integrationsarbetet ur ett bredare jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. I det samarbete som de senaste åren bedrivits i Dalarna inom jämställdhetsområdet har man bland annat använt sig av genuskontrakt som verktyg för att utbilda och medvetandegöra aktörer inom företagsfrämjarsystemet vad det gäller jämställdhet. Verktöget har visat sig vara framgångsrikt, kanske främst för att det kan göras med hjälp av självskattnings, vilket ger en inkludering av deltagande aktörer. Med hjälp av fokusgrupper från olika kulturer kan olika genuskontrakt tas fram som används för interkulturella utbyten och utbildningsinsatser, vilka sedan integreras i projektet.

Många av de insatser som projektpartnererna utför idag behöver utvecklas vidare för att anpassas till målgruppen. Till dessa hör bland andra arbetsmarknadskunskap, företagsskola, samt kompetenskartläggning och praktiksamordning. De insatser som har en tydlig koppling till de befintliga arbetsplatserna kommer att ha ett tydligare arbetsgivarperspektiv än som funnits i tidigare insatser; oftast har individerna rustats för att lättare kunna få en praktikplats eller anställning medan arbetsgivarna inte i samma utsträckning har erhållit verktyg för att kunna ta emot framtida arbetstagar. Detta avser vi utveckla inom ramen för projektet.

Utöver ovanstående är också vikten av ett medvetet och förebyggande kommunikationsarbete identifierat som ett av de strategiskt viktigaste områdena för ett framgångsrikt integrationsarbete. I projektets första fas kommer därför en kommunikationsplan att tas fram.

Kommunikationsplanen ska ange budskap och kanaler samt ansvar för genomförande av kommunikationsinsatser för projektets aktiviteter. Målgrupperna i detta avseende är främst projektets målgrupp och deltagare. Vidare ska kommunikationsplanen tydliggöra hur man skapar en medvetenhet kring integrationens potential för att kunna åstadkomma samhällslig förändring i positiv anda. Det som menas med detta är framför allt riktlinjer för nyckelaktörer vad det gäller intern och extern kommunikation kring nyanlända och det mottagande systemet för att motverka rasism och diskriminering. Hedemora kommun ingår även i Sveriges, kommuner och landsting (SKL:s) nätverk för rasism och diskriminering, där vi löpande kan få input hur andra aktörer arbetar med dessa frågor. Tio-punktsprogrammet kommer användas i utformades av

kommunikationsplanen samt i det löpande arbetet.

Denna mer strategiska del av kommunikationsplanen, och efterlevnaden av densamma, kan vara avgörande för ett framgångsrikt integrationsarbete.

Uppföljningen av projektets verksamhet kommer löpande följas upp genom styrgruppen, referensgruppen samt fokusgruppen. Resultatspridningen kommer även ske löpande genom intern och extern kommunikation samt regionalt i och med arbetet som pågår med den regionala strategin "Vägen in" genom spridning på de länsträffar som Länsstyrelsen i Dalarna arrangerar. Dessutom kommer den externa utvärderingen i mitten och i slutet av projektet mäta i första hand måluppfyllelse, indikatorer och uppnådda resultat och effekter på kort och eventuellt på längre sikt.

En avslutningskonferens kommer att hållas sommaren 2019 där den externa utvärderaren kommer att delta. På denna konferens summeras erfarenheterna från projektet. De nya verktygen och metoderna kommer även att presenteras vid detta tillfälle.

Workshops kommer vidare att hållas för övergång i ordinarie verksamhet efter projekttidens utgång och för att förankra det fortsatta arbetet. Verktygen och metoderna samt partnerskapen som utvecklas inom projektet kommer kunna användas direkt i ordinarie verksamhet under och efter projektet. Om arbetet vid mötesplatsen visar på goda resultat finns det goda incitament att fortsätta arbetet med en fysisk mötesplats i kommunen ordinarie arbete. I god tid innan projektet avslutas kommer därför mötesplatsen analyseras för att hitta en fortsättning.

7. Projektets koppling till de gemensamma indikatorerna



En indikator är en variabel som utgör ett sätt att mäta måluppfyllelse, visa på förändringar eller bedöma insatser med mera. Indikatorer kan vara antingen kvantitativa eller kvalitativa. För att mäta förändring krävs det ett *ingångsvärde* (nuläge vid projektstart) och att man under projektetiden och/eller i projektets slutskede mäter samma värde för att fastställa ett *slutvärde* (nuläge vid projektslut). Fastställande av ingångsvärde behöver därför göras *innan* projektaktiviteter påbörjas.

De gemensamma och obligatoriska indikatorerna har fastställts i Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) nr 516/2014 av den 16 april 2014, bilaga IV. Indikatorerna ska mäta de resultat som projektet bidrar till att uppnå på nationell nivå.

Uppge

- **minst en av de gemensamma indikatorerna som ni ska koppla er rapportering till**
- **det antal och/eller procent, till exempel antal och/eller procent ur målgrupp, som ni förväntar er att uppnå under hela projektperioden**
- **när och hur ni planerar att mäta måluppfyllelse av indikatorn.**

Inom kommissionen pågår också ett arbete med att utveckla och ta fram ytterligare indikatorer som ska bidra till att mäta resultat och effekter. Det är därför möjligt att ert projekt kan komma att ombes mäta ytterligare något resultat eller effekt. Information och stöd kring detta kommer att tillhandahållas av funktionen för fonderna när det blir aktuellt. Se ytterligare information i handledningen.

Indikatorerna hittar ni i det nationella programmets avsnitt 5. Se även matris i handledningen.

Specifikt mål 1 - Asyl

Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator

Specifikt mål 2 - Integration och laglig migration

Indikator: C2 - Antal personer i målgruppen som fått stöd från fonden via integrationsåtgärder inom ramen för nationella, lokala och regionala strategier.

Indikator: C3 - Antal befintliga lokala, regionala och nationella politiska ramar/åtgärder/verktyg för integration av tredjelandsmedborgare med deltagande av det civila samhället, migrantgrupper samt andra relevanta intressenter.

Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator

C2 Målsättning (könsfördelning 40/60%). Antal personer från målgruppen som beräknas delta i projektet är: 700 personer. (Antalet personer från deltagarna beräknas till 300 personer.)

C3 Målsättning 10 nya verktyg för integrering på arbetsmarknaden.

Specifikt mål 3 - Återvändande

Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator
Indikator: Välj en indikator

[Klicka här för att ange antal, procent, ect]

Indikatorer i projektet



Projektet behöver också ta fram egna projektspecifika indikatorer som mäter resultat och måluppfyllelse för projektet.

Beskriv

- vilka indikatorer som kommer att användas i projektet för att mäta måluppfyllelse
- vilket ingångsvärde (nuläge vid projektstart) som respektive indikator har
- vilket slutvärde (nuläge vid projektslut) som förväntas uppnås
- på vilket sätt indikatorerna kommer att mätas.

Målsättning (könsfördelning 40/60 %). Samtliga indikatorer kommer mätas på Mötesplatsen genom registrering av målgrupp och deltagare i samtlig verksamhet.

1) Antalet kvinnor och män från målgruppen och deltagarna som deltagit i Mötesplatsens verksamhet.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 1000 personer

2) Antalet kvinnor och män från deltagarna och målgruppen som genomgått en kompetensutvecklingsinsats som arrangerats av Mötesplatsen.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 600 personer

3) Antalet kvinnor och män från målgruppen som deltagit i Mötesplatsens verksamhet för ökad sysselsättning.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 700 personer

4) Antalet kvinnor och män från målgruppen som gått på företagsskola eller fått företagsrådgivning i Mötesplatsen.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 200 personer

5) Antalet kvinnor och män från målgruppen som fått en yrkeskompetensbedömning i samverkan med Mötesplatsen.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 30 personer

6) Antalet kvinnor och män från målgruppen som deltagit i praktikprogrammet som arrangeras av Mötesplatsen.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 200 personer

7) Antalet kvinnor och män från målgruppen som fått hälsofrämjande samtal/"medmänsklighet" vid Mötesplatsen.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 600 personer

7) Antalet arbetsställen i Hedemora som erhållit en mångfaldscertifiering genom Mötesplatsen.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 10 arbetsställen

8) Antal kvinnor och män från målgruppen som genom Mötesplatsen träffat en "fadder" (deltagare) i socialt eller yrkesnätverk.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 200 personer

9) Antalet tecknade samverkansavtal mellan kommunen och arbetsgivare för att öka antalet praktikplatser samt anställningar.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 5

10) Antalet nya innovativa verktyg och metoder som utvecklats vid Mötesplatsen.

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 10

11) Antalet kvinnor och män från målgruppen som registrerat sin kompetens i verktyget för kompetenskartläggning (E-tjänst).

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 10


12) Antalet arbetsställen som registrerat sig i praktikplattformen (E-tjänst).

Ingångsvärde: 0

Slutvärde: 40

(max 15000 tecken)

8. Aktivitets- och tidsplan

 Aktivitets- och tidsplanen ska återge samtliga aktiviteter som projektet planerar att genomföra. Aktivitetsplanen ska därmed även ta upp de aktiviteter som innehåller styrning, uppföljning, informations- och resultatspridning och så vidare. Beskrivning av aktiviteter ska vara tydliga och redovisas i den utsträckning som det är möjligt.

Ange

- de aktiviteter som ni planerar att genomföra under projektperioden
- förväntade antal tillfällen som aktiviteten kommer att genomföras
- förväntat antal personer som kommer att delta under aktiviteten
- preliminär tidsperiod.

| Nr | Aktivitet | Antal tillfällen | Antal personer | År/kvartal |
|----|---|------------------|----------------|-----------------------|
| 1 | Tillsättning styrgrupp | - | - | Juni 2016 |
| 2 | Rekrytering av projektpersonal | - | - | Juni-Sep 2016 |
| 3 | Upphandling av externa tjänster | - | - | Löpande |
| 4 | Upprättande av detaljplan tillsammans med projektpartners | - | - | Sep 2016 |
| 5 | Uppstartsarbete inför öppnandet av fysisk mötesplats för arbete och företagande | - | - | Sep 2016 |
| 6 | Upprättande av kommunikationsplan (projektet samt för styrgrupp) | - | - | Sep 2016 |
| 7 | Invigning av mötesplats | - | - | Okt 2016 |
| 8 | Extern kommunikation | - | - | Löpande |
| 9 | Styrgruppsmöten | 12 | - | Löpande (4 gånger/år) |
| 10 | Referensgruppsmöten | 24 | - | Löpande (8 gånger/år) |
| 11 | Tillsätta fokusgrupp | - | - | Okt 2016 |
| 12 | Fokusgruppsmöten | 6 | - | Löpande (2 gånger/år) |

| | | | | |
|-----------|--|------------------|----------------|---------------------|
| 13 | Inhämta kompetenskartläggningar till E-tjänst, bl.a. vid mötesplatsen samt externt vid asylboende | - | - | Löpande |
| Nr | Aktivitet | Antal tillfällen | Antal personer | År/kvartal |
| 14 | Informationsspridning av praktikplattform E-tjänst, vid mötesplats samt externt vid asylboende | - | - | Löpande |
| 15 | Workshops för ökad innovationsförmåga och nya affärsidéer med extern processledare | 6 | 120 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 16 | Sociala och yrkesnätverk (fadderverksamhet, boendevärdar, språkvän och mentorskap) | 1000 | 200 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 17 | Speeddatingforum mellan målgruppen och arbetsgivare med extern processledare. | 3 | 100 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 18 | Metodutveckling av företagsskola | - | - | Löpande |
| 19 | Företagsskola | 6 | 100 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 20 | Företagsrådgivning. | 300 | 100 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 21 | Metodutveckling av arbetsmarknadskunskap | - | - | Löpande |
| 22 | Arbetsmarknadskunskap | 24 | 400 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 23 | Tolkning | - | - | Löpande |
| 24 | Arbetsförberedande utbildning inför praktik/anställning | 10 | 200 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 25 | Hälsofrämjande samtal/"medmänsklighet" | - | 600 | Löpande |
| 26 | Metodutveckling av yrkeskompetensbedömningar | - | - | Löpande |
| 27 | Genomförande av yrkeskompetensbedömningar | 30 | 30 | Okt 2016 – Aug 2019 |

| | | | | |
|----|--|----|------|---------------------|
| 28 | Praktiksamordning och information om praktik | - | - | Löpande |
| 29 | Praktikprogram (studiebesök och öppet hus) | 10 | 200 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 30 | Handledarutbildning inför praktik/anställning | 6 | 60 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 31 | Framtagande och genomförande av webbutbildning i inkluderande bemötande utifrån ett mångfaldsperspektiv. | - | 2000 | Löpande |
| 32 | Utbildning i integration/interkultur från extern föreläsare. | 8 | 400 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 33 | Utbildning i jämställdhet/mångfaldsintegrering i nära samarbete med Socialfondprojekt – extern föreläsare | 8 | 300 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 34 | Utbildning i rasism och diskriminering från extern föreläsare. | 3 | 200 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 35 | Utbildning i hälsofrämjande ledarskap/bemötande av trauma/medmänsklighet | 3 | 200 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 36 | Metodutveckling av verktyg för jämställdhet/mångfaldsintegrering (intersektionalitet) | - | - | Löpande |
| 37 | Metodutveckling av samverkansmodeller mellan offentlig förvaltning och näringsliv för att skapa fler praktikplatser och anställningar. | - | - | Löpande |
| 38 | Samverkansavtal mellan kommunen och arbetsgivare för att öka praktik och anställning | - | - | Löpande |
| 39 | Mångfaldsvecka | 3 | 300 | Årligen 2017-2019 |
| 40 | Metodutveckling av mångfaldscertifiering | - | - | Löpande |
| 41 | Mångfaldscertifiering av arbetsställen | - | 10 | Okt 2016 – Aug 2019 |
| 42 | Sammanställning och presentation av nya verktyg och metoder | - | - | Löpande |
| 43 | Resultatspridning material och kommunikation, spridning även via konferenser och olika samverkansforum. | - | - | Löpande |
| 44 | Avslutningskonferens för resultatspridning | 1 | 75 | Aug 2019 |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| 45 | Avslutningsarbete och slutrapportering | - | - | Aug – Okt 2019 |
| 46 | Extern utvärdering | 1 | - | Jan-Feb 2017 och Aug -Sep 2019 |

Använd tab-tangenten i sista rutan för att utöka tabellen ↑

9. Projektorganisation



Beskriv tidigare erfarenheter av projektverksamhet och EU-finansiering, hur projektet kommer att organiseras och vilka funktioner och personer som kommer att arbeta i och leda projektet. Avsnittet ska även beskriva hur uppföljning och rapportering av projektet kommer att ske.

Tidigare projekterfarenheter

Erfarenhet av att driva EU-projekt Ja Nej Erfarenhet av att driva andra projekt Ja Nej

Övriga upplysningar

Projektägare tillsammans med projektpartners har lång erfarenhet av EU finansierade projekt. Hedemora Näringsliv AB har skrivit ansökningar och riggat projekt under de senaste 12 åren. Bland finansiering som bolaget arbetat med är Socialfondsfinansierade projekt avseende kompetensutveckling och jämställdhet, projektfinansiering för att främja kvinnors företagande från Tillväxtverket, EU Mål 2 medel för kommunövergripande etableringsarbete, Leader metoden med EU medel för att utveckla landsbygden mm. Röda Korset har de senaste åren arbetat i olika integrationsprojekt med finansiering från bland annat Leader. Hedemora kommun har bedrivit EU finansierade projekt med fokus på besöksnäringen. IUC Dalarna AB, Falun-Borlänge Regionen AB och Länsstyrelsen har också mångårig erfarenhet av EU finansierade projekt. Samtliga partners har med andra ord gedigen erfarenhet från liknande projekt.

Beskriv hur projektorganisationen kommer att se ut genom att kryssa i de alternativ som är relevant för ert projekt. I fritextfälten beskriver ni till exempel rekrytering, säkerställande av rätt kompetens, tidigare erfarenheter, beslutsmandat och så vidare.

| | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Styrgrupp | Kommer att rekryteras fullt ut så snart beslut erhållits. Styrgruppen ska bestå av representant från Hedemora kommun, Maria Lundgren Mångfaldsstrateg (jämställdhet, integration, barns rättigheter och hbtq-arbete, tidigare mottagare/ granskare av ansökningar), VD för Hedemora Näringsliv AB Inger Wilstrand (god projektkunskap, ekonom, näringslivskontakter), Ordförande för Hedemora Röda Korsrets Gunborg Morén (lång erfarenhet med integrationsarbete främst med asylsökande), Ulf Hansson, kommunalråd, representant från målgrupp. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Projektledare | Rekryteras, kravprofil - god kännedom om projektleddning av EU-projekt samt kunskap om eller erfarenhet av liknande integrationsarbete. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Delprojektledare | Rekryteras - bred kunskap, god kännedom om kommunikation samt organisering av aktiviteter. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Projektekonom | För Hedemora kommun, kommer rekryteras För Hedemora Näringsliv AB: PWC, Camilla Karlsson |
| <input type="checkbox"/> Projektadministratör | Ingen |
| <input checked="" type="checkbox"/> Övrig projektpersonal | Innehas av projektpartners. Röda korset Hedemora innehar 1,5 tjänst (rekryteras) - medmänsklighet, trauma/bemötande samt kompetenskartläggning. Hedemora Näringsliv AB två nya heltidstjänster (rekryteras) erfarenhet av rådgivning, lokal kännedom, och integration samt en tjänst kommunikation 5 % (befintlig). IUC Dalarna 2 personer á 6 % (befintlig). FalunBorlångeregionen AB 2 personer á 8 % tjänster (befintliga), Länsstyrelsen i Dalarna särskild sakkunnig i jämställdhet 21% i 29 mån (tills Socialfondsprojektet avslutas) (befintlig). Almi IFS 2 personer á 15% (befintlig) |

| | |
|---|---|
| | Hedemora kommuns mångfaldstrateg 20% och utbildningsledare 15% (befintlig). För mer information om projektpartners och deras roll i projektet se avsnitt 13. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Referensgrupp | Den befintliga så kallade referensgruppen för integration kommer att användas som referensgrupp. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Fokusgrupp | En generell fokusgrupp med deltagare tillsätts. Även en fokusgrupp inför arbetet med Jämställdhetsintegrering är i dagsläget identifierad. Kommer att rekryteras från Röda Korsets deltagare. |
| Beskriv hur uppföljning av ekonomi och verksamhet kommer att ske och hur projektet kommer att hantera eventuella avvikelser i förhållande till bidragsöverenskommelsen (jämför även med era beskrivna risker). | |
| <p>Uppföljning av verksamheten och ekonomi kommer att ske på varje styrgruppsmöte. Projektägaren har också fört en nära dialog med projektpartners vid riggning av projektet och alla externa projektpartners medfinansierar projektet med 25%. Detta innebär att om projektpartners exempelvis skulle gå i konkurs så försvinner deras insats i projektet samtidigt som kostnader och deras medfinansiering försvinner. Effekten detta har på projektet skulle i sådana fall vara att insatser försvinner. Eventuella andra avvikelser i förhållande till bidragsöverenskommelsen kommer att meddelas AMIF så snart man ser att detta skulle kunna komma att inträffa. Lönenivåerna på nya anställningar i projektet är uppskattade och det kan hända att dessa blir högre. Om avvikelserna är stora kommer dialog att föras med AMIF och med projektpartners om hur vi kan lösa det. Vid små avvikelser kan tidpunkt för anställning skjutas upp alternativt omfördelning av budgeten att ske efter överenskommelse med finansärerna. I det fall externa tjänster blir dyrare än beräknat kommer omprioritering att ske i dialog med AMIF. Styrgruppen beslutar också om åtgärder i det fall verksamheten inte skulle löpa på enligt plan. Om ordinarie personal inom kommunen får ökad lön står kommunen för eventuell överskjutande del. (max 15000 tecken)</p> | |

10. Riskanalys



Att genomföra riskanalyser handlar om att identifiera de omständigheter som riskerar att leda till att aktiviteter eller mål inom projekt inte kommer att uppfyllas. I arbetet med att upprätta en riskanalys ska fokus ligga på att identifiera risker, att värdera dessa risker och att ta ställning till hur dessa risker ska hanteras.

I riskanalysmodellen nedan ska en värdering göras av **sannolikheten** (1 – 5: *Mycket osannolik - Mycket sannolik*) för att en händelse inträffar och en uppskattning av **konsekvenserna** (1 – 5: *Försumbar – Allvarlig*) om händelsen uppstår. Genom att multiplicera värdet av sannolikheten och konsekvenserna får man sedan fram ett **riskvärde (R/V, 1 – 25)** vilket ger en vägledning om hur allvarlig risken är. Funktionen för fonderna har nedan identifierat ett antal risker som ni ska värdera. Dessa identifierade risker är de vanligast förekommande riskerna baserat på erfarenheter från tidigare program. Ni ska även uppge vilka åtgärder som kommer att tas för att minimera dessa risker, alternativt beskriva varför ni ser risken som osannolik. Förutom att värdera de risker som funktionen för fonderna har identifierat ska ni även inom projektgruppen identifiera egna risker. Dessa risker kan vara både interna och externa.

Fyll i den obligatoriska riskanalysen nedan genom att värdera och åtgärda de risker som angetts i förväg (R1-R4). Beskriv sedan ytterligare risker som identifierats inom projektet med förslag till åtgärder.

| Nr | Riskbeskrivning | | | | | | Förslag till åtgärd |
|----|--|---|------------------|---|------------------|---|---|
| R1 | Projektets styrning och kontroll är otillräcklig (på grund av till exempel lågt intresse från projektets styrande funktion, oförutsedda personalförändringar, eller oregelbundna mötestillfällen) vilket leder till svårigheter för projektledningen att få vägledning och beslut fattade i strategiska frågor. Detta kan i sin tur få en direkt inverkan på projektets genomförande, projektets möjlighet att uppnå uppsatta mål, samt hindrar att ett effektivt arbete med riskanalyser genomförs. | | | | | | Förslaget är väl förankrat hos kommunledning och många parter har varit involverade i projektansökan. Detta minimerar risken för att den styrande funktionen ska visa lågt intresse. Vidare bidrar det faktum att det finns flera involverade aktörer till en riskspridning i och med att annan personal med lätthet kan täcka upp i det fall personalförändringar inträffar. Styrgruppsmötena ska ske med jämna mellanrum och styrgruppen ska följa upp eventuella risker och besluta om vidtagande av åtgärder. I det fall det sker personalförändringar vad det gäller projektledning etc har involverade aktörer ett brett kontaktnät, där motsvarande kompetens kan frigöras. Projektfinansiärer kommer att meddelas om eventuella förändringar. |
| | Sannolikhet (1-5) | 2 | Konsekvens (1-5) | 4 | Riskvärde (1-25) | 8 | |
| R2 | Brist på kapacitet – att hantera EU-finansiering kräver stor administrativ förmåga och goda system för hantering av till exempel finansiell information. | | | | | | Hedemora kommun tillsammans med Hedemora Näringsliv AB och andra projektpartners har stor erfarenhet av EU finansierade projekt. Risken är relativt liten med andra ord. Projektkonomin ska följas upp på stygruppsmötena, projektpartners ska informeras om de administrativa kraven som ställs inför uppstart av projektet. |
| | Sannolikhet (1-5) | 2 | Konsekvens (1-5) | 4 | Riskvärde (1-25) | 8 | |
| R3 | Bristande kännedom om hur skriftliga avtal upprättas, en inköps- och upphandlingspolicy som inte följs eller en upphandlingsavdelning som inte involveras i projektets arbete bidrar till att inköp kan genomföras på felaktigt sätt. Konsekvenserna av detta är att uppkomna kostnader inte kan godkännas av Funktionen för fonderna vilket får en direkt inverkan på projektets budget där projektägaren får stå för kostnaderna, vilket i sin tur kan få en negativ inverkan på | | | | | | Hedemora kommun ingår i Ludvikas upphandlingscentrum där expertis inom upphandlingsområdet finns. Denna kompetens kommer att nyttjas för upphandlingar. Befintliga mallar för kvalitetssäkring av upphandlingar och avtal kommer att användas. Andra projektpartners kommer inte att upphandla externa tjänster . |

| | | | | | | |
|----|--|---|------------------|---|------------------|--|
| | projektets måluppfyllelse. | | | | | |
| | Sannolikhet (1-5) | 1 | Konsekvens (1-5) | 5 | Riskvärde (1-25) | 5 |
| R4 | Oegentligheter – Hur kommer de hanteras om de skulle uppkomma. | | | | | Om oegentligheter skulle förekomma kommer styrgrupp och projektägare att besluta om åtgärder och finansiärer att meddelas. |
| | Sannolikhet (1-5) | 1 | Konsekvens (1-5) | 5 | Riskvärde (1-25) | 5 |
| R5 | Bristande uppslutning från målgruppen] | | | | | Projektet utgår från ett kundfokus med en fysisk mötesplats som fungerar som en väg in där flera insatser genomförs, både vad det gäller yrkesmässiga nätverk, sociala nätverk, arbetsmarknadsföreberedande insatser av olika slag. Med andra ord torde det bli en välbesökt plats. Utmaningen ligger i att nå ut till så många som möjligt. projektet avser att använda sig av flera olika kanaler för att göra mötesplatsen känd hos målgruppen. Svårigheten för målgruppen asylsökande framför allt kan bestå i bristande kommunikationer till mötesplatsen. En nära dialog med asylboenden och HVB-hem och andra aktörer kommer därför att föras för att lösa detta. Vidare kommer en del av insatserna att kunna förläggas på plats vid asylboenden. |
| | Sannolikhet (1-5) | 2 | Konsekvens (1-5) | 5 | Riskvärde (1-25) | |
| R6 | Bristande uppslutning från deltagare | | | | | Deltagande aktörer består av anställda/arbetsgivare inom offentlig sektor, frivillig sektor och privat sektor. Inom offentlig sektor kommer kompetensutvecklingsinsatserna i möjligaste mån att samordnas med andra insatser. Samarbete har etablerats med det socialfondsfinansierade projektet "Jämställt-Hela tiden" för att nå ut till så många som möjligt och för att projekten inte ska "konkurrera" om de anställdas tid. För att attrahera samhället kommer annonsering att ske i media som går ut till alla hushåll. För att minimera risken för lågt deltagarantal från företag finns två projektpartners med direktkoppling till företagen. Via IUC Dalarna når projektet ut till ett stort antal företag inom stål och bygg i länet och via Hedemora Näringsliv AB finns kanaler ut till företag i Hedemora. Företagens nytta av deltagande i aktiviteterna kommer att tydliggöras i inbjudan. Bland annat kommer innovationsaspekter |
| | Sannolikhet (1-5) | 3 | Konsekvens (1-5) | 5 | Riskvärde (1-25) | |

| | | | | | | | |
|-----|--|----|------------------|---|------------------|----|---|
| | | | | | | | och kompetensförsörjning att lyftas. Via Röda Korset finns också idag ett stort antal ideellt engagerade personer som har ett brett kontaktnät inom civilsamhället. Det går även att fokusera på den offentliga sektorn om det är bristande uppslutning av deltagare från privat sektor. |
| R7 | Konkurrens från andra projekt/ verksamheter | | | | | | Projektet samverkar med " Jämställt-hela tiden" för att minimera risken för konkurrens. Projektets upplägg innebär också att det kompletterar andra projekt med samma målgrupp och att det därför inte uppstår en konkurrenssituation. I och med att projektet löpande samordnas med såväl lokala som regionala insatser är risken liten. Snarare kommer synergier och samverkan kunna skapas. Projektet kommer vidare att utöka samarbetet med andra aktörer under hela projektiden. |
| | Sannolikhet (1-5) | 2 | Konsekvens (1-5) | 4 | Riskvärde (1-25) | 8 | |
| R8 | Upphandlade tjänster blir dyrare än förväntat | | | | | | Styrgruppen beslutar om eventuell omprioritering av insatser och dialog kommer att föras med finansiärer i det fall det skulle bli aktuellt med en omfördelning av budget. |
| | Sannolikhet (1-5) | 2 | Konsekvens (1-5) | 3 | Riskvärde (1-25) | 6 | |
| R9 | Projektet får för hög arbetsbelastning pga många deltagare från målgruppen | | | | | | Styrgruppen beslutar om eventuell omprioritering av insatser och dialog kommer att föras med finansiärer i det fall det skulle bli aktuellt med en omfördelning av budget. Dialog förs med projektpartners och möjliga finansiärer för att se över möjlighet att finansiera ytterligare insatser eller utöka personal med ordinarie medel. Dialog förs vid behov med AMIF. |
| | Sannolikhet (1-5) | 3. | Konsekvens (1-5) | 4 | Riskvärde (1-25) | 12 | |
| R10 | Rasism och diskriminering belastar projektet negativt | | | | | | Kompetensutveckling inom rasism, diskriminering kommer ske löpande för deltagare och målgrupp. En kommunikationsplan tas fram av projektledning tillsammans med mångfaldsstrateg i början av projektet för att skapa enhetlig och tydlig kommunikation men budskap som kan förebygga rasism och diskriminering. Hedemora kommun ingår även i Sveriges, kommuner och landsting (SKL:s) nätverk för rasism och diskriminering, där vi löpande kan få input hur andra aktörer arbetar med dessa frågor. Tio-punktsprogrammet kommer användas i utformades av kommunikationsplanen samt i det löpande arbetet. En åtgärd som redan är vidtagen är att de E-tjänster som köps in för kompetenskartläggning och praktiksamordning kommer kunna användas för samtliga personer i kommunen inte bra för nyanlända (även om den delen ligger |
| | Sannolikhet (1-5) | 3 | Konsekvens (1-5) | 5 | Riskvärde (1-25) | 15 | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | | | utanför projektet). Detta för att minska risken för rasism och diskriminering och att kommunen endast arbetar med nyanlända och inte med ex. den höga ungdomsarbetslösheten i kommunen. |
|--|--|--|--|--|--|--|---|

Använd tab-tangenten i sista rutan för att utöka tabellen ↑

11. Resultatspridning och synlighet



Beskriv på vilket sätt projektets resultat kommer att spridas, både under och efter projektiden. Om projektet kommer att anordna konferenser och seminarier är det viktigt att ange vilka aktörer som kommer att bjudas in. Detta för att säkerställa att resultaten sprids till aktörer som kan använda sig av resultaten i sin verksamhet.

Ange i vilka forum projektet kommer att sprida sina resultat och erfarenheter.

- | | | |
|--|---|-------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Skrift/Bok | <input checked="" type="checkbox"/> Seminarier/ Konferens | <input type="checkbox"/> Utbildning |
| <input type="checkbox"/> E-Media | <input type="checkbox"/> Annat: | |

Ange den geografiska spridning som projektet räknar med att få.

- | | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Lokalt | <input checked="" type="checkbox"/> Regionalt | <input checked="" type="checkbox"/> Nationellt | <input type="checkbox"/> Europeiska Unionen | <input type="checkbox"/> Internationellt |
|--|---|--|---|--|

Beskriv till vilka aktörer och på vilket sätt resultaten från projektet kommer att spridas och hur synlighetskravet kommer beaktas.

En kommunikationsplan ska tas fram i samband med starten av projektet, av den kommer resultatspridning, synlighet och kommunikationsarbetet utformas mer i detalj. Kommunikationsplanen kommer att utformas så att denna beaktar "Guide för synliggörande av projekt".

Kommunikationen från projektet kan delas i två delar; en intern och en extern. Båda har hög prioritet och syftar till att dels sprida information om projektets aktiviteter och resultat samt dels vara lärande samt bidra till att minska riskerna för eventuellt motstånd p.g.a. rasism. Den interna kommunikationen fokuserar på projektpartners samt styrgrupp, referensgrupp och fokusgrupp. Den externa kommunikationen fokuserar på målgrupp och deltagare samt samhället i stort. Årligen kommer resultaten återrapporteras till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige i Hedemora samt till Hedemora Näringsliv AB:s styrelse.

Budskapen som används ska vara tydliga och utgå från målgruppens och även deltagarnas perspektiv och behov men också ge en klar bild av projektets syfte och vilka som bidragit till projektets möjliggörande (projektägare, projektpartners samt EU-fonden).

Löpande kommer projektet att spridas via annonser, tidningsartiklar och sociala medier samt olika nätverk som exempelvis Länsstyrelsens nätverk för integration, SKL:s nätverk för jämställdhet samt rasism och diskriminering samt, Sveriges kommunala Näringslivstjänstemän (SKNT). Budskapet kommer även att spridas via projektpartners som då kommer att få rollen som ambassadörer för projektet.

Vidare kommer det via kommunens och Hedemora Näringsliv AB:s hemsida finnas möjlighet att ta del av projektet, såväl syfte som resultat och framtagna metoder/verktyg. Även projektpartners kommer sprida detta i sina kanaler när möjligt, bl.a. i IUC Sveriges nätverk och Röda korset nationellt.

Inom ramen för Hedemora Näringsliv AB:s projekt "Industriell Förnyelse" genomfördes en artikelserie via sex stycken annonser i ett annonsblad med spridning i Norberg, Avesta, Hedemora och Säter. Artikelserien hade namnet "Goda exempel" och lyfte fram företag som sett fördelar och möjligheter med att rekrytera personer med olika bakgrunder och erfarenheter. Men serien berättade även om personer från olika delar av världen som genom sina kunskaper och erfarenheter berikar och bidrar till en utveckling av Hedemora. Inom ramen för detta projekt planeras en liknande artikelserie att genomföras. Detta kan även spridas till SKL:s hemsida som

beskriver integrationsinsatser runt om i Sverige.

De metoder och verktyg som projektet kommer att utveckla kommer att samlas i en skrift för att det ska vara möjligt för andra kommuner och aktörer att applicera dem i sina respektive verksamheter.

I slutfasen av projektet kommer en avslutningskonferens att hållas för att sammanfatta och sprida information av vad projektet uppnått.

(max 15000 tecken)

12. Utvärdering



Funktionen för fonderna kan komma att ställa krav på att den slutliga stödmottagaren ska genomföra en oberoende utvärdering. Kostnader för detta är stödberättigande upp till 75 procent (som för andra stödberättigande kostnader). Lagen om offentlig upphandling (LOU) ska tillämpas, se avsnitt 15 nedan om regler för LOU. Val av utvärdering (som till exempel resultatutvärdering, processutvärdering, lärande utvärdering och så vidare) beror på vilken typ av projekt som ska genomföras. Funktionen för fonderna bistår med sakkunskap, stöd och rådgivning vid val av utvärderingsmetod och budgetering.

Beskriv

- vad ni anser viktigt att utvärdera inom projektet
- när under projektet som ni anser att en utvärdering bör påbörjas.

Projektet kommer att utvärderas av en extern aktör vid två tillfällen om inget oförutsett inträffar (styrgruppen följer arbetet och kan gå in och besluta om ytterligare utvärdering). Då projektet har en stark egen organisation kring uppföljning av genomförandeprocessen och dess aktiviteter (stort antal projektpartners, styrgrupp, referensgrupp samt fokusgrupp) bedöms att den externa utvärderaren kan fokusera på vad projektet och vad aktiviteterna leder till på kort och lång sikt, alltså *resultat* och *effekter* och inte i någon större utsträckning kring själva processen. Det som är viktigast att följa upp är att de hinder som finns för målgruppen att komma i sysselsättning minskar.

En mindre halvtidsutvärdering kommer genomföras för att undersöka vad projektets aktiviteter ger för resultat och om något bör ändras för att uppnå måluppfyllelsen. Denna planeras att genomföras i början av år 2017. Halvtidsutvärderingen möjliggör för utveckling av projektet så att arbetet kan förändras innan avslut och således kan måluppfyllelsen bli starkare. I slutet av projekttiden kommer en större slututvärdering genomföras för att djupare analysera måluppfyllelse samt projektets resultat och effekter på längre sikt. I denna utvärdering kommer även indikatorer på mer strukturell nivå inkluderas för att visa samhällsförändringar för målgruppen.

Resultatet från den externa utvärderingen kommer vid halvtid att rapporteras till Migrationsverket. Vi kommer då beskriva hur vi har använt oss av utvärderingsresultaten när det gäller lärande och utveckling av projektet samt extern kommunikation. Vid projektets slut beskriver vi utvärderingsarbetet mer ingående i projektets slutrapport.

13. Projektpartner

Projektet kommer att genomföras med projektpartner Ja Nej

Om ja, beskriv vilken roll som projektpartnern kommer att ha i projektet och redogör för hur samverkan kommer att se ut. Beskriv också hur projektpartnern kommer att ta del av EU-finansieringen. Hur ska överföringen av EU-medel ske?

Projektpartners:

För att samordna arbetet med integration i Hedemora finns det idag en referensgrupp för integration som nu leds av Hedemora kommuns Mångfaldsstrateg. I denna gruppering diskuteras gemensamma utmaningar och behov identifieras samt lösningar. Både frivillig sektor (som Rädda Barnen, Internationella Föreningen, Röda Korset mfl.), kommunal verksamhet som socialförvaltningen, bildningsförvaltningen, det kommunala bostadsbolaget och näringslivsbolaget, Landsting, Arbetsförmedling och Migrationsverket med flera finns representerade i gruppen, vilket ger möjlighet till sektorsöverskridande erfarenhetsutbyte och vidareutveckling av det gemensamma arbetet. Denna grupp kommer att bli projektets referensgrupp.

För att projektet ska lyckas i sin ambition att arbeta integrerat med målgrupp och deltagare och samtidigt tillhandahålla insatser av hög kvalitet där specifik kompetens krävs, har också projektet många projektpartners. Denna breda sammansättning av projektpartners representerar också ett större geografiskt område än Hedemora, vilket ur ett integrationsperspektiv anses vara nödvändigt för att hitta de mest optimala matchningarna mellan arbetsgivare och arbetstagare, företagares affärsidé och lämplig lokalisering etc.

Projektpartnerernas roll och samverkan redogörs för nedan:

Hedemora Röda Korsetkrets:

Tillhandahåller sociala nätverk i form av fadderverksamhet för hela familjer samt är behjälplig vid kompetenskartläggningar. Vidare bidrar de till att mötesplatsen är bemannad, vilket möjliggör medmänskliga samtal som är viktiga för en optimering av de arbetsförberedande insatserna. Boendevärskonceptet kommer att utvecklas och sättas igång av Röda Korset, vilket starkt förväntas bidra till en ökad delaktighet och utökade sociala nätverk.

Almi Företagspartner:

Tillhandahåller informationsinsatser samt rådgivning kring företagande. Rådgivningen handlar om värdering av affärsidé, framtagande av affärsplan med budget etc, . Almi har också god kompetens inom finansieringsområdet och tillhandahåller också finansieringslösningar i egen regi. Rådgivningen kan hållas på flera olika språk och kommer att skraddarsys utifrån målgruppens behov. Almi kommer också att tillsammans med Hedemora Näringsliv AB utveckla en ny företagsskola för målgruppen.

Hedemora Näringsliv AB:

Hedemora Näringsliv AB arbetar med näringslivsutveckling i Hedemora kommun. Bolaget har ett väl utvecklat kontaktnät lokalt och regionalt, både bland företagare och bland nyckelaktörer för samhälls- och näringslivsutveckling. I sitt dagliga arbete lär man känna det lokala näringslivet och dess behov väl. Bland har behovet identifierats av en smidigare och effektivare kompetenskartläggning och praktksamordning för att bättre kunna ta tillvara den kompetens som utlandsfödda besitter. Vidare tillhandahåller bolaget inom ramen för sin ordinarie verksamhet företagsrådgivning och rådgivning inför företagsstart. Här finns ett tydligt behov av insatser för att anpassa detta till målgruppen behov. De kulturella skillnaderna, och avsaknad av de fysiska mötena, innebär i dagsläget både att möjligheter går förlorade på grund av en icke tillfredsställande integration av nyanlända, och att de hinder som målgruppen upplever/ möter behöver exempelvis inför en företagstart behöver överbyggas på ett mer tillfredsställande sätt

för att företagande och anställningar i större utsträckning, och snabbare, ska kunna bidra till en ökad självförsörjningsgrad hos målgruppen.

Hedemora Näringsliv AB kommer därför att, tillsammans med Almi företagspartner att anordna företagsskola för målgruppen, rådgivningsinsatser och lotsfunktion vid företagsstart där samordning sker med regionala aktörer, kommunala förvaltningar och bolag, fastighetsägare samt myndigheter. Denna rådgivning är av annan art och kompletterar den rådgivning som Almi tillhandahåller. Hedemora Näringsliv AB kompletterar Almi också med ren affärsrådgivning i den mån det behövs.

Hedemora Näringsliv AB arbetar även med igångsättning av kompetensplattform och behjälplig vid kompetenskartläggningar samt personlighetsprofiler. Igångsättning av praktikplattformen, utveckling av samverkansmodell med AF, Hedemora kommun mfl för praktikplatser samt införsäljning av tjänsten hos arbetsgivare. De håller även informationsinsatser kring företagande och arbetsmarknad på SFI och liknande. Bolaget anordnar också aktiviteter och studiebesök mm för målgruppen.

IUC Dalarna AB:

Genom IUC Dalarna ABs företagsnätverk inom verkstad och bygg i framför allt Dalarna får projektet tillgång till ett stort antal arbetsgivare. IUCs uppgift i projektet blir att rekrytera företag i IUCs nätverk i de olika branscherna för att delta vid workshops tillsammans med nyanlända för förnyelse i företagen och för att målgruppen ska få tillgång till yrkesnätverk. Vidare anordnar IUC Dalarna AB speedating aktiviteter och dylikt tillsammans med Hedemora Näringsliv AB.

Falun-Borlängeregionen AB:

Falun Borlänge Regionen AB har under ett par år arbetat med arbetsmarknadskunskap som ett sätt att jobba för att öka matchningen på arbetsmarknaden. I grunden riktar sig konceptet till skolelever och deras lärare och föräldrar men kommer inom ramen för 'En väg in' att anpassas för att passa nyanlända i olika åldrar. Specialutbildade kommunikatörer jobbar med tankeväckande föreläsningar om arbetsmarknaden. Konceptet grundar sig på ett nära samarbete mellan privata och offentliga arbetsgivare som gått samman för att genom dessa kommunikatörer berätta om framtidens jobb i olika branscher. Syftet är att höja målgruppens kunskaper om den svenska arbetsmarknaden och därmed möjliggöra studie- och yrkesval som leder till jobb. Mycket fokus läggs också på inspiration och konkreta exempel på vad arbetsgivare letar efter när de ska anställa. Metoderna som används är dels inspirationslektioner om arbetsmarknaden för målgruppen som satsar mot ett jobb, men också för personal som jobbar nära dem på olika sätt. Inom ramen för projektet kommer också ett underlag att tas fram som stöd att jobba vidare med arbetsmarknadsrelaterade perspektiv när kommunikatörerna inte är på plats.

Länsstyrelsen Dalarna och ESF projektet Jämställt – hela tiden”:

Länsstyrelsen Dalarna har de senaste åren varit projektägare för Winnet Dalarna, en verksamhet med fokus på jämställdhet som verktyg för tillväxt. För 2016 till 2018 har Länsstyrelsen blivit beviljade ett socialfondsfinansierat projekt, "Jämställt-hela tiden", för insatser inom offentlig sektor för en mer jämställd arbetsmarknad. Dessa insatser kommer att samordnas med insatser i rubricerat projekt och kommunens mångfaldsstrategi, Maria Lundgren, kommer att sitta i styrgruppen för båda projekten. Som projektpartner kommer Länsstyrelsen Dalarna att, gemensamt med projektledningen i projektet, arbeta fram en metod för jämställdhetsintegrering av integrationsarbetet med nyanlända.

Projektägare och samverkan:

Hedemora kommun är projektägare och har projektledare, projektmedarbetare/ kommunikatör och ekonom verksamma i projektet. Projektägarens operativa arbete i projektet består av

kommunikationsinsatser, mångfaldsvecka, framtagande av informationsbroschyr, genomförande av kompetensutvecklingsinsatser för deltagare och målgrupp samt metodutveckling av jämställdhets- och mångfaldsintegrering av integrationsarbetet tillsammans med Länsstyrelsen Dalarna. Vidare ansvarar projektledaren för upphandling av externa tjänster för dessa utbildningsinsatser samt upphandling av utvärdering/följeforskare. Därutöver ansvarar projektägaren för rapportering, samordning med projektpartners och riskhantering.

Var tredje månad redovisas nedlagda kostnader i form av projektresultat och projekttransaktioner till projektägare. Därefter utbetalas 75% av de upparbetade kostnaderna från projektägaren till projektpartners. Projektägaren rekviderar i sin tur 75% av de totala upparbetade kostnaderna från AMIF.

Samverkansavtal kommer att tecknas för att reglera åtaganden parterna emellan. Alla projektpartners har en fast andel av en heltidsanställning som de är verksamma i projektet. Röda Korset, Hedemora Näringsliv AB samt projektägaren Hedemora kommun är de som har heltidsanställningar i projektet.

Projektet kommer, förutom samverka med de projektpartners som deltar, också att samverka med andra aktörer. Samverkan med Arbetsförmedlingen, Kommunens arbetsmarknadsenhet samt Lärcentrum är av stor vikt. Likaså är flertalet enheter på Hedemora kommun berörda på olika sätt och kommer därmed involveras. Men även med andra, bland annat har LRF påbörjat ett projekt för att medvetandegöra gröna näringar om utvecklingspotentialen och möjligheterna med integration av utlandsfödda. Detta projekts insatser kommer att samordnas med rubricerat projekt. Utifrån det resultat som LRFs projekt genererar kan detta projekt också försöka möta upp och tillgodose detta behov genom specifika insatser för dessa näringar och för målgruppen.

Vidare finns det i Hedemora ett stort antal arbetsställen/ företag med verksamhet inom vård och omsorg som har behov av kompetens. Även i kommunal regi finns stora kompetensbehov inom de kommande åren på grund av stora pensionsavgångar. För att möta upp mot behovet och underlätta för dessa verksamheter förs nu en dialog för att komma igång med kompetensutvecklingsinsatser/ utbildningar för dessa yrkeskategorier. Rubricerat projekt kommer att samverka med Hedemora kommuns bildningsförvaltning och andra utbildningsaktörer för att identifiera specifika behov och för att tillföra integrationsperspektivet i utbildningsinsatserna.

14. Internationellt och transnationellt samarbete (om tillämpligt)



Projekt kan bedriva transnationellt samarbete för att tillsammans med andra EU-medlemsstater gemensamt bidra till insatser inom området för fonden eller dra nytta av varandras erfarenheter. Internationellt samarbete, eller rättare sagt åtgärder i tredjeland, kan också genomföras. I detta fall ska åtgärder vidtas i samverkan och samklang med andra åtgärder utanför unionen för vilka stöd beviljas genom unionsinstrument.

Transnationellt samarbete

Avses här med samarbetet eller utbyte på EU-nivå.

Internationellt samarbete

Ett samarbete med aktör eller partner *utanför* EU är i vissa fall möjliga och berättigade medfinansiering.

Ange om projektet kommer att bedriva transnationellt och/eller internationellt samarbete och beskriv i så fall hur samarbetet kommer att se ut.

Projektet kommer att bedriva transnationellt samarbete Ja Nej

Om ja, beskriv hur det transnationella samarbetet kommer att genomföras i projektet, inom vilka andra medlemsstater samarbete kommer att bedrivas, samt om någon EU-byrå kommer att vara involverad. Hur är samarbetet kopplat till andra EU-medlemstators nationella program?

Nej.

Projektet kommer att bedriva internationellt samarbete Ja Nej

Om ja, beskriv hur det internationella samarbetet (i länder utanför EU) kommer att genomföras i projektet, inom vilka länder samarbete kommer att bedrivas, samt om EU-delegationer kommer att vara involverade. Hur är samarbetet kopplat till andra EU-medlemstators nationella program?

Nej.

15. Lagen om offentlig upphandling



Upphandlande myndighet är skyldig att följa lagen om (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU).

I vissa andra situationer kan även till exempel offentliga organ och frivilligorganisationer omfattas av LOU. För projekt som bedriver insatser i tredje land kan också omfattas av LOU. Se i handledningen för de gällande kraven.

Obs! Den som tillämpar LOU är skyldig att se till att all dokumentation finns tillgänglig för granskning och kontroll.

Besök gärna [Upphandlingsmyndigheten för mer information och vägledning](#).

Vi är ett offentligt styrt organ för i ansökan aktuella budgetår och omfattas därmed av lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU). Ja Nej

Vi har en inköspolicy/upphandlingspolicy som tillämpas i vårt arbete kring inköp/upphandling. Ja Nej

Vi har en inköpsavdelning/upphandlingsavdelning som kommer att vara involverad i vårt arbete med projektet. Ja Nej

Underskrift

Behörig firmatecknare intygar härmed att samtliga lämnade uppgifter i projektplanen är sanningsenliga.

Ort och datum

Namnunderskrift

2016-05-30 Hedemora

Titel

Namnförtydligande

Kommunstyrelsens ordförande

Ulf Hansson

Dokument som ska bifogas

- Finansplan
- Underlag som styrker behörig firmatecknare
- Årsredovisning eller förenklat årsbokslut
- Upphandlingsplan

OBS! Ni behöver skicka er ansökan både i pappersform och digitalt till:

Migrationsverket

Funktionen för fonderna

601 70 Norrköping

migrationsverket@migrationsverket.se