

PROJEKTANSÖKAN - SMAIL

Annika Sagström

SAMORDNINGSFÖRBUNDET UPPSALA LÄN

Bakgrund - Projektets genomförande

Denna ansökan gäller utveckling och implementering av ett lokalt anpassat verktyg som ska användas av medarbetare inom Uppsala län i syfte att mäta kvinnors och mäns progression mot arbete – SMAIL (Skattning Mot Arbete I Länet).

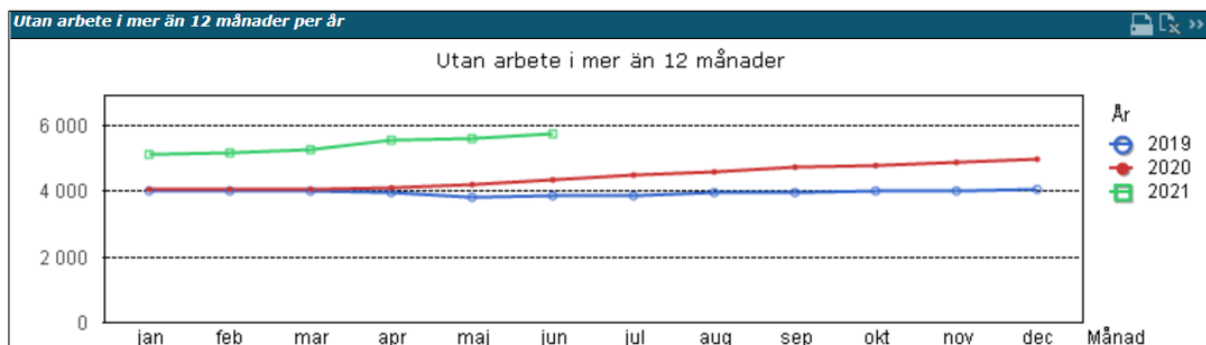
Coronapandemins effekter på arbetsmarknaden, parallellt med pågående strukturomvandling och omdaning av den nationella arbetsmarknadspolitiken, har ökat behovet av särskilda satsningar inom de områden som syftar till att ge stöd åt individer att återgå eller närma sig arbetsmarknaden. Insatser för att finna nya vägar att motverka pandemins följdverkningar är därför nödvändiga.

I utlysningen betonas att investeringar i utbildning och kompetensutveckling är viktiga för framtida konkurrenskraft och välfärd samtidigt som kompetensutveckling även kan bidra till att stärka individens ställning på arbetsmarknaden. Genom att höja den grundläggande kunskapsnivån för redan anställda inom välfärdssektorn kan fler kvinnor och män få stöd att komma ut i arbete. Särskilda satsningar krävs för att möta utmaningarna, som exempelvis kompetensutveckling inom relevanta områden. Samhällsaktörer som arbetar med arbetsmarknadsfrågor behöver därför ha ett proaktivt arbetssätt för att möta både nya och gamla utmaningar för att både kvinnor och män ska komma ut på arbetsmarknaden.

Läget i Sverige är allvarligt med en ökande långtidsarbetslöshet, Arbetsförmedlingen bedömer att under år 2021 kommer antalet långtidsarbetslösa överstiga 200 000 individer i landet. I ett läge där Arbetsförmedlingens pågående reformering drar ut på tiden tvingas kommunerna ta ett allt större ansvar för kvinnor och mäns som står utanför arbetslivet, vilket medför stora kostnader lokalt, cirka 10 miljarder per år vilket belastar kommunerna hårt.

Uppsala län står inför stora utmaningar med ökande arbetslöshet och under pandemin har arbetslösheten i Uppsala län ökat näst mest i landet och fortsatt att öka under sommaren. Orsaker till ökningen är bland annat att länet har en stor tjänstesektor, ett stort antal tillfälligt anställda/konsulter samt en stor andel tillväxtbranscher som under pandemin har bromsat snabbare än andra branscher. Trots den ökande arbetslösheten har länet fortfarande relativt låg arbetslöshet jämfört med landet som helhet. Arbetslösheten i länet är i juli 2021 7,2% jämfört med riket 7,9%, återhämtningen sker succesivt men Arbetsförmedlingen bedömer att effekterna av krisen kommer bli långvarig.

Arbetsförmedlingen uppger också att långtidsarbetslösheten består. Antalet långtidsarbetslösa har ökat, mer än var tredje, 6000 av 14 000 arbetslösa i länet är idag långtidsarbetslösa. Av de 6000 har nästan hälften varit arbetslösa i mer än två år, särskilda insatser behöver sättas in för att undvika att polariseringen på arbetsmarknaden ska öka.



Figur 1: Långtidsarbetslösa i Uppsala län. Källa: Arbetsförmedlingens analysavdelning

Enligt Arbetsförmedlingen är det svårare att matcha ut arbetssökande i Uppsala län jämfört med andra län. Ökningstakten gällande långtidsarbetslösa är högre i Uppsala län än i övriga delar av landet samtidigt som det finns många lediga arbeten, dock matchar inte tillgänglig kompetens de behov av arbetskraft som uppges. Många arbetsgivare uppger att de fortfarande har svårt att hitta arbetskraft samtidigt som arbetslösheten och långtidsarbetslösheten har ökat. Matchningsproblemen ökar mer i Uppsala län än landet som helhet. Ökningen av långtidsarbetslösheten i Uppsala län har resulterat i att utbetalt ekonomiskt bistånd har ökat i fem av länets åtta kommuner mellan åren 2019–2020, vilket sätter ett högt tryck på kommunernas ekonomiska situation.

I och med Arbetsförmedlingens reformering har kvinnor och män med behov av stöd för att komma ut i arbete svårare att få hjälp inom myndigheten då en alltmer digitaliserad handläggning har införts. Detta i sin tur lägger ett större ansvar på de individer som vill ut på arbetsmarknaden att agera aktivt och att hantera den digitala miljön, något som många har svårt med. Detta ställer krav på hög kompetens hos handledare som arbetar med stöd inom kommunernas verksamheter, krav att kunna ge ett adekvat och träffsäkert stöd till kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden.

För att kunna hantera utmaningarna i ekonomi och arbetsmarknad kommande år och utgöra ett relevant stöd till kvinnor och män som står utanför arbetsmarknaden ser vi att professioner som arbetar nära individer med stort behov av stöd för att komma ut i arbetslivet behöver rustas med kunskap. Det krävs ett arbetsmarknadsfokus och en förändringskapacitet för att skruva på processer och ställa om verksamheter utifrån de förändringar som sker i samhället, när det gäller till exempel demografi, arbetsmarknad, flyktingströmmar, urbanisering, teknikutveckling, ekonomi och politik. Under projekttiden kommer därför medarbetare inom Uppsala län ges tillfälle till dialog och handledning rörande vidareutveckling av det verktyg ansökan avser. Genom insatsen säkerställs ett systematiskt och effektivt arbetssätt så att medarbetare inom Uppsala län genom att både samverka och nätverka kan ge stöd åt varandra och hitta vägar framåt utifrån de lokala behov som uppstår. Projektet skapar därmed effektiva processer som gynnar vidareutveckling av det verktyg ansökan avser, stärker medarbetare i deras profession och ökar möjligheten för individer med behov av stöd att komma ut på arbetsmarknaden.

I Danmark har ett utvecklingsarbete bedrivits för att ta fram ett verktyg för att mäta och följa progression hos individer som står långt från arbetsmarknaden och som behöver mycket stöd för att närma sig den, Beskæftigelses Indikator Projektet, BIP (Svensk översättning: Sysselsättningsindikatorprojektet).

BIP var ett samarbetsprojekt mellan Vaekshuset Den Erhvervsdrivende Fond och Vaeksthusets Forskningscenter i Danmark som genomfördes under åren 2011–2016. Tio Jobbcenter i Danmark medverkade i projektet som under fyra år genomfördes progressionsmätningar på cirka 4 000 arbetslösa kvinnor och män. Omkring 300 handläggare var involverade i projektet, 27 000 svar genererades under projekttiden.

Genom utvecklingsprojektet identifierades 11 indikatorer för anställningsbarhet som testades under fyra år som ett verktyg för att mäta progression hos kvinnor och män på deras väg mot arbetsmarknaden. Resultaten av det danska utvecklingsarbetet visar att genom att fokusera på sju av dessa indikatorer i en arbetsrehabilitering så ökar sannolikheten att en individ ska komma i arbete:

1. Individens tro på att få ett jobb
2. Kunskap om arbetsmarknaden
3. Målmedvetenhet
4. Samarbetsförmåga
5. Hantering av vardagen
6. Hälsa och hantering av hälsan

7. Jobsöksningsbeteende

De visar också att handledarens tro på att individen ska komma ut i arbete har en signifikant betydelse. Tydlig styrning och ledning samt att insatser ges parallellt snarare än utifrån ett trappstegstänk var också en viktig faktor som konstaterades i utvecklingsarbetet. Vidare konstaterades vikten av kontinuitet gällande handledare, det vill säga att en och samma handledare träffade individen sågs vara av vikt för en positiv jobbprogression. Vid byte av handledare påverkades jobbprogressionen negativt och individer stannade inte bara i sin process utan backade i sin progression mot arbete.

Under våren 2021 genomförde Samordningsförbundet i Uppsala län en kompetensutvecklingsinsats där länets kommuner erbjöds att delta i utbildning gällande BIP, utbildningen genomfördes av Vaeksthusets forskningscenter i Danmark. I utbildningen deltog medarbetare och chefer som arbetar i insatser finansierade av Samordningsförbundet i Uppsala län. Totalt deltog 29 medarbetare från länets kommuner. Efter utbildningsinsatsen uttrycktes en stark önskan från länets kommuner att arbeta aktivt med progressionsmätning i de verksamheter som ger stöd för kvinnor och män att komma ut i arbete, och att fler anställa i deras organisationer var i behov av ett verktyg för progressionsmätning. Det uttrycktes också en önskan att arbeta med en modell som är anpassad till länets lokala behov samt vikten av att själva få implementerad kompetens i länet genom egna utbildare.

Genom projektet kommer länets kommuner bygga kapacitet för att implementera och förvalta arbetsmetoden på ett långsiktigt hållbart sätt. Genom att lokala utbildare utbildas som i sin tur utbildar fler eller nya medarbetare sker en hävstångseffekt som säkerställer att verktyget implementeras och insatsen blir långsiktigt hållbar. Ansatsen i projektet medför också att kommunerna efter projektets slut äger sin lokala modell och kan anpassa den efter sina lokala behov. Den lokala modellen inspireras av BIP och bygger därmed på ett kvalitetssäkrat, evidensbaserat utvecklingsarbete.

Den lokala modellen kommer att kallas SMAIL, Skattning Mot Arbete I Länet.

Utifrån den bakgrund som beskrivits ovan och utifrån den roll som Samordningsförbundet i Uppsala län har, att verka för ökad samverkan mellan våra parter inom Uppsala län så att kvinnor och män kan återgå eller närma sig arbete eller studier, vill vi ta rollen att driva ett kompetensutvecklingsprojekt som gynnar hela länets kvinnor och män.

Följande fokusområden har identifierats för att möta de utvecklingsbehov och utmaningar som beskrivs i utlysningen:

1. Att genom kompetensutveckling av verktyget SMAIL stärka ställningen på arbetsmarknaden för kvinnor och män inom Uppsala läns kommuner oavsett kön, etnicitet eller funktionshinder eller någon annan av diskrimineringsgrunderna.
2. Att genom att stärka kompetensen hos kvinnor och män som arbetar med individer som står långt från arbetsmarknaden öka förutsättningar för dessa att närma sig eller återgå i arbete.
3. Att skapa nätverk och dialog för att säkerställa tillämpning, implementering samt vidareutveckling utifrån lokala behov där alla kan delta oavsett kön, etnicitet eller funktionshinder.
4. Att utveckla ett digitalt uppföljningsverktyg.
5. Att öka kompetensen hos anställda inom Uppsala läns kommuner i de horisontella principerna.

Projektets problemanalys ligger väl i linje i de regionala/nationella utmaningar som finns beskrivna i utlysningen. Enligt denna ska den bidra till att stärka kompetensen i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även personer som står långt ifrån arbetsmarknaden i enlighet med arbetsmarknadens och de enskilda arbetsplatsernas behov. Utlysningen ger exempel på möjliga inriktningar: Satsningar som stärker yrkesgrupper inom i första hand kommuner, regioner och folkhögskolor som arbetar för ett minskat utanförskap på arbetsmarknaden. Det kan exempelvis handla om personal inom studie- och yrkesvägledning, arbetsmarknadsförvaltning och vuxenutbildning.

SMAIL vänder sig primärt till personal som arbetar inom arbetsmarknadsområdet inom kommunerna vilket är en av målgrupperna som är särskilt utpekade i utlysningen. Utifrån lokala behov kan även personal från andra förvaltningar inom kommunerna, medarbetare i andra myndigheter eller ideella organisationer erbjudas att delta i utbildningsinsatserna. Behovet av gemensam kompetens, samförstånd i språkbruk och väl fungerande funktioner som länkar i varandra är stort och när vi kan mötas i länet kring ett systematiskt, strukturerat arbetssätt gynnas samverkan och därmed de individer som är i behov av stöd att komma ut i arbete.

Projektet har dubbelt syfte:

1. Projektet stärker medarbetarnas kompetens och deras ställning på arbetsmarknaden.
2. Genom att öka hela länets förmåga att systematiskt jobba med och äga ett evidensbaserat verktyg leder projektet till att Uppsala läns kvinnor och män erbjuds arbetsmarknadsinsatser av god kvalitet och därmed effektivt kunna stötta individer ut i egen försörjning.

I rapporten "2021 - Sveriges genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling", en så kallad frivillig nationell granskning som ger en helhetsbild av hur Sveriges arbete med att genomföra Agenda 2030 går, beskrivs utmaningar som kvarstår för att Sverige ska nå målen i Agenda 2030. Bland annat minskar inte den ekonomiska och sociala ojämlikheten. Det breda engagemanget som finns hos många samhällsaktörer är avgörande för att nå målen. Ansökan ligger därmed väl i linje med rapportens intentioner genom att driva utvecklingen av ett lokalt anpassat verktyg som rustar medarbetare inom länets kommuner samt underlättar för kvinnor och män att komma ut på arbetsmarknaden.

I rapporten "Vad kännetecknar en framgångsrik arbetsförmedlare?" 2021:13, från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, har forskarna i studien studerat 6 800 arbetsförmedlare och 1 600 000 arbetssökande under åren 2003–2010. Rapporten visar att sannolikheten för att lämna arbetslöshet inom 180 dagar ökade med cirka 3 procentenheter om den arbetssökande fick en förmedlare som är "bra" i stället för "genomsnittlig". IFAU:s forskningsrapport och resultatet från forskningsstudien gällande BIP poängterar att handledarens betydelse är väsentlig för att kvinnor och män ska komma ut i arbete, något som också lyfts fram genom verktyget SMAIL.

Denna ansökan ligger även väl i linje med den regionala utvecklingsstrategin för Uppsala län (RUS). Flera av målen i RUS ligger väl i linje med projektets målsättning:

- Ekonomisk utsatthet: andel med låg ekonomisk standard ska minska
- Andelen sysselsatta i åldrarna 20–64 år ska under programperioden återhämtas till 2019 års nivå
- Andelen svagt etablerade på arbetsmarknaden ska minska
- Unga som varken arbetar eller studerar ska minska i andel samt med minskade skillnader mellan grupper.

RUS poängterar även att den starka arbetsmarknaden i Uppsala län och framväxten av nya jobb behöver komma alla till del. Genom en inkluderande och växande arbetsmarknad ges utrymme för fler att bidra med sin kompetens efter egen förmåga och egna förutsättningar. Kvinnor och män med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga behöver erbjudas stöd utifrån behov och individuella förutsättningar. Det kan handla om att erbjuda en god och kvalitativ handledning

och relevant stöd utifrån individens behov. För att möta en föränderlig arbetsmarknad, där inte minst digitalisering och artificiell intelligens ställer andra krav på arbets sökande, är olika typer av stöd utifrån flera aspekter nödvändigt för att rusta och matcha mot de behov som arbetsgivare har. Genom att beakta de sju indikatorer som tagits fram i utvecklingsprojektet BIP kan individer få det stöd som krävs för att komma ut i arbete.

Länets kommuner och myndigheter behöver samverka för att fler kvinnor och män ska närma sig eller komma ut i arbete. Ohälsa och fysiska och psykiska funktionsnedsättningar kan försvåra för arbetslösa personer att få eller behålla ett arbete. För individer och familjer som uppstår ekonomiskt bistånd är den sociala och ekonomiska situationen ofta särskilt ansträngd, varför behov av ett samordnat stöd från flera aktörer är särskilt angeläget för att möjliggöra egen försörjning på en jämlik och växande arbetsmarknad.

Samordningsförbundet i Uppsala län är en aktör som har stora möjligheter att driva ett utvecklingsarbete inom kompetensutvecklingsområdet. Genom lång erfarenhet av bred samverkan samt högt förtroende hos förbundets medlemmar som är länets kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt Region Uppsala, kan förbundet skapa ett mervärde genom att leda och hålla samman arbetet samt skapa en arena för att jobba vidare efter projektets slut i samverkan med dessa utvecklingsfrågor. Genom att förbundet blir projektägare säkerställs att samordning och samverkan sker och en långsiktighet säkerställs i och med förbundets arbete med att utveckla samverkan mellan myndigheterna inom rehabiliteringsområdet.

Inom Uppsala län arbetar många aktörer aktivt och innovativt för att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden snabbare och effektivare ska komma ut i egen försörjning.

Samordningsförbundet i Uppsala län finansierar en rad olika utvecklingsprojekt där målsättningen är arbete eller studier, vissa insatser med ett förrehabiliterande syfte och vissa insatser där individen står närmare arbetsmarknaden och snabbare ska komma ut i arbete. Målgruppen inom utvecklingsprojekten är individer med behov av samordnad arbetslivsrehabilitering, där många har en historia med lång tid av frånvaro från arbetsmarknaden. Förbundet har genom sina medlemmar en unik roll att verka för en ökad samverkan mellan de myndigheter som till olika delar ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Inom förbundet finns därför en betydande kunskap om de olika myndigheternas arbete inom området. Genom rollen som insatsfinansierare har förbundet tätt samarbete med länets medarbetare som arbetar nära kvinnor och män i behov av stöd för att komma ut i arbete eller studier. Detta innebär att genomförande och implementering underlättas genom nära samverkan och samarbete mellan ordinarie verksamheter i deltagande kommuner och Samordningsförbundets som projektägare. Kunskap om verktyget kan vidareutvecklas och spridas till fler medarbetare eller nya medarbetare inom länet.

Samordningsförbundet i Uppsala län arrangerar möten för dialog och utveckling av samverkan mellan förbundets medlemmar, dels genom den Strategiska utvecklingsgruppen, dels genom Lokusgrupper. Båda grupperna utgör breda arenor för god samverkan, den Strategiska utvecklingsgruppen på en regional nivå och Lokusgruppen på en lokal nivå i länets kommuner. Förbundet deltar även i ett nätverk med andra Samordningsförbund, det nationella processledarnätverket, där lärande och erfarenhetsutbyten sker.

Länets åtta kommuner har olika förutsättningar och resurser för att söka och driva EU-finansierade projekt. I syfte att stötta länets kommuner i att söka EU-stöd finansierar Samordningsförbundet sedan 1 oktober 2020 en regional projektutbildare som ska ge ett operativt och strategiskt stöd till Uppsala läns kommuner med att ansöka om och få del av utlysta ESF-medel, och vid utrymme annan extern finansiering. Projektutbildaren har lång erfarenhet av att arbeta med ESF-projekt och ska vid beviljande av ansökan vara ett operativt stöd till kommunerna i genomförandet av projektet.

Region Uppsala driver Forum för inkluderande arbetsmarknad (FIA). FIA är ett forum där länets arbetsmarknadschefer, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen samt Länsstyrelsen deltar. Syftet med FIA är att diskutera gemensamma utvecklingsbehov, söka extern finansiering samt att vara ett forum för erfarenhetsutbyte. FIA kommer vara involverad i SMAIL och stötta projektet.

Uppsala kommun har en lång erfarenhet av att arbeta med externt finansierade projekt. Det innebär att förvaltningen har projektledare, administratörer och ekonomer som har lång erfarenhet av arbete med EU-projekt. Uppsala kommun kommer vid behov att bistå projektet med stöd kring projektledning, administration samt ekonomi.

Tillvägagångssätt

Innan projektstart:

- Rekrytera och utse projektpersonal (projektledare, projektekonom och utbildare Samordningsförbundet).
- Bilda styrgrupp för projektet. Förbundschef från Samordningsförbundet är ordförande i styrgruppen, övriga styrgruppsmedlemmar är representanter från länets deltagande kommuner i form av enhetschefer från deltagande enheter/förvaltningar.

Analys- och planeringsfas 1/1- 2022 till 28/2-2022

Syfte och aktiviteter:

Utbildare Samordningsförbundet:

- Planering av utbildningsinsatser för SMAIL- utbildarna genom framtagande av tidsplan, kursplan och inbjudan till kurstillfällen.
- Utveckling och paketering av presentationsmaterial till SMAIL- utbildarna i form av handledningsmaterial och övningsuppgifter.
- Omvärldsbevakning med fokus på hur andra kommuner/regioner/Samordningsförbund använder resultaten från BIP.
- Studiebesök på Vaeksthusets forskningscenter i Danmark.

Projektledare:

- Framtagande av jämställdhetsmål för projektet, inklusive indikatorer för uppföljning.
- Kartläggning av hur de horisontella kriterierna ska ingå i utbildningarna.
- Utbildning av projektgrupp och styrgrupp inom de horisontella kriterierna
- Utbildning av styrgrupp i ansvaret att vara styrgrupp.
- Framtagande av kommunikationsplan för projektet.
- Tillsammans med utvärderare se över mål och indikatorer.
- Översyn av riskanalys.
- Studiebesök på Vaeksthusets forskningscenter i Danmark.

Projektekonom:

- Upphandla extern utvärderare.
- Fastställa och dokumentera rutiner för uppföljning.
- Översyn av budget.
- Upphandling av utvecklare av digitalt uppföljningsverktyg.

Mål under Analys- och planeringsfasen:

- Projektorganisation är fastställd.
- Samtidiga planer för projektets genomförande är färdigställda.
- Detaljerad tids- och aktivitetsplan för projektet är färdigställd i sin helhet.
- Plan för arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering är upprättad.
- Kommunikationsplan för projektet är färdigställd.
- Rutiner för uppföljning är upprättade.
- Avstämningsrapport är framtagen.
- Projektanställda och styrgrupp har genomgått en utbildning i de horisontella kriterierna
- Styrgrupp har genomgått utbildning i ansvaret att vara styrgrupp.
- Arbete med att ta fram ett digitalt uppföljningsverktyg har initierats.

Genomförandefas 1/3- 2022 till 28/2-2023.

Genomförandefasen delas upp i två delar:

Del 1: 1/3–2022 till 31/3–2022, utbildning av SMAIL- utbildare för Utbildar-certifiering inom Uppsala Län

Del 2: 1/4–2022 till 28/2 2023, utbildning och coachning av medarbetare för Användar-certifiering utförd av certifierade SMAIL- utbildare.

Del 1: Fokus är att utbilda länets SMAIL- utbildare. Två utbildare från Samordningsförbundet utbildar under denna del fjorton SMAIL- utbildare från länets åtta kommuner. Utbildningen fokuserar på utbildning av SMAIL-verktyget, genomgång av mallar och arbetsmaterial samt upprättande av en gemensam plan för hur arbetet med att bygga intern kapacitet inom kommunens verksamheter ska läggas upp. Under del 1 sker fortsatt arbete ske med att ta fram ett digitalt uppföljningsverktyg.

Aktiviteter i del 1:

Utbildare Samordningsförbundet:

- Bygga lokal kapacitet genom att utbilda länets 14 utbildare i verktyget SMAIL. Utbildningen genomförs under 2x4 timmar, i första hand genom fysiska möten och i andra hand genom digitala möten.
- Erbjuder handledning och coachning till utbildare rörande användande och utbildande i SMAIL-verktyget. Genomförs i första hand genom fysiska möten och i andra hand genom digitala möten.

Utbildare kommunerna:

- Deltagande i utbildningen för att bli Utbildare i verktyget SMAIL. Utbildningen genomförs under 2x4 timmar samt en hemuppgift på 4 timmar, i första hand genom fysiska möten och i andra hand genom digitala möten.

Projektledare:

- Förankra metoden/verktyget hos chefer genom fortbildning/föreläsningar gällande SMAIL, genomförs i första hand i digital form.
- Utbilda projektets medarbetare inom de horisontella kriterierna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering, genomförs av extern föreläsare/utbildare.
- Arbete fram en plan för hur arbetet med att implementera verktyget/metoden i länets kommuner ska läggas upp.
- Arbete fram en plan för hur de horisontella kriterierna ska integreras i uppföljningsarbetet, sker tillsammans med extern utvärderare.

Projektkononom:

- Kontakta webbutvecklare för upphandling av digitalt uppföljningsverktyg.
- Följa upp projektkonomin.

- Ge stöd åt projektledare och enskilda projektmedarbetare gällande tidsredovisning.

Mål i del 1:

- Projektets 14 SMAIL-utbildare är utbildade till Utbildare.
- Alla SMAIL-utbildare har genomgått en utbildning inom de horisontella kriterierna jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering.
- Plan för hur arbetet med att implementera metoden i länets kommuner är fastställt.
- Plan för hur de horisontella kriterierna ska integreras i alla utbildningsmoduler är fastställt.
- Arbete att ta fram ett digitalt uppföljningssystem har initierats.

Del 2: SMAIL-utbildarna genomför utbildningar inom respektive kommun. SMAIL-utbildarna ansvarar för att utbilda användare inom sina respektive organisationer samt för handledning och coaching inom metoden. Ett nätverk startas upp med länets SMAIL-utbildare och färdigställande av ett digitalt uppföljningsverktyg sker under del 2.

Aktiviteter i del 2:

Utbildare Samordningsförbundet:

- Starta upp ett nätverk för länets SMAIL-utbildare. Nätverket erbjuds alla utbildare och användare av verktyget en gång per månad under hela perioden, genomförs i digital form.
- Starta upp en referensgrupp för vidare utveckling och användning av verktyget SMAIL, genomförs fyra gånger per år, i första hand genom fysiska möten och in andra hand genom digitala möten.
- Fortlöpande erbjuda support och handledning till utbildare och användare utifrån uppkomna behov.

Utbildare kommuner:

- Genomföra utbildningar för minst 145 medarbetare anställda inom länets kommuner. Genomförs under 2x4 timmar med en hemuppgift på 4 timmar.

Projektledare:

- Utvärdera utbildningen genom att skicka ut enkäter efter varje utbildningstillfälle till utbildare gällande deras upplevelse av att utbilda i verktyget.
- Utvärdera utbildningen genom att skicka ut enkäter efter varje utbildningstillfälle till användare gällande upplevelse, nytta och fråga om ökad kunskap av verktyget.
- Utvärdera och förbättra utbildningarna efter varje utbildningstillfälle med utgångspunkt från deltagarnas utvärderingar och enkätsvar.
- Genomföra fortbildningsinsatser gällande de horisontella principerna till alla deltagare i SMAIL inom länets kommuner.
- Följa upp tidsplan, plan för implementering samt plan för integrering av horisontella principer.

Projektkonom:

- Slutföra framtagande av ett digitalt uppföljningssystem.
- Erbjuder alla deltagande kommuner fortbildningsinsatser i det digitala uppföljningssystemet.
- Erbjuder stöd till deltagande kommuner gällande tidsrapportering och andra frågor kopplade till budget.
- Följa upp projektkonomin och rapportera fortlöpande till ESF.

Mål i del 2:

- Minst 145 medarbetare inom länets kommuner har genomgått utbildning rörande verktyget SMAIL.
- Alla medarbetare inom projektet har erbjudits fortbildning i de horisontella principerna.
- Ett digitalt uppföljningssystem är färdigställt och används av alla deltagare i projektet.

Avslutningsfas 1/4 2023- 30/4 2023

Aktiviteter i avslutningsfasen:

Utbildare Samordningsförbundet:

- Tillsammans med projektledare analysera och utvärdera resultaten i projektet.
- Tillsammans med projektledare sprida projektets lärdomar till Samordningsförbundets styrelse, medlemmar samt andra intresserade genom interna och externa föredragningar.
- Tillsammans med projektledare planera och genomföra en slutkonferens för att sprida projektets resultat.

Projektledare:

- Sammanställa utvärdering av projektet tillsammans med utbildare Samordningsförbundet samt extern utvärderare.
- Skriva slutrapport om projektets resultat.
- Tillsammans med utbildare Samordningsförbundet sprida projektets lärdomar till Samordningsförbundets styrelse, medlemmar och andra intresserade genom interna och externa föredragningar.
- Förbereda implementering enligt plan i ordinarie verksamhet i länets kommuner.
- Tillsammans med utbildare Samordningsförbundet planera och genomföra en slutkonferens för att sprida projektets resultat.

Projektkonom:

- Sammanställa och rapportera resultat gällande projektkonomin.

Mål i avslutningsfasen

- Rapportering till Europeiska socialfonden är färdigställd.
- Metodbeskrivning för hur lärande ska implementeras i ordinarie verksamhet har tagits fram.
- Slutkonferens för spridning av resultat är genomförd.
- Presentation av materialet inom befintliga regionala plattformar är genomförd.

Samordningsförbundets medlemmar är länets åtta kommuner samt Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Uppsala. Allt arbete inom förbundet styrs via styrelsen som består av representanter från alla medlemmar. Genom att styrelsen har godkänt att arbeta vidare med projektansökan säkerställs att samtliga medlemmar står bakom projektet, följer upp resultaten samt förmedlar dessa resultat ut i deras respektive verksamheter.

Samverkansparter för projektet är verksamheter som arbetar med arbetsmarknad inom samtliga åtta kommuner i Uppsala län. Projektet vänder sig till kvinnor och män oavsett könstillhörighet, etnicitet eller funktionshinder. För att lyckas med det planerade projektarbetet är det nödvändigt att personal från alla nivåer involveras i arbetet, allt från timanställda till högre chefer. Detta innebär att personalkategorier som kan komma i fråga inkluderar allt från utbildad personal till chefer på en övergripande nivå.

Målgruppen i projektet är kvinnor och män som utbildas till utbildare alternativt till användare av verktyget. Genom att tidigt i analys- och planeringsfasen föra en dialog om utförande och förbindelse

i projektet kommer samtlig involverad personal vara delaktiga i utformandet, dels genom utbildnings- eller informationsinsatser, dels genom referens- och nätverksgrupper. Referens- och nätverksgrupper kommer att bestå under hela genomförandefasen där relevant uppföljning och utvärdering av verktyget kommer att ske, samt hur verktyget kan vidareutvecklas utifrån de lokala behoven. Referensgruppen kommer bestå av kvinnor och män som genom sin erfarenhet och användande av SMAIL bistår med kunskap om vidareutveckling av verktyget och arbetssättet, gruppen träffas fyra gånger per år. Nätverket kommer erbjudas till alla användare av SMAIL för att dela erfarenheter om användande av verktyget. Utifrån behov och restriktioner gällande Covid-19 genomförs referensgruppsmöten i första hand genom fysiska träffar. Nätverksträffar genomförs i första hand genom digitala möten.

Efter samtliga utbildningsinsatser ska utvärdering av insatsen genomföras i form av enkäter.

Intresse av progressionsmätning har visats från flera myndigheter samt ideella föreningar, därför kommer föreläsningar och liknande arrangeras för att sprida kunskap om verktyget SMAIL till andra organisationer inom Uppsala län efter projektiden.

Dialog har också förts med Samordningsförbundet Centrala Östergötland rörande utbyte av erfarenheter projekten emellan, dialog kommer också att hållas med andra Samordningsförbund med syfte att samarbeta och att utveckla metoden och verktyget.

Risakanalys

Risk	Åtgärd	Ansvar
Projektledaren har inte tillräcklig kompetens att leda projektet	Uppsala län har stor erfarenhet att arbeta med EU-finansierade projekt som kan ge stöd åt projektledaren. Vid bristande kompetens rekryteras ny projektledare.	Styrgruppen
Projektledaren lämnar sin tjänst/blir sjukskriven	Övriga projektmedarbetare tar över ansvaret till ny projektledare eventuellt rekryteras och tar stöd från annan kompetens inom länet.	Styrgruppen
Projektledaren prioriterar inte tiden till att arbeta i projektet	Styrgruppen följer att tidsplanen hålls, om problemet uppstår för styrgruppen dialog med projektledaren om att prioritera tiden för projektet.	Styrgruppen
Styrgruppen inte är engagerad	Styrgruppen genomför initialt en utbildning gällande deras ansvar. Projektet är väl förankrad i länets kommuner samt högt politiskt prioriterat. Om problemet uppstår lyfts frågan till styrgruppen för åtgärd. Åtgärd kan vara ökad mötesfrekvens alt. ändrad mötesform för att upprätthålla delaktighet och intresse.	Styrgruppens ordförande
Projektets omfattning visar sig kräva mer personella resurser än vad som är avsatt i projektet	Frågan lyfts i projektets styrgrupp för diskussion om att antingen minska projektets ambitioner eller att tillsätta mer medel från ordinarie verksamhet.	Projektledare, projektkonom samt styrgruppens ordförande

Covid-19 medför att justeringar i planeringen av aktiviteter ändras.	Det finns en upparbetad beredskap och flexibilitet inom länets kommuner av att ställa om till digitala arbetsmetoder och bedömningen är att aktiviteterna i projektet kan genomföras även om restriktionerna kring covid-19 kvarstår/ ökar.	Projektledare, styrgruppens ordförande
Svårt att få deltagare till utbildningarna	Projektet förankras hos ansvariga chefer i länets kommuner. Varje deltagande kommun förbinder sig att genomföra utbildningar enligt fastställd planering. Avtal upprättas mellan projektägare och deltagande organisation gällande detta.	Projektledare, styrgrupp
Uppsatta mål för jämställdhet - tillgänglighet och ickediskriminering uppnås ej	Projektledaren tar upp frågan i styrgruppen, styrgruppen gör en plan för hur arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering ska prioriteras. Arbetet följs upp genom hela projektet.	Styrgruppen

Den ökade långtidsarbetslösheten innebär att fler kvinnor och män är beroende av mycket stöd för att komma tillbaka till arbetsmarknaden, ett stöd som idag inte erbjuds inom Arbetsförmedlingens försorg. I stället finns ett ökat tryck på anställda kvinnor och män inom Uppsala läns kommuner att genom arbetsmarkandsförvaltningar och socialtjänst stötta individer ut mot arbete.

Med bakgrund av Arbetsförmedlingens pågående strukturomvandling genom omdaning av den nationella arbetsmarknadspolitikerna parallellt med Coronapandemin har behovet ökat av särskilda satsningar inom de områden som syftar till att ge stöd åt individer att återgå eller närma sig arbetsmarknaden.

För att kunna hantera utmaningarna i ekonomi och arbetsmarknad kommande år och utgöra ett relevant stöd till kvinnor och män som står utanför arbetsmarknaden ser vi att professioner som arbetar nära individer med stort behov av stöd för att komma ut i arbetslivet behöver rustas med kunskap.

Med bakgrund av detta avser Samordningsförbundet i Uppsala län att genom kompetensutvecklingsinsatser, som vänder sig till kvinnor och män med arbete inom arbetsmarknadsområdet inom Uppsala läns kommuner, öka förutsättningarna för att de ska erbjuda ett likvärdigt och jämlikt stöd till individer att komma ut i arbete. Genom att arbeta systematiskt och strukturerat säkerställs att kvinnor och män erbjuds likartat stöd oavsett kön, etnicitet eller funktionshinder.

Samordningsförbundet har tagit fram ett verktyg för progressionsmätning, det kallas SMAIL – Skattning Mot Arbete I Länet. Verktyget inspireras av ett utvecklingsarbete från Vaeksthusets forskningscenter i Danmark där sju indikatorer har identifierats till att vara särskilt betydelsefulla för att individer ska komma ut i arbete, Beskæftigelses Indikator Projektet, BIP. De sju indikatorerna som SMAIL bygger på är:

1. Individens tro på att få ett jobb
2. Kunskap om arbetsmarknaden
3. Målmedvetenhet

4. Samarbetsförmåga
5. Hantering av vardagen
6. Hälsa och hantering av hälsan
7. Jobbsökningsbeteende

Genom att individen genomför en skattning av nuläget gällande de sju indikatorerna var 13:e vecka, identifieras de områden särskilda insatser eller aktiviteter bör sättas in, och individen ökar sina möjligheter att nå eller återgå till arbete.

I projektet kommer utbildningsinsatser ske i kombination med handledning och kontinuerlig uppföljning. Med arbetsmarknadsfokus och med förändringskapacitet för att skruva på processer genom hela projektet kan verktyget ställa om utifrån de förändringar som sker i samhället samt utifrån lokala förutsättningar och behov. Anställda kvinnor och män inom länets kommuner blir utbildade till SMAIL-utbildare som i sin tur kan utbilda fler eller nya medarbetare till användare av verktyget. Detta ger en pärlbandseffekt som leder till att deltagande kommuner efter projektets slut äger sin egen kompetensutvecklingsprocess lokalt genom egna utbildare. Verktyget kommer vidareutvecklas under projekttiden genom dels ett nätverk där alla användare kan dela erfarenheter, dels genom en referensgrupp med syfte att förfinas och vidareutveckla verktyget. Genom att både samverka och nätverka kan alla anställda som utbildats i SMAIL ge stöd åt varandra och hitta vägar framåt utifrån de lokala behov som uppstår.

Genom kompetensutvecklingsinsatsen ges anställda inom Uppsala läns kommuner möjlighet att stärka sin kunskap och därmed sin ställning på arbetsmarknaden. Projektet skapar därmed effektiva processer som gynnar vidareutveckling av det verktyg ansökan avser, stärker anställda kvinnor och män i deras profession och ökar möjligheten för kvinnor och män med behov av stöd att komma ut på arbetsmarknaden.

Översättning till engelska

The increase in long-term unemployment means that more women and men depend on a lot of support to get back into the labour market, a support that is not currently offered within the agency of the Swedish Public Employment Service. Instead, there is an increased pressure on employed women and men within Uppsala County's municipalities to support individuals towards work through labour market administrations and social services.

In the light of the ongoing structural change of the Swedish Public Employment Service through the transformation of national labour market policies in parallel with the Corona pandemic, the need has increased for specific initiatives in the areas aimed at supporting individuals to return or move closer to the labour market.

To be able to deal with the challenges of the economy and labour market in the coming years and to provide relevant support to women and men who are outside the labour market, we see that professions that work closely with individuals with a great need for support to get access to work need to be equipped with knowledge.

Considering this, the Samordningsförbundet in Uppsala County intends to increase the possibilities and prerequisites for employees within Uppsala County's municipalities to offer equivalent and equal support to individuals to get to work through skills development and initiatives aimed at women and men working in the labour market area. By working systematically and in a structured manner, it is ensured that women and men are offered equal support regardless of gender, ethnicity or disability.

Samordningsförbundet has developed a tool for progression measurement, it is called SMAIL – Estimation Against Work in the County (In Swedish: Skattning Mot Arbete I Länet. The tool is inspired by a development study from Vaeksthuset's research center in Denmark where seven indicators have been identified to be particularly important for individuals to get to work, Beskæftigelses Indikator Project, BIP. The seven indicators on which SMAIL is based are:

1. The individual's belief in getting a job
2. Knowledge of the labour market
3. Purposefulness
4. Ability to collaborate
5. Managing everyday life
6. Health and management of health
7. Job search behavior

By estimating the current situation of the seven indicators every 13 weeks, the individual identifies the areas specific interventions or activities should be put in place, and increases the individual's ability to reach or return to work.

In the project, training efforts will take place in combination with supervision and continuous follow-up. With a labour market focus and with change capacity to screw processes throughout the project, the tool can change based on the changes that are taking place in society as well as based on local conditions and needs. Employed women and men in the county's municipalities are trained as SMAIL trainers who in turn can train more or new employees to use the tool. This has a string effect that leads to participating municipalities owning their own competence development process locally after the end of the project through their own trainers. The tool will be further developed during the project period through a network where all users can share experiences and partly through a reference group with the aim of refining and further developing the tool. All employees trained in SMAIL can support each other and find ways to work together based on the local needs that arise.

Through the competence development initiative, employees in Uppsala County's municipalities are given the opportunity to strengthen their knowledge and thus their position in the labour market. The project thus creates effective processes that promote further development of the tool applied for, strengthen employees of women and men in their profession and increase the opportunity for women and men in need of support to enter the labour market.

Mål - Förväntade resultat

För att projektet ska nå förväntade resultat har vi definierat följande mål:

Projektnivå:

- Att minst 14 medarbetare inom Uppsala län har genomgått utbildning och certifierats som utbildare i verktyget SMAIL.
- Att minst 145 medarbetare inom Uppsala län har genomgått utbildning och certifierats som användare i verktyget SMAIL.
- Att ett digitalt uppföljningssystem är implementerat och används av alla användare av verktyget SMAIL.
- Att samtliga anställda utbildare i projektet har genomgått utbildning i de horisontella principerna.

- Att samtliga deltagare i projektet har erbjudits fortbildning i de horisontella principerna.

Individnivå:

- Att minst 80 % av utbildare uppger att de har fått kunskap att utbilda medarbetare i sina organisationer efter projektets slut.
- Att minst 80 % av användare uppger att de fått tillräcklig kunskap för att använda verktyget efter projektets slut.
- Att minst 80 % av deltagare i projektet uppger att projektet bidragit med kunskaper som de kan använda i sin yrkesroll och i det dagliga arbetet.

Organisationsnivå:

- Att chefer och medarbetare som deltagit i projektet uppger i utvärdering att de har tillräcklig kunskap om hur progressionsmätning kan användas och utvärderas. Målet följs upp av extern utvärderare.
- Att ett strukturerat och systematiskt verktyg för progressionsmätning hos kvinnor och män som är i behov av stöd för att komma ut i arbetslivet används inom Uppsala län.
- Att projektet har minskat risken för ojämställdhet och diskriminering och lett till en utveckling där man inte längre reproducerar stereotypa strukturer. Målet följs upp av extern utvärderare.

Som vi har beskrivit i bakgrunden finns inom Uppsala län problem med en ökande arbetslöshet, framför allt en stor ökning av kvinnor och män i långtidsarbetslöshet. Samordningsförbundet finansierar idag många insatser i länets kommuner som på olika sätt arbetar med kvinnor och män för att öka möjligheten för dem att komma i arbete.

Inom de av förbundet finansierade insatserna arbetar anställda nära individer. Dels nära kvinnor och män med behov av ett förrehabiliterande stöd för att komma i gång med att närma sig arbetsmarknaden, dels nära kvinnor och män med behov av coachande stöd som riktar sig till att individen snabbare ska komma ut på arbetsmarknaden.

Medarbetarna i de insatser som förbundet finansierar arbetar idag med olika metodik och verktyg, utifrån kunskap och olika utbildningsbakgrund. Efter den kompetensutvecklingsinsats gällande BIP som genomfördes under våren framkom en önskan om ett verktyg som kan anpassas efter de behov som finns inom Uppsala län, som även kan anpassas lokalt i respektive kommun och där det finns en frihet att vidareutveckla verktyget utan att vara bunden till andra aktörer och avtal. Även andra verksamheter förutom de som finansieras av Samordningsförbundet inom länets kommuner kan ta del av utbildningen vilket leder till en hävstångseffekt och kunskapen sprids inom länet.

Genom verktyget SMAIL möjliggörs ett gemensamt verktyg inom deltagande kommuner i Uppsala län. Verktyget har diskuterats i en referensgrupp med deltagande kommuner och är således anpassat för länets behov.

I del 2 av projektet kommer ett nätverk skapas med företrädare för Samordningsförbundet samt alla SMAIL-samordnarna. Syftet med nätverket är att diskutera svårigheter och framgångsfaktorer och att vidareutveckla verktyget. En gemensam vision finns rörande att ta fram ett verktyg som möjliggör ett strukturerat systematiskt arbete på ett likartat sätt över hela länet och att genom samarbete via nätverk fortsatt kunna utveckla arbetssättet.

Mottagare av projektets resultat är förutom projektets målgrupp Samordningsförbundets medlemmar som är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Uppsala samt företrädare och medarbetare inom Uppsala läns kommuner. Genom föreläsningar och konferenser kan även andra intresserade aktörer ta del av projektets resultat som exempelvis ideella aktörer inom civilsamhället.

Vi avser att genomföra följande insatser för att uppnå våra mål:

- Paketering av utbildnings- och handledningsmaterial.
- Utbildningsinsatser till styrgrupp samt alla projektmedarbetare i horisontella principer
- Skapa ett digitalt verktyg för hantering av verktyget samt uppföljning
- Utbildningsinsatser för utbildning och certifiering av utbildare/användare i SMAIL
- Utbildningsinsatser i horisontella principer till utbildare/användare inom projektet
- Utbildningsinsatser för utbildning och certifiering av användare i SMAIL
- Handledningsinsatser till alla projektmedarbetare och målgrupp utifrån behov och önskemål.

Projektet startar den 1/1–2022 och under analys- och planeringsfasen tas ett utbildnings- och handledningsmaterial fram och utbildningsinsatser som vänder sig till styrgrupp och projektmedarbetare sker. Under genomförandefasen kommer övriga utbildningsinsatser att genomföras samt kontinuerlig uppföljning av resultat. Projektets resultat sprids löpande till såväl lokala som regionala arenor genom de möten och dialoger som sker mellan Samordningsförbundets medlemmar samt andra intresserade aktörer.

Under avslutningsfasen kommer olika spridningsaktiviteter genomföras. En slutrapport tas fram och en spridningskonferens kommer att arrangeras där resultaten av projektet presenteras. Även andra former av spridningsaktiviteter arrangeras utifrån intresse från externa aktörer.

En mer detaljerad tidsplan kommer att upprättas under analys- och planeringsfasen av projektet.

Vi ska kontinuerligt mäta att projektet når de resultat som har satts upp. Efter varje utbildningstillfälle kommer en utvärderingsenkät lämnas ut till deltagare för att säkerställa att utbildningen ger förväntad kunskap.

Arbetet följs upp av projektets styrgrupp vid möten två gånger under analys- och planeringsfas och därefter en gång varannan månad. Eventuella avvikelser ska lyftas i styrgruppen och beslut fattas då om lämplig åtgärd. Projektledare kommer att delta och rapportera på varje styrgrupp.

Arbetet kommer också att följas upp genom ett nätverk, deltagande i nätverket kommer att erbjudas till alla utbildare samt användare av SMAIL. Detta ger en direkt återkoppling till hur verktyget fungerar och möjliggör att lämpliga åtgärder eller justeringar kan sättas in.

En extern utvärderare av projektet kommer att följa arbetet genom hela projekttiden, från analys och planering till avslut av projektet för att säkerställa att projektets mål uppnås. Utvärderaren kommer att tillsammans med projektledare lägga upp en tydlig plan för hur projektet ska utvärderas och att jämställdhets- tillgänglighets- och ickediskrimineringsperspektiven kommer med i projektets mål och resultatuppföljning.

Projektet kommer i varje del att inkludera de horisontella principerna. Alla inbjudningar och utbildningsmaterial ska utformas så att det är tillgängligt för personer med funktionsnedsättning, alla inbjudningar kommer att efterfråga eventuella behov av hjälpmedel. ur ett genus- och tillgänglighetsperspektiv så att projektet tilltalar alla deltagare. Alla utbildningstillfällen kommer att genomföras och göras tillgängliga för anställda med eventuella funktionsnedsättningar.

Projektet kommer fortlöpande att utvärderas enligt nedanstående tidsplan:

- 1 januari 2022 – 28 februari: Projektstart. Analys och planering av projektet:
 - Utvärderare upphandlas.
 - Plan för utvärdering fastställs
 - Styrgruppsmöte 1 – planering av uppföljning av uppsatta mål
 - Styrgruppsmöte 2 – uppföljning av uppsatta mål

- 1 mars 2022 – 1 april 2022: Genomförandefas del 1:
 - Utbildning av utbildare/utbildare
 - Enkät rörande utvärdering av utbildningen
 - Support och handledning
 - Rapportering via tidrapporter

- 1 april 2022 – 28 mars 2023: Genomförandefas del 2:
 - Utbildning av användare
 - Enkät rörande utvärdering av användare efter varje utbildningstillfälle.
 - Support och handledning
 - Nätverk 2 gånger per halvår
 - Rapportering via tidrapporter

- 1 april 2023 – 30 april 2023: Avslutningsfas:
 - Utvärderare sammanställer rapport
 - Analys av resultat
 - Slutrapport skrivs
 - Spridningsaktiviteter

Integrerat arbete

Alla utbildningstillfällen inom projektet kommer att genomföras lokalt i de kommuner som deltar inom Uppsala län. Alla resor kommer i den mån det är möjligt och rimligt ur tidsaspekt att genomföras genom offentlig kommunikation till dessa utbildningstillfällen.

Ansökan om stöd - Resursplanering

All rekrytering inom projektet ska vara kompetensbaserad och ha ett genusmedvetet perspektiv, vilket innebär att kvinnor och män oavsett könstillhörighet som söker arbete i projektet ska behandlas och bedömas på ett likvärdigt sätt. Genom att medvetet arbeta med genus och ifrågasätta normer eller föreställningar om kön i rekryteringar, ska obalanserna mellan könen inom olika personalkategorier minskas. I anställningar av projektets personal ska ovanstående beaktas.

Följande kompetenser kommer att efterfrågas i samband med tillsättandet.

Projektledare: 100 %

Utbildare Samordningsförbundet: 40%

Ekonom: 20%

SMAIL utbildare Uppsala kommun: 150%

SMAIL utbildare Håbo kommun: 20%

SMAIL utbildare Tierp kommun: 20%

SMAIL utbildare Heby kommun: 20%

SMAIL utbildare Knivsta kommun: 20%

SMAIL utbildare Enköping kommun: 20%

SMAIL utbildare Älvkarleby kommun: 10%

Total bemanning i projektet: 420%

Projektledaren ansvarar för att utveckla projektet i samverkan med projektets styrgrupp, organisera projektet och koordinera projektets personella och finansiella resurser. Rollen innebär även att koordinera arbetsinsatserna genom aktiv daglig ledning, ha kontakt med deltagande kommuner och samverkansparter, sammanställa projektstatus och underlag inför beslut samt verka för att projektmålen infrias. Projektledaren ska även ansvara för administration inom projektet, till exempel för att samla in underlag för redovisning till ESF, såsom närvarorapportering från utbildningarna. Projektledaren har även ansvar för att beställa, upphandla och utveckla ett digitalt verktyg som mäter deltagarnas progression.

Utbildarna ansvarar för att förbereda utbildningarna för länets SMAIL-utbildare samt att utveckla mallar och manualer för SMAIL-metoden. Utbildarna ansvarar även för att länets nätverk för SMAIL-utbildare. Nätverket innebär att länets SMAIL-utbildare regelbundet träffas och utbyter erfarenheter om arbetet med att implementera metoden inom deras kommuner. Utbildarna ansvarar även för planering och utförande av en referensgrupp. Syftet med referensgruppen är att diskutera vidareutveckling verktyget och användande av detsamma.

Ekonomerna ansvarar för ekonomisk uppföljning samt ekonomisk redovisning till ESF efter avstämning med styrgruppen.

SMAIL-utbildarna ansvarar för att utbilda medarbetare inom de kommunala verksamheterna. Därutöver arbetar SMAIL-utbildarna med handledning och metodutveckling i SMAIL-metoden samt ansvarar för närvarorapportering i de aktiviteter som genomförs i respektive kommun.

Samordningsförbundet i Uppsala län ansvarar för tillsättandet av projektets projektledare, ekonom och utbildare Samordningsförbundet. Respektive kommun ansvarar för tillsättande av SMAIL-utbildare.

Följande kompetenser kommer att efterfrågas i samband med tillsättandet:

Projektledare:

- lämplig högskoleutbildning eller annan erfarenhet som bedöms som likvärdig.
- utbildad projektledare med erfarenhet av att starta upp, driva och implementera projekt, erfarenhet av ESF-projekt eller andra EU-finansierade projekt
- kunskap om och erfarenhet från offentlig verksamhet
- kompetens inom jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering
- förmåga att skapa och upprätthålla relationer (t.ex. nätverk och interkommunal samverkan)
- god analytisk och administrativ förmåga
- förmåga att arbeta målinriktat på ett systematiskt och strukturerat sätt, både självständigt och i team

Utbildare Samordningsförbundet:

- lämplig högskoleutbildning
- Utbildning inom BIP
- kunskap om och erfarenhet från offentlig verksamhet
- kompetens inom jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering
- förmåga att skapa och upprätthålla relationer (t.ex. nätverk och interkommunal samverkan)
- god analytisk och administrativ förmåga
- förmåga att arbeta målinriktat på ett systematiskt och strukturerat sätt, både självständigt och i team

Ekonom:

- högskoleutbildning inom ekonomi, alternativt en utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig
- vana av att arbeta med redovisning i projekt
- erfarenhet av att arbeta med fakturahantering
- förmåga att ta eget ansvar för arbetsuppgifterna och samarbeta med andra

SMAIL- utbildare

- God kännedom om den lokala organisationen i respektive kommun
- God kännedom om de lokala verksamheterna i respektive kommun
- lämplig högskoleutbildning eller annan utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig
- kunskap om och erfarenhet från offentlig verksamhet
- kompetens inom jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering
- förmåga att skapa och upprätthålla relationer (till exempel nätverk och interkommunal samverkan)
- god analytisk och administrativ förmåga
- förmåga att arbeta målinriktat på ett systematiskt och strukturerat sätt, både självständigt och i team

För att följa upp individers resultat av skattning med SMAIL-verktyget tas ett digitalt uppföljningssystem fram. Den kunskapen finns inte inom den interna kompetensen utan kommer att upphandlas externt. Uppföljningssystemet används dels av användare/handledare för att följa utvecklingen hos individen, dels av individen själv för att utföra skattning, för att synliggöra planerade aktiviteter samt för att individen själv ska ha kontroll över sin progression mot arbete.

Utbildning i de horisontella principerna till styrgrupp, projektledare och samtliga projektmedarbetare upphandlas externt.

Utvärderare upphandlas externt.

Samordningsförbundet i Uppsala län är projektägare för projektet och arbetar i alla sina verksamheter med jämställdhetsintegrering. Det innebär att det finns ett etablerat jämställdhetsarbete i organisationen, vilket stödjer projektets synsätt.

Styrgruppen, projektledaren och projektmedarbetarna kommer att genomgå en utbildning i de horisontella kriterierna under analys- och planeringsfasen. Projektets utvärdering kommer dessutom att löpande följa upp implementeringen av de horisontella principerna.

All rekrytering till projektet ska vara kompetensbaserad och ha ett genusmedvetet perspektiv, vilket innebär att kvinnor och män oavsett könstillhörighet som söker arbete i förstudien ska behandlas och bedömas på ett likvärdigt sätt. Genom att medvetet arbeta med genus och ifrågasätta normer eller föreställningar om kön i rekryteringar, ska obalanserna mellan könen minskas. Erfarenhet av jämställdhets-, tillgänglighets- och icke-diskrimineringsarbete eller utbildning är också en av de kompetenser som kommer att efterfrågas i rekryteringen av projektledaren.

Extern utvärderare kommer att upphandlas. Kostnaden för en extern utvärderare beräknas i budget till 4 %. Övrig uppföljning av projektresultat sker inom ramen för projektet.

Säkerställs vid upphandling av utvärderare. Om den kompetensen saknas hos upphandlad utvärderare kommer den att erbjudas plats i utbildning i de horisontella principerna under analys- och planeringsfas.

Samordningsförbundet i Uppsala län har i bilaga lämnat den upphandlingspolicy som gäller för förbundet vilket säkerställer att all upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts på ett kostnadseffektivt och lagenligt sätt.