

## Socialnämnden

Plats och tid	Kallingesalen, kl. 13:00		
Beslutande	Ledamöter	Se särskild förteckning	
	Ersättare	Se särskild förteckning	
Övriga närvarande	Se särskild förteckning		
Justerare	Malin Månsson		
Justeringens plats och tid	Stadshuset, 2022-09-27		
Underskrifter	Sekreterare	Sofie Åkerström	Paragrafer §§ 142
	Ordförande	Therese Åberg	
	Justerare	Malin Månsson	

### ANSLAG/BEVIS

Protokollet är omedelbart justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Beslutsinstans	Socialnämnden
Sammanträdesdatum	2022-09-27
Datum då anslaget sätts upp	2022-09-28
Datum då anslaget tas ned	2022-10-21
Förvaringsplats för protokollet	Kommunledningsförvaltningen, Stadshuset, Ronneby
Underskrift	Sofie Åkerström

## Socialnämnden

### Närvarolista

#### Beslutande

##### Ledamöter

Therese Åberg (M), Ordförande  
Anna Carlbrant (OPT RP), 1:e vice ordförande  
Malin Månsson (S), 2:e vice ordförande  
Birgitta Lagerlund (M)  
Thomas Svensson (S)  
Nils Nilsson (S)  
Nicolas Westrup (SD)  
Magnus Björk (S)  
Eva Johansson (C)

##### Tjänstgörande ersättare

Bridget Anne Afor (KD) tjänstgör för Marianne Lundkvist (L)  
Pia Zickbauer Svabre (S) tjänstgör för Mia Persson (MP)  
Eva Kihlström-Widstrand (SD) tjänstgör för Casper Andersson (SD)  
Carina Aulin (SD) tjänstgör för Peter Jansson (SD)

#### Övriga närvarande

##### Ersättare

Martin Moberg (S)  
Yva Särnmark (M)  
Lena Karstensson (M)  
Maria Blasek (C)

##### Tjänstemän

Birgitta Ratcovich, förvaltningschef  
Emma Stahre, verksamhetschef  
Jessica Masmanidou, verksamhetschef  
Linda Holmberg, verksamhetsutvecklare  
Malin Gustafsson, enhetschef  
Jenny Tapper, enhetschef  
Johan Åslund, projektledare  
Magnus Abrahamsson, enhetschef  
Sofie Åkerström, nämndsekreterare

##### Övriga

**Socialnämnden**

**Ärendelista**

§ 142 Dnr 2022-000166 700	4
Ansökan om projektmedel från Europeiska socialfonden (ESF) .....	4

---

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Socialnämnden

§ 142

Dnr 2022-000166 700

## Ansökan om projektmedel från Europeiska socialfonden (ESF)

Ärendet föredras av projektledare Johan Åslund.

### Sammanfattning

Medel för att kunna arbeta med de individer och deltagare som behöver extra hjälp för att ta sig till självförsörjning behövs i Ronneby kommun. Därav föreslås att Ronneby kommun och verksamheten för Arbetsmarknad och Integration ansöker om medel från Europeiska socialfonden (ESF). Det finns möjlighet att under 3 års tid få ta del av drygt 2,6 miljoner kronor per år till en totalsumma av nästan 8 miljoner. Det kräver dock en medfinansiering, som kan hanteras inom kommunal budget. Förslaget inbegriper att växla upp medel som i dagsläget redan används till målgruppen.

### Bedömning

Ronneby kommun har fortfarande en hög andel som uppbär ekonomiskt bistånd. Verksamheten för Arbetsmarknad och integration arbetar aktivt med uppdraget att få individer till självförsörjning. För att klara uppdraget har verksamheten mer eller mindre alltid ansökt och erhållit externa medel från olika projektfinansiärer. Europeiska socialfonden (ESF) har sedan många år tillbaka varit en samverkanspart för Arbetsmarknad och Integration i Ronneby. ESF har nu en ny utlysning som riktar sig till de frågor och individer som verksamheten har i uppdrag att hjälpa.

Målgruppen för projektet är enligt bred definition långtidsarbetslösa utrikesfödda som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden. Vi har bedömt deltagarunderlaget enligt följande definition: Arbetslösa utrikesfödda individer som genomgått Etableringsprogrammet och uppburit ekonomiskt bistånd från 1 till 8 år, dvs med start i perioden 2013 till 2021.

Vi kan då se att 156 personer, 88 kvinnor och 68 män, i åldern 18 till 65 är aktuella hos Försörjningsstödet. I stort sett samtliga har arabiska som modersmål. Detta är den primära målgrupp som projektet vill arbeta med.

Projektet har 7TJUGO-metoden som är den grundläggande arbetsmetoden i verksamheten. Till det har vi lagt BIP-metoden som också kommer utgöra en stomme i projektet. Aktiviteterna i projektet syftar till att genom nya grepp ta individerna till självförsörjning. Tanken är att arbeta med interkulturella insatser, nära coaching samt i parallella processer för att deltagaren ska ta sig

## Socialnämnden

framåt. Samverkan med BIU gällande förstärkt samhällsorientering är också en viktig del i projektet.

Projekttiden förslås till 3 år och projektet är tänkt att omfatta totalt 4 heltidstjänster inklusive medfinansiering. Ekonomisk omfattning på projektet är cirka 4,9 miljoner kronor per år där medfinansiering är beslutad till 46 % av ESF. Det innebär stödmedel på drygt 2,6 mkr per år från ESF och en egeninsats för verksamheten på drygt 2,2 mkr per år.

Om ESF godkänner projektbudgeten så rör det sig om totalt 14,7 miljoner kronor på tre år där ESF bidrar med 7,9 mkr (54%) och kommunen med resterande 6,8 mkr (46%) Detta kommer hanteras i form av arbetande timmar av medarbetare inom projektet. Dessa medarbetare belastar den kommunala budgeten i verksamheten.

### Förslag till beslut

Att socialnämnden ställer sig bakom att ansökan godkänns samt skickar in densamma till ESF, Europeiska socialfonden, enligt bilaga. Socialnämnden föreslås besluta att omedelbart justera protokollet då ansökan skall vara EFS tillhanda senast 2022-09-29.

### Deltar i debatten

I debatten deltar ordförande Therese Åberg (M), Lena Karstensson (M), Ylva Särnmark (M), Nicolas Westrup (SD), Birgitta Lagerlund (M), Malin Månsson (S), Martin Johansson (S), Bridget Anne Afor (KD), Eva Kihlström-Wihlstrand (SD) och Pia Zickbauer-Svabre (S).

### Yrkanden

Ordförande Therese Åberg (M), Magnus Björk (S), Malin Månsson (S) och Nicolas Westrup (SD) yrkar bifall till tjänsteförslaget.

### Propositionsordning

Ordförande Therese Åberg (M) ställer proposition på framfört yrkande och finner att socialnämnden bifaller detsamma.

### Beslut

Socialnämnden beslutar att:

1. Ställa sig bakom att ansökan godkänns samt skickar in densamma till ESF, Europeiska socialfonden, enligt bilaga.

**Socialnämnden**

2. Omedelbart justera protokollet då ansökan skall vara EFS tillhanda senast 2022-09-29.

---

**Bilaga 4:** Underlag och ansökan till ESF

**Exp:** Akten, ESF

---

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

# SAIN (Svensk Arbetsmarknadsintegration)

ARBETSMARKNADSPROJEKT FINANSIERAT MED STÖD AV ESF

JOHAN ÅSLUND



Ronneby  
KOMMUN

## Sammanfattning

Projektet Svensk Arbetsmarknadsintegration (SAIN), ett samarbetsprojekt mellan Arbetsmarknadsenheten, Försörjningsstöd och Blekinge integrations- och utbildningscenter (BIU) i Ronneby kommun, syftar till att hjälpa målgruppen långtidsarbetslösa utrikes födda kvinnor och män med ekonomiskt bistånd i åldrarna 18 till 65 att närma sig arbetsmarknaden och egenförsörjning. En andel utav målgruppen har erhållit ekonomiskt bistånd från kommunen under flera års tid och anses stå särskilt långt från arbetsmarknaden.

Projektet vill arbeta kompetenshöjande med kultur- och värderingsfrågor avseende svenska arbetsmarknaden både hos personalen men också hos målgruppen tillsammans med den väl inarbetade 7TJUGO-metoden.

Problemanalysen tar bland annat upp vad kan en svensk kultur innebära, och vilka utmaningar kan uppstå i mötet med andra kulturer? Grunden till projektet vilar bland annat på World Values Survey som är ett samhällsvetenskapligt forskningsprojekt som bl. a. undersöker och jämför länder och dess medborgare med avseende på värderingar. Enligt forskningsprojektet framstår svenskarna som de mest avvikande av alla folk på jorden. Inget folk hamnar så långt ifrån den genomsnittliga världsmedborgaren. Det kan vara intressant i sammanhanget att komma ihåg att ca 99,9% (99,87%) av världens ca 7 miljarder människor inte är svenskar. Men om Sverige sticker ut så mycket värderingsmässigt, vad är det då för värderingar som finns i Sverige? Hur kan vi arbeta med detta i mötet med våra utrikesfödda innevånare för att bättre hjälpa dem till egenförsörjning?

Arbete skall ske med ett större individ- och behovsfokus än vad den ordinarie verksamheten kunnat erbjuda. Projektet drar slutsatsen att ett utav de hinder som stoppar målgruppen i stort, och specifikt den särskilda andelen, från att komma in och få fäste på den svenska arbetsmarknaden är avsaknaden utav interkulturell kompetens både hos personalen men också hos målgruppen. I och med detta behöver projektpersonalen en kompetensutvecklingsinsats för bättre möta de utrikesfödda innevånarnas behov. Vi kan redan nu dra slutsatsen att projektet per individ blir resurskrävande, både utifrån problemanalysen men också utifrån att interkulturellt arbete i sig bedöms krävande då det "förutsätter perspektivskifte, dialog och samarbete" mellan coach och deltagare.

Projektet vill starta våren 2023 och pågå i 3 års tid med en total personalstyrka på fyra heltidstjänster inklusive projektledning. Antalet deltagare planeras till 50 per år och målsättningen är att samtliga deltagare skall göra mätbara stegförflyttningar mot arbetsmarknaden och egenförsörjning. Projektet ämnar använda BIP-forskningen som grund för uppföljningen utav deltagarprogression tillsammans med Finsam-Blekinge.

Projektet kräver 4 heltidstjänster inklusive projektledningen, administration och handledning av deltagare. För detta ger ESF ett stöd 7,9 miljoner kronor till Arbetsmarknadsenheten under en 3-årsperiod.



## Innehåll

Sammanfattning.....	1
2.0 Problemformulering.....	4
2.1 Beskriv det <b>problem</b> som projektet vill lösa.....	4
2.2 Beskriv de <b>huvudsakliga orsakerna</b> till problemet. ....	6
2.3 Beskriv <b>konsekvenserna</b> av problemet. ....	7
2.4 Beskriv vilka <b>tidigare insatser</b> som gjorts för att hantera eller lösa problemet. ....	8
2.5 Beskriv projektets <b>målgrupp</b> . Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit <b>involverad</b> i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med <b>deras behov</b> .....	8
2.6 Beskriv projektets <b>aktörer</b> . Beskriv hur dessa aktörer har varit <b>involverade i framtagandet</b> av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.....	10
3.0 Deltagande aktörer.....	12
4.0 Projektmål .....	12
4.1 Beskriv vad projektet ska <b>uppnå</b> . Sätt projektmål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering. Beskriv på <b>vilket sätt</b> projektmålen svarar mot <b>utlysningens förväntade resultat</b> .....	12
4.2 Beskriv hur ni planerar att <b>följa upp</b> projektet. Ange de <b>indikatorer</b> ni kommer att använda för att <b>mäta</b> projektmålen.....	12
4.3 Beskriv hur projektet ska <b>utvärderas</b> . ....	13
4.4 Beskriv vilka som är <b>mottagare</b> av projektets tänkta resultat. ....	13
5.0 Metod och tillvägagångssätt .....	15
5.1 Beskriv de <b>metoder</b> eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projekt mål som ni formulerat i avsnittet Projektmål.....	15
5.2 Beskriv de huvudsakliga <b>aktiviteter</b> som projektet ska <b>genomföra</b> och hur dessa förväntas bidra till att <b>uppfylla</b> projektets angivna mål.....	16
5.3 Beskriv de <b>aktiviteter</b> som behöver genomföras i projektets <b>inledande fas</b> för att starta upp och <b>rigga</b> projektet. ....	17
5.4 Beskriv deltagarnas <b>planerade väg</b> genom projektet. ....	17
5.5. Deltagarantal: 150st. 85 Kvinnor, 65 män.....	18
5.6 Första deltagardagen: 2023-04-03 .....	18
5.7 Beskriv hur ni <b>säkerställer</b> att projektet kommer att nå planerat <b>antal deltagare</b> och vilka åtgärder som kommer vidtas <b>om svårigheter</b> uppstår kopplat till detta. ....	18
5.8 Om ni avser att arbeta <b>transnationellt</b> i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.18	
6.0 Kapacitet och kompetens.....	19
6.1 Beskriv vilka <b>kompetenser</b> som krävs för att arbeta med vald <b>metod</b> och tillvägagångssätt.19	
6.2 Beskriv hur ni <b>säkerställer</b> att det finns personal i projektet <b>vid projektstart</b> och vilka <b>åtgärder</b> som kommer vidtas om det uppstår <b>svårigheter</b> kopplat till detta.....	19
7.0 Ekonomi – Finansiering .....	20
7.1 Kostnad per deltagare - direkta kostnader: .....	20
7.2 Kostnad per deltagare - totala kostnader: .....	20

7.3 Beskriv hur <b>kostnaden</b> per deltagare är <b>motiverad</b> utifrån presenterad problemformulering, projektmål samt metod och tillvägagångssätt. ....	20
7.4 Beskriv eventuella <b>åtgärder</b> om projektet får <b>svårigheter</b> att nå planerad <b>medfinansiering</b> . 20	
7.5 Har <b>annan finansiering</b> i form av <b>offentligt stöd</b> /EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan? .....	20
Ekonomi – Övrigt .....	21
7.6 Har <b>stödmottagarna</b> (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren? .....	21
7.7 Beskriv <b>kortfattat</b> era <b>rutiner</b> kring redovisning och <b>rapportering</b> av ert projekt. ....	21
7.8 Beskriv vilken <b>extern personal</b> som krävs för genomföra projektet.....	21
7.9 Beskriv hur ni kommer att <b>konkurrensutsätta</b> externa kostnader. ....	21
7.10 Beskriv er <b>ekonomiska förmåga</b> . ....	21
7.11 Kommer projektet generera <b>intäkter</b> ?.....	21
7.12 Beskriv vilken <b>typ av intäkter</b> som projektet kommer att generera.....	21
7.13 Har <b>moms</b> inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget? (gäller ej projekt med 40%-modellen) .....	21
8.0 Förankring.....	22
8.1 Beskriv hur projektansökan är <b>förankrad</b> hos <b>stödsökande</b> och hos <b>övriga aktörer</b> som medverkar i projektansökan.....	22
8.2 Beskriv hur projektets <b>styrgrupp</b> kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är <b>relevanta</b> för att tillvarata projektets intressen och resultat. ....	22
9.0 Referenslista .....	23

## 2.0 Problemformulering

### 2.1 Beskriv det **problem** som projektet vill lösa.

Huvudproblemet är att det i Ronneby kommun finns en andel utrikesfödda som under flera års tid inte har kommit i egenförsörjning genom de insatser som kommunen (eller annan aktör) tidigare har erbjudit. Dessa individer är arbetslösa och erhåller ekonomiskt bistånd från kommunen.

Projektet vill arbeta utifrån tesen att den interkulturella kompetensen behöver stärkas både hos medarbetarna men även hos de individer som förväntas ta del utav projektets aktiviteter, för att individerna på ett bättre sätt ska kunna närma sig arbetsmarknaden och egenförsörjning. Detta i sin tur bedöms fordra resurser utöver den ordinarie verksamheten eftersom arbetet uppskattas kräva ett högre kvalitativt och individuellt arbetssätt. Vi gör bedömningen att det finns fog för att kulturella skillnader kan ligga till grund för en del utav problematiken enligt följande analys, som utgår från en strukturell, sen organisatorisk och avslutningsvis individuell nivå. Det skall nämnas att vi förstår målgruppen som mer komplex än vad som återges här

Idag vet vi att erfarenheter av arbete och utbildning skiljer sig mycket bland migranter som kommer till Sverige idag. Vad uppfattas som arbete, hur ser man på kvalifikationer/kompetenser och vilka förväntningar finns kopplade till kön, ålder och status? Vilka utmaningar uppstår med den svenska arbetsmarknaden och majoritetskulturens normer? Precis som utlysningen påpekar så finns det svårigheter för den enskilde att förstå lagstiftningen som ligger till grund för det system i vilket individerna skall navigera. Utifrån dessa frågeställningar är det viktigt att titta närmare på kulturvariationer när det kommer till synen på arbete och försörjning.

Vidare kan vi se att det är stora skillnader mellan inrikes och utrikesfödda när det handlar om sysselsättningsnivåer i Sverige. Vad beror detta på? En viktig faktor är att den svenska arbetsmarknaden har förändrats på relativt kort tid - vilka konsekvenser har detta fått för målgruppen utrikesfödda? Nog så viktigt bör vara att titta på hur man på såväl strategisk och strukturell nivå som på operativ och individuell nivå kan arbeta för att minska sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikesfödda, med exempelvis fokus på humankapitalets relevans samt dess effekt på integration.

På en strukturell nivå så finner vi utifrån relevant forskning [1] att det finns mycket som tyder på att arbetsmarknadens och välfärdsstatens strukturer har negativ inverkan (såväl formella som informella hinder) för utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande på den svenska arbetsmarknaden. Sverige har lägst andel lågkvalificerade yrken i EU. Det medför höga krav på kompetens, kvalifikationer och språkkunskaper. Hur kan man i en verksamhet (och i samarbete med andra verksamheter) arbeta för att främja exempelvis nätverk och kontaktytor mellan inrikes och utrikes födda, för att särskilt vidga nätverken för utomeuropiskt födda kvinnor?

Vad kan en svensk kultur innebära, och vilka utmaningar kan uppstå i mötet med andra kulturer? World Values Survey [2] är ett samhällsvetenskapligt forskningsprojekt som bl. a. undersöker och jämför länder och dess medborgare med avseende på värderingar. Kulturkartan är ett av de mest kända resultaten av projektet. Enligt kulturkartan framstår svenskarna som de mest avvikande av alla folk på jorden. Inget folk hamnar så långt ifrån den genomsnittliga världsmedborgaren. Det kan vara intressant i sammanhanget att komma ihåg att ca 99,9% (99,87%) av världens ca 7 miljarder människor inte är svenskar. Men om Sverige sticker ut så mycket värderingsmässigt, vad är det då för värderingar som finns i Sverige? Ämnet går att beröra utifrån en mängd olika samhällsvetenskapliga discipliner (exempelvis statsvetenskap) för att visa på vad som skulle kunna utgöra exempel på svenska värderingar, samtidigt som man kan problematisera olika föreställningar kring "svenskhet"?

Vilken roll kan fördomar och stereotyper spela i kulturmöten? Skapandet av stereotyper är en viktig del av människans sätt att fungera psykologiskt vi behöver förenklingar, generaliseringar och kategorier för att hantera och organisera världen. Samtidigt kan stereotyper och fördomar bidra till negativa attityder och kollektivt skuldbeläggande. I arbetet mot fördomar bör man fokusera på

självmedvetenhet, komplext tänkande, teorier kring identitet, samt vikten av att föra en kritisk diskussion på ett konstruktivt sätt. Här möter tydligt det strukturella det individuella.

Om vi tittar på organisationsnivå så finner vi ytterligare aspekter av kultur och religionsmöten på arbetsplatsen. Hur ska man i sin yrkesroll förhålla sig till de utmaningar som kan uppkomma i en mångkulturell eller mångreligiös miljö? Vad har man som arbetstagare eller arbetsgivare för rättigheter och skyldigheter? Målet bör vara att fatta välgrundade beslut. En grundläggande fråga handlar om i vilken mån det är möjligt att ge utrymme för religiösa eller kulturella praktiker, preferenser och föreställningar på olika platser och inom olika yrkesroller. Hur gör man exempelvis när det gäller ledighet vid religiösa högtider, eller i samband med bön? Hur kan man hantera en förfrågan om speciella arbetskläder? Matpreferenser? Ämnet bör ha utgångspunkt i diskrimineringslagen.

Svenska arbetsplatser präglas av majoritetskulturen på olika sätt; allt från normer kring "fikakultur", till föreställningar om lämpliga arbetskläder, mattraditioner, sätt att hälsa och "naturliga" ledighetsdagar (lördag och söndag). Hur kan man på en arbetsplats arbeta inkluderande och respektfullt i mötet med personer från andra kulturella och religiösa bakgrunder? Slutligen bör man problematisera kulturella möten med underliggande värdekrockar och knepiga gränsdragningsproblem. Hur ska man göra när religionsfriheten krockar med arbetsplatsregler? Eller när tolerans för kulturella uttryck krockar med jämställdhetsnormer?

Något som är viktigt i sammanhanget på individnivå är interkulturell kommunikation som handlar om kommunikation mellan personer från olika kulturella grupper. Hur är det möjligt att förstå varandra över kulturgränserna? Att lyfta fram olika aspekter av den interkulturella kommunikationen, såsom verbal respektive icke verbala kommunikationsformer, muntliga och skriftliga språkkulturer, samt så kallade hög och lågkontextkulturer kan vara avgörande i förståelsen av kulturella möten.

En del av de migranter som kommer till Sverige har sin bakgrund i en kultur där klanen, familjen och släkten intar en dominerande roll. Vad händer i mötet med Sverige, ett av världens mest individualiserade länder, där staten antas fylla nästan alla säkerhets- och trygghetsfunktioner?

Vidare bör man vara medveten om familjens omvandling i en migrationssituation och utmaningar som kan dyka upp i mötet med Sverige. Hur förändras könsrollerna inom familjen, med delvis nya roller för män respektive kvinnor? Och hur påverkas relationen mellan barn och föräldrar?

En konsekvens av familjens omvandling i en migrationssituation är att maktbalansen inom familjen kan skifta när man kommer till ett nytt sammanhang, vad innebär detta i praktiken? Nog så viktigt är att medvetengöra kulturella likheter och skillnader i synen på uppfostran. Hur ser man på barn och unga inom olika kulturer? Och vilken uppgift har familjen? Ämnet går att beröra utifrån kollektivism/individualism, könsnormer, samt olika familjetyper.

Avslutningsvis vill vi påtala att flera utav de på utmaningar som en migrant till Sverige kan utsättas för kan så klart resultera i höga nivåer utav stress och annan relaterad psykisk ohälsa. Hur påverkar de arbetsförmågan och hur kan det sättas i relation till interkulturella sammanhang?

[1] Se bifogad referenslista.

[2] World Values Survey. The Inglehart-Welzel World Cultural Map - World Values Survey 7 [Internet]. 2022. Hämtad från: <http://www.worldvaluessurvey.org/>

## 2.2 Beskriv de **huvudsakliga orsakerna** till problemet.

Arbetsmarknadsenheten är en del utav en kedja aktörer som arbetar för att hjälpa utrikesfödda att integreras i det svenska samhället och etablera sig på arbetsmarknaden. En grundläggande del i hur det svenska mottagandet är strukturerat gällande arbetsmarknadsetablering för nyanlända återfinns i Etableringsuppdraget. Reformen som infördes 2010 innebar att Arbetsförmedlingen fick ansvar för att vissa nyanlända invandrare (flyktingar, skyddsbehövande och anhöriga till dessa med uppehållstillstånd) erbjuds insatser som underlättar och påskyndar deras etablering i arbets- och samhällslivet [1].

En del utav Etableringsprogrammet för individen är Samhällsorientering. I Ronneby kommun sköts det utav Utbildningsförvaltningen via Blekinge Integrations och Utbildningscenter (BIU). Efter Etableringen får individer som erhåller ekonomiskt bistånd från kommunen hjälp av Arbetsmarknadsenheten för att komma i sysselsättning och ut på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsenheten är också den instans som i slutändan möter arbetsgivarna för att matcha ut deltagande individer.

Trots att kedjan är relativt tydlig så har länkarna tidigare arbetat relativt åtskilt. Den tvärsektoriella samverkan mellan Utbildningsförvaltningen och Arbetsmarknadsenheten har varit bristfällig som bäst. Det är vår uppfattning att verksamheterna utgått från sina uppdrag och inte målgruppens behov när man planerat sin samverkan mellan de två enheterna tidigare. Perspektivet kan antas ha varit för vertikalt istället för horisontellt. Med projektet vill vi bland annat samarbeta närmare med Utbildningsförvaltningen och då specifikt BIU och öka den samverkan för effektivare etableringsprocesser för att bättre kunna hjälpa de individer som har det svårast för att komma ut på arbetsmarknaden.

Siffror hämtade från Arbetsförmedlingen visar att 2178 personer har lämnat etableringsuppdraget under perioden 2013 till juli 2022 [2] i Ronneby kommun. Utav dessa så återfinns 156 (7,2% av 2178), varav 88 kvinnor (56,4%) och 68 män (43,6%), hos Försörjningsstöd i september 2022 [3]. Det är vår hypotes, utifrån problemanalysen, att många utrikesfödda individer i långtidsarbetslöshet som är kvar hos Försörjningsstöd idag delvis är det till följd av bristande kunskap om det svenska samhället i stort vilket skapar ett påtagligt hinder för dem att komma i varaktig egenförsörjning.

Viktigt att påpeka här att merparten utav alla som genomgått Etableringen i Ronneby inte är hos Försörjningsstöd i dag, men att en som tidigare nämnt mindre andel inte tycks kunna ta sig vidare för egen maskin eller med de stöd vi i kommunen erbjuder i dag.

Under åren så har Arbetsmarknadsenheten framförallt arbetat med arbetsinriktade åtgärder. Frågan om kulturskillnader och hur dessa bör bemötas har varit näst intill icke-existerande i dessa sammanhang. En anledning till detta är enligt vår uppfattning en ovilja att prata om kulturella skillnader som missgynnar individen. Denna ovilja anser vi inte bara vara en lokal företeelse utan något som genomsyrat samhället under flera års tid. Som en följd utav detta så saknar personalen relevant kompetens för att möta detta på en organisatorisk nivå med ett gemensamt och konsekvent förhållningssätt. På medarbetarnivå finns någon enstaka hos Arbetsmarknadsenheten som stundtals arbetar utifrån kulturskillnader men det saknas faktisk kompetens för att arbeta interkulturellt. Detta blir således också en riskfaktor i mötet med deltagare i linje med projektets problemanalys.

[1] Arbetsförmedlingen. Ett decennium med etableringsuppdraget [Internet]. 2022. Hämtad från: <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/ett-decennium-med-etableringsuppdraget>

[2] Arbetsförmedlingen. Statistik om insatser och program [Internet]. 2022. Hämtad från: <https://arbetsformedlingen.se/statistik/insatser-och-program>

[3] Försörjningsstödsenheten. Internt hämtad statistik. 2022.

### 2.3 Beskriv konsekvenserna av problemet.

Konsekvensen av huvudproblemet drabbar främst individerna i målgruppen genom att de inte kommer i egenförsörjning, inom en rimlig tidsram eller i värsta fall över huvud taget. Detta i sin tur har negativ effekt på det allmänna hälsotillståndet hos individen vilket tar sig uttryck främst i försämrad psykisk hälsa och lidande [1]. Utöver det så riskerar individerna att drabbas utav social utestängning till följd av att de saknar arbete. Ett begränsat kontaktnät och brist på referenser är en (av flera) troliga orsaker till svårigheterna för utrikes födda att få sina första jobb [2]. Arbetslöshet är också en faktor som kan bidra till att individen drabbas av fattigdom [3]. Det är också sedan länge känt att barn till föräldrar som inte arbetar i större utsträckning inte själva kommer i egenförsörjning än barn till arbetande föräldrar. Projektet kan därmed bli viktigt genom sina preventiva effekter på framtida generationer.

På organisationsnivå är konsekvensen av att medarbetarna på Arbetsmarknadsenheten inte besitter kompetens för att arbeta interkulturellt vilket medför en sämre matchning utav deltagande individ ut i sysselsättning. Nedan följer ett exempel från ESF-projektet ROSS, våren 2022. Alla namn är fiktiva: "Aminha kommer från Syrien och har fått möjlighet att arbeta i en lunchrestaurang med traditionell svensk husmanskost. Arbetsmarknadsenhetens arbetsgivarcoach har tillsammans med arbetsgivaren för restaurangen och med Aminha gått igenom arbetsuppgifterna. De har även tillsammans sett över språkkunskaper, säkerhetsföreskrifter, hygien, servicebemötande och Aminhas behov utav att bära slöja på jobbet. Inga problem föreligger. Första dagen på jobbet ombeds Aminha diska en tallrik men hon vägrar att röra den då det legat fläskkött på den. Aminha kan efter detta på arbetsgivarens anmodan inte arbeta kvar."

Det som skedde med deltagaren hade kunnat undvikas men eftersom det saknas interkulturellt förhållningssätt hos alla tre parter, arbetsgivaren, coachen och deltagaren, så har frågeställningar av den här typen inte lyfts. Det är lika självklart för arbetsgivaren att tallriken ska diskas som det är för deltagaren att av religiösa själ inte röra vid tallriken.

Det största lidandet i den här situationen får antas innehas utav deltagaren. Konsekvensen blir att arbetsgivaren måste söka ny personal, coachen måste arbeta både med den aktuella individen, arbetsgivaren och ev. hitta en ny deltagare samt att den deltagande individen utestängs från arbetsmarknaden ytterligare en tid. Det är även rimligt att anta att hon känner av social utestängning.

På strukturell nivå så kan vi rimligen anta att konsekvenserna är flertaliga och långtgående: att individer inte arbetar och således inte genererar skatteintäkter, att individernas försämrade hälsa belastar vården, att den sociala utestängningen till följd av arbetslöshet skapar segregation och på så sätt göder det utanförskap som resulterar i arbetslöshet.

[1] Folkhälsomyndigheten. Långtidsarbetslöshet [Internet]. Stockholm: Folkhälsomyndigheten; 2022. Hämtad från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/fu-langtidsarbetsloshet>

[2] Institutet för Arbetsmarknads- och utbildningspolitisk Utvärdering. Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden [Internet]. Uppsala: IFAU; 2022. Hämtad från: <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden/>

[3] Eurostat. At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC and ECHP surveys. 2022. Hämtad från: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc\\_li04](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/ilc_li04)

## 2.4 Beskriv vilka **tidigare insatser** som gjorts för att hantera eller lösa problemet.

Målgruppen utrikesfödda arbetslösa har vi via tidigare projekt, samt ordinarie verksamhet, arbetat med i allt större utsträckning sedan 2015. Samtliga nedan nämnda verksamheter har i olika mån resulterat i det här projektet som vi söker nu utifrån de lärdomar vi tagit. Den pågående förstudien har också lyckats samla allt underlag som vi nu får överblick av.

ROSS (Ronneby, Olofström, Sölvesborg Satsar) [2020 till 2022] – Samverkansprojekt med Olofströms och Sölvesborgs kommuner för att arbeta med 7TJUGO-metoden, som varit framgångsrik med deltagarna, mot arbetsgivarna. Centralt är ovan nämnda metod samt den nya rollen som arbetsgivarcoach som står privata arbetsgivare till handa för råd och stöttning i rekryteringen utav långtidsarbetslösa. Inom ramen för projektet har språkgrupper varit en stor del för Ronnebys delprojekt. Lärdomar från projektet är att målgruppen äldre utrikesfödda lider av ett relativt utbrett systemmissförstånd i relation till det egna ansvaret framför allt hos äldre. De yngre deltagarna har i stället okunskap kring vägar till arbete men ofta god motivation. Vad gäller själva språkutvecklingen är det tydligt från ROSS att ett stort behov utav språkinsats som kan komplettera SFI är att nytta. Projektet visar också att den nära kontakten med arbetsgivarna, vilket primärt är i privat sektor, gör matchning och motivation av deltagare mycket bättre. Det var under projekt ROSS som vi på allvar började förstå att målgruppsproblematiken ändrats sedan tidigare vilket i sin tur föranledde både den pågående förstudien och den här projektansökan.

Nystartsjobb – Flerårigt samarbete med Arbetsförmedlingen för att anställa primärt utrikesfödda. Lärdomar här är att det ofta uppstår kulturkrockar och otydliga eller bristfälligt kommunicerade förväntningar från både arbetsgivare och deltagare.

Motsats [2021-2022] – Länsstyrelsefinansierat samverkansprojekt med Studieförbundet Vuxenskolan. Syftar till att öka den språkliga förmågan med hjälp av coaching. Deltagarna har dock varit utsträckning svårnådda på grund av bland annat sjukdom.

VI-grupper (Vägledning & integration) [2015-2018] – Vägledningsgrupper för utrikesfödda, främst yngre. Lärdomen var att coachning var och är ett effektivt verktyg för målgruppen men också att arbetsmarknadskunskap viktigt att lära ut.

Mind the Gap [2019-2020] – Regionalt projekt finansierat av ESF-medel. Främst yngre deltagare i Ronneby med psykisk ohälsa som största hinder. Lärdomen här var att ha ett helhetsperspektiv av individen när man arbetar mot arbete och studier. Också att hälsoinsatser är effektiva stärkande insatser till stegförflyttningsprocessen.

## 2.5 Beskriv projektets **målgrupp**. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit **involverad** i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med **deras behov**.

Anledningen till att vi drar slutsatsen gällande bristande samhällskunskap hos målgruppen grundas i intervjuer som genomförts i det pågående ESF-projektet Förstudie Arbetande Bygden (2022/00096) som drivs utav Arbetsmarknadsenheten. En del i det projektet är att på individnivå genom få en bredare förståelse och fakta kring behov, förutsättningar och vilka kulturyttringar det finns bland målgruppen som står utanför arbetsmarknaden och som riskerar att drabbas av social utestängning eller fattigdom. Projektet är ännu inte avslutat men vi kan ändå dra vissa slutsatser utav de första resultaten.

Målgruppen är enligt bred definition långtidsarbetslösa (mer än 12 månader) utrikesfödda som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden. I Ronneby kommun finns enligt Arbetsförmedlingens statistik [1] under augusti månad 656st arbetslösa utrikesfödda personer (361 kvinnor, 295 män).

371st (224k, 147m) har varit utan arbete i mer än 12 månader. 234st (144k, 90m) i mer än 24 månader. 358st av 656 befinner sig i Jobb- och utvecklingsgarantin (JOB:en).

Vi väljer att göra en avgränsande analys för att belysa det vi kallar projektets primära målgrupp. Dessa är arbetslösa utrikesfödda individer som genomgått Etableringsprogrammet och uppburit ekonomiskt bistånd från 1 till 8 år, dvs. med start i perioden mellan 2013 till 2021. Etableringsprogrammet används som en avgränsande faktor eftersom målgruppen då har genomgått samhällsorientering, men i linje med problemanalysen, inte kunnat omsätta kunskapen i praktiken.

Vi kan då se att 156 personer, 88 kvinnor (56,4%) och 68 män (43,6%), i åldern 18 till 65 är aktuella hos Försörjningsstödet. 99 utav dessa är omedelbart tillgängliga för projektets insatser i augusti 2022, övriga är för närvarande i insats hos AF, främst Rusta och Matcha. I stort sett samtliga har arabiska som modersmål [2]. Detta är den primära målgrupp som projektet vill arbeta med. Det tåls återigen repeteras att dessa 156 personer utgör en mycket liten del (7,2%) utav de 2178 individer som genomgått Etableringen i Ronneby kommun sedan 2013.

Den sekundära målgruppen är långtidsarbetslösa utrikesfödda personer i Ronneby kommun över lag, som bedöms lämpliga till projektets insatser utav Försörjningsstöds handläggare, då vi inte kan utesluta att problematiken som beskrivs enbart är avgränsad till analysunderlaget.

Genom intervjuer med 20, 13 (65%) kvinnor och 7 (35%) män i åldern 18 till 65 ur från målgruppen via den pågående förstudien så kan vi utläsa några huvudlinjer i deras problematik. Sammantaget uppger merparten (55%) att de har svårigheter att förstå systemet och att den egna (utomsvenska) bakgrunden samt låg språkförståelse är de största hindren för att komma i sysselsättning. Språknivån för 65% utav deltagarna bedöms ligga på en mycket grundläggande nivå. Ingen utav deltagarna har avslutat gymnasiet och 15% har heller inte avslutat grundskolan. Samtliga bor i Ronneby tätort, 15% har körkort, 30% har tillgång till bil. Ingen har arbetat i Sverige.

Förstudien har även genomfört intervjuer med personal som möter målgruppen i sitt dagliga arbete. Personalen är samtliga coacher på Arbetsmarknadsenheten, fyra kvinnor och tre män vara en från varje könsgrupp har utomeuropeisk härkomst. Deras erfarenheter fördjupar problematiken ytterligare. Deras sammantagna uppfattning är att målgruppen som projektet vill arbeta med har ett omfattat systemberoende och okunskap kring vart pengarna som de erhåller varje månad kommer ifrån. Det finns missförstånd om att pengarna kommer från andra källor än via skattesystemet, t.ex. FN eller "kungen". Det senare är också ett exempel på den graverande okunskap om det svenska samhället som återfinns gällande dess system, vilka majoritetsvärderingar som råder samt vad som förväntas utav landets innevånare och medborgare.

Coacherna berättar också om de kulturskillnader de själva observerat och som kan bli ett hinder för individernas progression. Bland annat ser de en generell skillnad på hur framförallt muslimska kvinnor betar sig om de är i närheten utav män eller inte och att det finns en benägenhet att över lag inte ta plats i sammanhang där män ingår.

Språket är också en utmaning men ur olika perspektiv. Somliga har god språkförståelse men självförtroende är så lågt att man inte vågar prata och således övas inte talförmågan. Andra deltar passivt i svenskspråkiga sammanhang, inklusive utbildning, för att man inte vågar ställa frågor och i stället sitter tyst, vilket gör att de heller inte lär sig.

Till sist saknas enligt coacherna goda förebilder för målgruppen. De unga har inga i sin familj att diskutera jobb eller studier med. Det finns heller inga positiva erfarenheter kopplade till arbete och studier från familjen då ingen i familjen jobbar eller studerar. Det finns också indikationer på att familjen i ett större perspektiv (klan) bestämmer vad familjemedlemmarna skall ägna sig åt.

Något som coacherna dock ser som är positivt är att flera ofta har en motivation mot en bättre tillvaro men saknar förutsättningarna, både externa och interna, för att utvecklas och närma sig egenförsörjning och en bättre framtid.

[1] Arbetsförmedlingen [Internet]. 2022. <https://statistik.arbetsformedlingen.se/>



[2] Försörjningsstödsenheten. Internt hämtad statistik. 2022.

**2.6 Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.** Projektets stödsökande aktör är Enheten för Arbetsmarknad & Integration (AME/INT) i Ronneby kommun. Till vardags kallat Arbetsmarknadsenheten. Arbetsmarknadsenheten ligger sedan 2022 under Socialförvaltningen och driver på uppdrag av Ronneby kommuns politiker arbetsmarknadsfrågor i linje med de målsättningar som den lokala politiken gett enheten. Dessa är (1)snabbare matchning för nyanlända, (2)samverkan inom kommunens verksamheter, (3)minskning av försörjningsstödet, (4)skapa förutsättningar och vara möjliggörare för en god integration samt att (5)hjälpa ungdomar till sysselsättning med extra inriktning på studier

Arbetsmarknadsenheten kan bäst beskrivas som Försörjningsstöds operativa gren inom Socialförvaltningen och arbetar för att slussa de individer som uppbär ekonomiskt bistånd från kommunen ut i hållbar sysselsättning, som studier eller arbete. På grund av detta så har Arbetsmarknadsenheten och Försörjningsstöd ett nära samarbete som under 2022 förstärks med flera gemensamma insatser. En utav detta är att enheterna gemensamt tar sig an att arbeta med BIP (Beskaeftigelse Indikator Projektet) vilket är ett dansk projekt som hittills är den mest omfattande vetenskapliga progressionsmätningen som har undersökt vad som faktiskt gör att individer med komplexa problem kommer ut i arbete. BIP som helhet sätter fokus på ledarskap, organisationen och förhållningssätt på alla nivåer – tjänstemannaledning, personal men inte minst deltagarna. Just deltagarperspektivet gör det särskilt intressant för det här projektet. Hanteringen utav BIP sköts utav Finsam i Blekinge. [1] I skrivande stund så går samarbetet med BIP i stadig takt framåt och det är projektets ambition att vara en del utav den gemensamma processen för BIP. Den processen sköts lokalt utav en samverkansgrupp inom vilket centralt placerad personal från Socialförvaltningen ingår, vilka i sin tur ingår i projektets styrgrupp.

Projektet avser att samverka med andra enheter inom Ronneby kommun men utanför Socialförvaltningen. Främst utav dessa är Utbildningsförvaltningen och dess enhet Blekinge Integrations- och Utbildningscenter (BIU). BIU bedriver bland annat utbildningen i samhällsorientering för de individer som befinner sig i Etableringsprogrammet. Projektledningen har i samråd med huvudansvarig för BIU enats kring att arbeta för en förstärkt samverkan i och med projektets genomförande. Tidigare samverkan har varit sporadisk men efter de möten som genomförts finner enheterna fog för att utforska samarbetsformer framöver. Konkret ser projektet att det vore synnerligen lämpligt att ta in de Samhällskommunikatörer som BIU förfogar över till utbildningsinsatser riktade till deltagarna. BIU har även nyligen startat en ny utbildning som arbetar med psykisk ohälsa kopplat till flyktingsituationer som vi finner intressant. Det senare blir synnerligen relevant då BIU var de som tog fram projektet "Hälsa för Alla" som drivs av RFSISU på Testlabbet (f.d. Blekinge Health Arena) vars metod för fysisk aktivitet Arbetsmarknadsenheten har tagit del av tidigare.

Arbetsförmedlingen är en aktör av sin natur alltid är närvarande i arbetsmarknadsfrågor. Projektet har god kontakt med den lokala företrädaren och har via henne stämt av projektets riktning i relation till den pågående reformeringen. Sagda företrädare kommer också enligt plan att ingå i styrgruppen.

För att få stärkt en anknytning till näringslivet har projektet också att bjudit in kommunens Näringslivsenheten till samverkan för att på så sätt få en strategisk verklighetsförankring gällande näringslivet och arbetsmarknaden. Näringslivsenheten bistår projektet med sin kompetens på dessa områden vid behov.

Till sist så ämnar projektet att samverka regionalt via projektledarnätverk och/eller i Regionala samverkansråd. Vi ser resultatspridning som en utav de effekter vi vill uppnå och i skrivande stund finns god samverkan med andra kommuner där vi ser ett värde av att stämma och lära utav varandras projektresultat löpande under projektet. Region Blekinge arbetar också för en större

regional satsning av social karaktär och projektet vill gärna vara delaktig i det nätverket för lärande och ev. expanderad samverkan om det faller inom projektets ramar vad gäller målbild.

[1] Finsam [Internet]. 2022. <https://finsam-blekinge.se/>

### 3.0 Deltagande aktörer

Arbetsmarknadsenheten, Försörjningsstöd och Blekinge integrations- och utbildningscenter (BIU).

### 4.0 Projekt mål

4.1 Beskriv vad projektet ska **uppnå**. Sätt projektmål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering. Beskriv på **vilket sätt** projektmålen svarar mot **utlysningens förväntade resultat**.

Projektets primära mål är på individnivå och syftar till att individer i utanförskap, primärt utrikesfödda i långtidsarbetslöshet med ekonomiskt bistånd, ska komma närmare arbetsmarknaden. I detta vill vi särskilt att deltagarna skall avslutas till arbete eller studier. Detta i sin tur är i linje med den Regionala Utvecklingsstrategin 2022 för Blekinge genom att "verka för ett större arbetskraftsdeltagande och inkludering på arbetsmarknaden, särskilt för utsatta grupper" [1]. Projektet ser också ett behov utav att stärka målgruppens psykiska- och fysiska hälsa för att på ett strukturellt plan minska hälsoklyftorna i Blekinge. Vi vet också sedan tidigare insatser vet att hälsoinsatser stärker individens förmåga att stegförflytta sig mot arbete och egenförsörjning.

Projektets sekundära mål är att förbättra den tvärssektoriella samverkan, särskilt mellan Ronneby kommuns förvaltningar och enheter som i sitt arbete möter deltagare från målgruppen. Detta utifrån antagandet att målgruppen skulle gagna på en stärkt samverkan, t.ex. genom bättre anpassade insatser utefter behov. Andra berörda parter i denna samverkan är Arbetsförmedlingen, Region Blekinge och grannkommuner med sociala satsningar och projekt.

Vi ser också en utifrån problemanalysen att medarbetarnas kompetens, specifikt interkulturell kompetens/förhållningssätt, behöver stärkas för att bättre möta deltagarnas behov för att således också stärka individernas närmande till arbetsmarknaden. Även om projektet är ett tillämpningsprojekt så blir det också en möjlighet för kommunen att arbeta med att stärka sin egen kompetensförsörjning samt även att främja medarbetarnas livslånga lärande via de utbildningsinsatser som planeras för projektpersonalen.

[1] Region Blekinge [Internet]. 2022. Hämtad från: <https://regionblekinge.se/utveckling-och-projekt/regional-utveckling/vaxtplats-blekinge---blekinges-regionala-utvecklingsstrategi.html>

4.2 Beskriv hur ni planerar att **följa upp** projektet. Ange de **indikatorer** ni kommer att använda för att **mäta** projektmålen.

Det primära målet är på individnivå och medarbetarna kommer att jobba med deltagarna via självskattningsverktyg. Skattningen kommer att ske i individuella samtal och planeras genomföras vid inskrivning och vid utskrivning. Vid inskrivningen kommer deltagaren särskilt att få svara på vart vederbörande tror sig vara i sin utveckling i slutet utav insatsen. Vi kommer arbeta utifrån begreppet stegförflyttningar som projektet definierar som "en ökad förmåga för en individ att få varaktig egenförsörjning via arbetsmarknaden".

Indikatorer som kommer användas är ytterst huruvida en deltagare har kommit i arbete eller studier. Vad gäller stegförflyttningar hos deltagarna vill vi utgå från forskningen ifrån BIP med hjälp av de frågeställningar som använts i det projektet. Det gör vi konkret via SKAPA-verktyget (Skattning Av Progression mot Arbete) som kategoriserar BIP:s frågor i följande kategorier: Förbättra möjligheterna, Klara ett arbete, Kompetenser, Samarbetsförmåga, Hantera vardagen och Hantera hälsan.

Varje kategori har en skala från 1 till 5 där deltagaren utifrån sina svar kan generera ett spindeldiagram. I dagsläget finns inget digitalt verktyg för att registrera deltagarnas svar, vilket hade varit fördelaktigt, men förhoppningen är att det i framtiden tas fram, antingen via den lokala samverkansgruppen (Finsam) eller på ett högre plan. Vi ämnar oaktat att spara dessa data manuellt för att på ett kvalitativt sätt kunna följa deltagarnas utveckling. Sammanställda data kommer att

redovisas könsuppdelat och i ålderskategorier, det senare i skrivande stund enligt 18-29 och 30 till 65.

Det går också att ställa motsvarande frågor utifrån ovan nämnda kategorier till medarbetarna som arbetat med deltagarna för att på så sätt jämföra de olika resultaten. Detta är skattningsfrågor ställda till medarbetaren och är ställda utifrån dennes uppfattning utav deltagarens stegförflyttningar. Även detta är en metod ifrån BIP [1].

Det sekundära målet om tvärssektoriell samverkan kommer inte vi själva inhämta data för. Anledningen är att Finsam i Blekinge, som är en samarbetsaktör, gör genomlysningar utav den typen av samverkan som en del i sitt uppdrag. Vi kommer kontinuerligt få ta del utav denna via den lokala samverkansgruppen (lokal del av Finsam) där bland annat projektskrivaren och (minst) en utav styrgruppsmedlemmarna sitter. Via den uppföljningen får vi således möjlighet att agera för att stärka upp vår samverkansförmåga. En del i den praktiska samverkan är hur Socialförvaltningen internt kommer implementera BIP i större skala vilket är en process som pågår i skrivande stund [2].

Vad gäller medarbetarnas kompetenshöjning så kan rimligen antas att, i och med deltagarnas problematik, om deltagarna gör framgångsrika stegförflyttningar så bör medarbetarnas kompetens de facto ha stärkts. Uppföljning med medarbetarna kommer att göras månadsvis utav projektledaren och fokus kommer då vara på deras erfarenheter utav att jobba med målgruppen med det interkulturella arbetssättet och på vilket sätt det ger, eller inte ger, önskade resultat.

Gällande projektledningsstrukturen tänker sig projektet att projektledning (70% - huvudsaklig arbetsuppgift) och administration (30%) handhas utav en och samma person. Anledningarna flera men delvis är att projektet har relativt lite operativ personal och att organisationen, dvs. Arbetsmarknadsenheten också är liten, varvid det blir onödig administration att separera arbetsuppgifterna över flera personer. Samtidigt borgar upplägget för en bättre insikt i resultat och verksamhetsuppföljning för projektledningen, särskilt vad gäller lägesrapporteringen. Av erfarenhet vet vi att det är synnerligen fördelaktigt för förståelsen och resultatuppföljningen ju färre mellanhänder som informationen passerar igenom. I och med projektets relativa litenhet så finner vi det således lämpligt.

Projektledningen förväntas stötta projektmedarbetarna med att kontinuerligt utvärdera projektprogression, sköta strategisk samverkan och kommunikation, sammankalla styrgrupp, hantera inköpsunderlag och uppföljning, avrapportera till ESF och SCB, samt i övrigt administrera projektet. Ekonomin kommer skötas rent praktiskt utav ordinarie personal på Arbetsmarknadsenheten och vi kommer inte söka stöd för den resursen då de förväntas en försumbar andel arbetstid.

[1]Væksthusets Kompetencecenter [Internet]. 2022. Hämtad från: <https://vaeksthusets-kompetencecenter.dk/sv/forskning/>

[2] Finsam [Internet]. 2022. <https://finsam-blekinge.se/>

#### 4.3 Beskriv hur projektet ska **utvärderas**.

Extern utvärderare skall upphandlas. Fokus kommer ligga på att kritiskt granska det interkulturella arbetssättet, implementeringsarbetet samt hur väl projektet uppfyller de horisontella principerna. Utvärderaren kommer att upphandlas enligt LOU där särskilt kompetens kring integration, implementering, jämlikhet och tvärssektoriell samverkan kommer premieras. Resultaten från projektet kommer ligga till grund för en kompetensutvecklingsplan samt användas i spridningsinsatser. Utvärderingsbudget är maximalt 500tkr.

#### 4.4 Beskriv vilka som är **mottagare** av projektets tänkta resultat.

Mottagare av projektets resultat är primärt Socialförvaltningens Arbetsmarknadsenhet och enheten för Försörjningsstöd. Sekundärt är det de medarbetare som tar del utav projektets utbildningsinsatser.

Arbetsmarknadsenheten är drivande part för projektet i och med att målgruppens behov och problematik faller inom ramen för deras uppdrag inom den kommunala förvaltningen. Samtidigt så är det Försörjningsstöd som bär kostnaden för individernas ekonomiska bistånd. Om projektet blir framgångsrikt så gagnas således båda parter.

Eftersom projektet också innebär en kompetenshöjning inom interkulturellt arbetssätt så kommer medarbetarna också ta del utav resultatet. Förhoppningen är att arbetssättet är så pass framgångsrikt så att det bli en del utav Socialförvaltningens och berörda enheters kompetensutvecklingsplan även efter projektet.

Om samverkansarbetet med Utbildningsförvaltningen, BIU, visar sig vara fruktsam så gagnas rimligen även den förvaltningen och i viss mån kommunen som helhet.

De samlade resultaten kommer att presenteras för politiska beslutsfattare vid projektets avslut i förhoppningen att bedömt värdefulla resultat kan bli en del utav den ordinarie verksamheten.

## 5.0 Metod och tillvägagångssätt

5.1 Beskriv de **metoder** eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projektmål som ni formulerat i avsnittet Projektmål.

Projektet planerar att använda 7TJUGO-metoden i sitt arbete med deltagarna. Metoden är väl beprövad och etablerad på Arbetsmarknadsenheten sedan flera år tillbaka. Den är också införd under en tidigare programperiod via ett ESF-projekt.

Kortfattat så är 7TJUGO:s är en typ av empowermentpedagogik där huvudfokus ligger inom området för den individuella personliga utvecklingen och samspelet mellan människor. Metoden ligger till grund för hur vi i vårt arbete möter deltagarna på Arbetsmarknadsenheten och är de facto vårt förhållningssätt. Till vardags pratar vi på Arbetsmarknadsenheten likställande om begreppet empowerment med begreppet egenmakt, även om översättningen har sina brister.

Empowerment, eller egenmakt, i 7TJUGO innebär att den enskilda individens upplevelse av sin möjlighet och förmåga att påverka sin tillvaro är i fokus. Behovet av att känna att man själv kan påverka sitt eget liv och sin egen livssituation bedöms som djupt allmänmänsklig. En analogi från metoden är att likställa förmågan att styra sig själv med att framför en bil. Om man själv sitter i förarsätet på bilen med möjlighet att starta motorn, lägga i en växel, släppa kopplingen, gasa och styra iväg bilen i den riktning som man själv väljer så är det väsensskilt från motsatsen. Den upplevelsen beskrivs som att sitta instängd i baksätet och bli körd av någon annan till en plats man själv ej bestämt eller önskat.

Frågan om empowerment hänger här nära samman med den enskilda individens tillgång till, eller avsaknad av, självkänsla. Självkänslan är starkt förknippad med förmågan att själv vilja, kunna och våga påverka den egna vardagen och livssituationen. 7TJUGO:s metod kring empowerment följer inte något kollektivt eller enhetligt mönster. Det finns inga modeller som kan tillämpas och följas systematiskt steg för steg. Allt är individuellt och unikt. Det är en process som har sin utgångspunkt i individen. Empowerment hänger enligt metoden nära samman med omgivningens bemötande, självreflektion, medvetandegörande samt hjälp till självhjälp i en fri och befriande miljö. Pedagogiken har som fundament utgångspunkt i att växande uppnås genom praktiskt och teoretiskt inhämtande av kunskaper. Detta leder till insikter som i sin tur leder till ökad medvetandegrad om den verklighet man agerar i och inte minst i hur man kan påverka och förändra den [1].

Vi bedömer att metodens stora individfokus, med hänsyn till målgruppens komplexitet och hur vi vill jobba med deltagarna, ligger väl i linje med projektmålen. Därtill är metoden inarbetad sedan tidigare. Projektets coacher kommer arbeta med något vi kallar 5-stegsmodellen som utgår ifrån 7TJUGO. Stegen består utav 1) Skapa relation och tillit med deltagaren, 2) Djupdykning i tankar och upplevelser, 3) Jämförelse med Sverige och hemlandet, 4) Målsättning och 5) Arbetsmarknadskunskap/jobbtrappan.

Eftersom medarbetarna också kommer att ta del av interkulturell kompetensutveckling är det särskilt bra att 7TJUGO är en "öppen" metod. En viktig del i projektet är att vi vill arbeta med interkulturellt förhållningssätt, men hur detta kommer avspeglas i aktiviteterna kan vi inte veta förrän medarbetarna utbildats. Enligt Helen Avery [2] så är "en viktig förutsättning för dialog, reflektion, förändringsbenägenhet och öppenhet ... att det existerar tillitsfulla relationer, förtroende och respekt mellan olika individer. Tillit och ömsesidighet skapar förutsättningar för en lyssnande kultur och att man tar till sig nya idéer, hittar kompromisser och nya vägar. Väletablerade relationer gör det också lättare att hantera olika utmaningar som kan uppstå när skilda perspektiv möts". Vi kan av det dra slutsatsen att interkulturellt arbete är resursintensivt eftersom ovan nämnda aspekter i mötet med individen tar tid.

Handledarna från Swedish Empowerment center talar gärna om en 20/80 fördelning vid användandet av metoden, där 20% utgörs av 7TJUGO, och resterande 80% individanpassas. Detta gör metoden också lämpligt ur ett intersektionellt perspektiv och gör att situationer samt frågeställningar som berör de horisontella principerna kan beaktas utan att hamna i konflikt metoden som skall användas.

[1]Swedish Empowerment Center. Metodmaterial 2017. <https://empowercenter.se/>

[2] Skolverket [Internet]. 2022. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning-och-utvarderingar/artiklar-om-forskning/interkulturellt-forhallningssatt-bra-for-modersmalsamnet>

5.2 Beskriv de huvudsakliga **aktiviteter** som projektet ska **genomföra** och hur dessa förväntas bidra till att **uppfylla** projektets angivna mål.

Projektets aktiviteter utgår utifrån analysen av målgruppen och de behov som därutav kan utläsas. Projektet planerar att erbjuda deltagarna aktiviteter utefter behov och tillgänglighet. Det är t.ex. inte ovanligt att deltagarna också läser på SFI (som regel halvtid) och då behöver den individuella planeringen anpassas därefter.

Projektet kommer att genomföra kontinuerlig gruppverksamhet för målgruppen. Tematiska innehåll för dessa är 1) Samhällsorientering, vilket överses utav Samhällskommunikatör, och planeras inkludera samhällsorientering, majoritetssamhällets värderingar, jämlikhet och stresshantering, 2) Språkträning i grupp och enskilt utefter deltagarens förmåga, 3) Arbetsmarknadskunskap vilket inkluderar arbetsmarknadsteori med yrkeskartläggning och jobbtrappa, yrkeserfarenheter, datorkunskap, studiebesök samt insteg till att starta eget, 4) Fysisk aktivitet planeras att genomföras via tidigare upphandlade konceptet Hälsa för alla som utförs utav RFSISU[1].

Utöver detta vill projektet ha en parallell projektverkstad där motiverade deltagare får möjlighet att utveckla och förverkliga en egen idé. Ingången från gruppverksamheten återfinns via Arbetsmarknadskunskapens (3) del om att starta eget. Inspirationen till detta kommer från ESF-projektet Kaoskompaniet (2015/00238). Projektverkstaden arbetar utifrån en kortare introduktionsdel för att sedan låta deltagaren styra sig själv med kontinuerlig återkoppling och uppföljning från närvarande coach. Vi ser ett värde i projektverkstaden låta deltagare från närliggande verksamhet inom Arbetsmarknadsenheten ta del utav projektverkstadens kontext genom att dela lokaler. Vi finner särskilt lämpligt ur ett integrationsperspektiv då t.ex. Finsams deltagare, som delar byggnad med projektet, primärt är inrikes födda.

Andra deltagarna skall dock inte handledas utav projektets personal utan dela lokal för att skapa förutsättningar till personliga möten mellan individer och över kulturgränserna. Det skall dock noteras att om utvärderande samtal snart finner att det hämmar projektets deltagare på något sätt så kommer insatsen givetvis begränsas till projektets deltagare.

Ytterligare en del består i att rigga och genomföra matchning till praktik för projektets deltagare. Detta innebär bland annat att möta arbetsgivare och att sammanföra dem med lämpliga och motiverade deltagare ur projektverksamheten. Ett visst mått av arbetsgivarcoaching bedöms behöva ingå i det matchande arbetet.

När gruppverksamhet, fysisk aktivitetsgrupp, praktikmatchning eller projektverkstad inte är aktuellt för delar av projektpersonalen kommer de primärt att arbeta med individuella coachningssamtal, enligt 5-stegsmodellen under 5.1. Veckoplaneringar för verksamheten planeras till en halvdag i veckan.

Projektmedarbetarna planerar att löpande utgå ifrån deltagarnas behov som individer och/eller som grupp, antingen utifrån det som deltagarna uppmärksammar medarbetarna på eller utifrån medarbetarnas professionella uppfattning om vad deltagarna kan tänkas behöva för stunden.

För samverkansaktiviteterna så planeras löpande sammankomster utefter gemensamt överenskomna behov, då primärt med BIU och Försörjningsstöd. Upplägget detaljplaneras under uppstartsfas samt följs upp löpande. Fokus kommer vara gemensamt lärande och resultatuppföljning samt problemanalys utav våra uppdrag och målgruppen. Som tidigare nämnt ingår Socialförvaltningen i ett existerande samarbete med Finsam gällande BIP och det samarbetet förväntas fortgå under minst hela projektperioden.

[1] Riksidrottsförbundet [2022]. Internet.

<https://www.rfsisu.se/Blekinge/Viarbetarmed/Aktuellaprojektochatsatsningar/halsaforalla>

### 5.3 Beskriv de **aktiviteter** som behöver genomföras i projektets **inledande fas** för att starta upp och **rigga** projektet.

Innan projektet börjar, men efter att det prioriterats, behöver Arbetsmarknadsenheten tillsammans med BIU nå en överenskommelse om hur samhällskommunikatörernas tjänster skall införlivas i verksamheten. Detta inkluderar avtal och kostnader. Arbetsmarknadsenheten behöver också tillsätta projektmedarbetartjänsterna med lämplig personal samt fastställa lokalisering utav projektaktiviteterna. Under samma period behöver även utbildningsinsatserna med extern kompetens för medarbetarna upphandlas så att de kan genomföras inom en så snar tidsram som möjligt från projektstart.

Samverkansrutiner skall fastställas med Försörjningsstöd och BIU enligt 5.2.

Styrgruppen behöver sammankallas till ett konstituerande möte under mars månad. Inför det mötet behöver projektledaren göra en planering gällande uppföljning utav resultat och metodarbete, som skall kunna granskas och beslutas om hos styrgruppen. Projektledaren behöver också rigga de administrativa rutinerna gällande tidsredovisning samt SCB-rapportering och lägesrapportering.

I projektets inledande fas är det också grundläggande att medarbetarna erhåller den interkulturella utbildningen och 7TJUGO-utbildningen som skall köpas in så tidigt som möjligt. Utöver det så behöver medarbetarna planera med BIU på medarbetarnivå för att schemalägga de gemensamma utbildningsinsatserna för deltagarna.

Inköp utav material måste också genomföras. Enligt plan behövs bland annat ett 15-tal datorer till projektet med enheten har redan 10 stycken, således behöver projektet köpa in ytterligare fem stycken. Logg-in behöver lösas med IT-enheten. 15 par hörlurar till varje dator behövs för språkövningarna. Sen behöver vi rekvirera allmänt kontorsmateriel som pennor, papper, pärmar etc., från kommunens vaktmästeri. Detta bör skötas utav medarbetarna som planerar upplägget av aktiviteterna.

### 5.4 Beskriv deltagarnas **planerade väg** genom projektet.

Efter att en deltagare har blivit anvisad till projektet av Försörjningsstöd så kommer deltagaren att först träffa en utav projektets coacher på Arbetsmarknadsenheten. Under detta första möte så introduceras deltagaren till projektets målsättning om ett närmande till egenförsörjning och arbetsmarknaden. Vid samma möte kartläggs individen via SKAPA-verktyget från BIP. Utifrån den intervjun och tillhörande kartläggning så bestäms en grundläggande målsättning med individuell plan baser på deltagarens behov och förutsättningar.

Deltagaren deltar sedan i projektets aktiviteter enligt den individuella planen under 12 veckors tid. Deltagaren följs upp löpande utav coach via individuella samtal för att se att deltagarens behov utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv beaktas kontinuerligt. Från veckan 2 till och med 11 finns möjlighet för deltagaren att vara en del utav den fysiska aktiviteten som genomförs i 10-veckorsprogram. Utifrån vår problemanalys utav målgruppen för projektet är det ytterst rimligt att detta individuella arbetssätt lämpar sig och får ta tid och resurser i anspråk. Att medvetet jobba aktivt med den empowermentpedagogik som 7TJUGO står för är lämpligt utifrån metodens fokus på att stärka självkänslan. Det blir särskilt relevant utifrån både målgruppsanalysen men också utifrån



att en stor portion autonomi krävs för att kunna agera på arbetsmarknaden i Sverige och detta kräver åtminstone en grundläggande trygghet i det egna jaget. Den planerade närvarograden beräknas per deltagare ligga på 90 %, baserat på att målgruppen faktiskt har krav på sig att närvara från Försörjningsstöd.

Gällande projektmedarbetarnas kompetensutveckling då beräknas varje medarbetare genomgå mellan 2 till 8 heldagars kompetensutveckling inklusive uppföljning, beroende på medarbetarens förkunskaper och behov, under en 3-årsperiod. Detta inkluderar 7TJUGO (vid behov), interkulturell kompetens och likabehandlingsutbildning. En kort förklaring av interkulturell kompetens är att det förutsätter perspektivskifte, dialog och samarbete. Att skilda erfarenheter och åsiktsskillnader inte bör gömmas undan utan ska synliggöras och användas för att ifrågasätta dominerande tolkningsramar, arbetssätt och normer [1].

[1] Skolverket [Internet]. 2022. Hämtad från: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning-och-utvarderingar/artiklar-om-forskning/interkulturellt-forhallningssatt-bra-for-modersmalsamnet>

5.5. Deltagarantal: 150st. 85 Kvinnor, 65 män.

5.6 Första deltagardagen: 2023-04-03

5.7 Beskriv hur ni **säkerställer** att projektet kommer att nå planerat **antal deltagare** och vilka åtgärder som kommer vidtas **om svårigheter** uppstår kopplat till detta.

Vis av tidigare projekterfarenhet så är vi väl bekanta med de utmaningar som framförallt drabbat projekt beroende utav deltagartillströmning från Arbetsförmedlingen på senare år. Dock är det så att i detta projekt "ägs" deltagarna utav Försörjningsstöd, som är en del utav Socialförvaltningen som Arbetsmarknadsenheten ingår i. Att arbeta med målgruppen är ett utav Arbetsmarknadsenhetens grunduppdrag i egenskap av Försörjningsstöds operativa arm och vi finner det högst osannolikt att projektet inte har deltagartillströmning som är i linje med deltagarmålen. Det är helt enkelt den målgrupp vi arbetar med oavsett projektet eller inte, men en del utav dessa individer behöver en förstärkt insats.

Den största utmaningen kopplat till deltagarflödet har främst att göra med huruvida projektmedarbetarna når framgång med deltagarna i enlighet med den planerade tidsplanen och de relevanta målen. Ett förslag till förebyggande åtgärd, om möjligt, är att projektledaren planeras gå på projektmedarbetarschablon samt inneha relevant kompetens för att kunna säkra upp vid tillfälliga störningar i verksamheten, som t.ex. kortvarig sjukdom eller kortsiktig obalans i deltagartillströmningen.

5.8 Om ni avser att arbeta **transnationellt** i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.

Projektet avser att arbeta transnationellt. Frågan om interkulturellt arbete måste tvivelsutan lyfts i flera närliggande grannländer de senaste åren som en följd utav den stora flyktingkrisen som nådde sin topp, i alla fall för Sverige, runt 2016.

Arbetsmarknadsenheten efter att projektet blivit prioriterat berbereda ett transnationellt kunskapsutbyte genom studiebesök. Målsättningen är att hitta andra projekt eller verksamheter, förslagsvis i Östersjöområdet t.ex. norra Tyskland, som har arbetat framgångsrikt interkulturellt med utrikesfödda för att lära utav dem. Särskilt frågor gällande implementering, tillvägagångssätt och resultat är intressant. Mottagare av det transnationella samarbetet blir primärt projektorganisationen och projektmedarbetarna men förväntas gagna deltagarna genom det kunskapslyft som medarbetarna förväntas erhålla.

## 6.0 Kapacitet och kompetens

### 6.1 Beskriv vilka **kompetenser** som krävs för att arbeta med vald **metod** och **tillvägagångssätt**.

Grundläggande är att projektpersonalen genomgår utbildning i 7TJUGO-metoden, vilken planeras köpas för projektmedel för medarbetare som saknar den. Samma sak gäller interkulturell kompetens samt likabehandlingsutbildning. Projektledningen bör ha lämplig utbildning och/eller erfarenhet utav projektledning och projekthantering. Fördelaktigt är om projektledaren har erfarenhet av att ha jobbat med arbetsmarknadsfrågor på olika nivåer. Personen bör också ha erfarenhet av att jobba med gruppverksamhet och därtill att jobba med metodutveckling för att på ett effektivt sätt kunna följa projektets progression.

I grund och botten måste projektpersonalen ha styrkt erfarenhet utav att arbeta med arbetsinriktad coachning utav individer i utanförskap, som kan vara arbetslöshet och/ eller sjukdom (primärt psykisk ohälsa). Det senare särskilt för att ev. kunna identifiera en drabba deltagare för att kunna slussa denne vidare. Grundläggande egenskaper hos projektmedarbetarna är kunna arbeta strukturerat, att vare en god lyssnare, ha förmågan att inkludera alla i en grupp samt ha lätt för att sätta sig in i andra människors situation samt att organisera och leda gruppverksamheter med tydlig pedagogisk linje.

Vidare behöver personalen också ha kännedom om den svenska kulturen och god kännedom om den svenska arbetsmarknaden, och någon ska med fördel ha fördjupad kunskap om arbetsgivarnas behov. Det är vidare önskvärt att minst en i personalstyrkan har egna erfarenheter utav att komma som migrant, primärt flykting från ett muslimskt land, till Sverige under de senaste 10 åren. Personen måste ha grundläggande förmåga att spegla det svenska majoritetssamhället med majoritetsvärderingar från sitt hemland. Vi av erfarenhet att personen med arabiska som modersmål behöver ha grundläggande kunskaper i datorkunskap för att kunna förmedla kunskap kring dagens digitaliserade samhälle.

Personalen måste fördelat på sina roller behärska minst svenska och arabiska på modersmålsnivå samt god engelska. Representation hos medarbetarna anses också central för verksamheten. För att genomföra det här projektet är det viktigt att personalen speglar målgruppen, att handledarna består av både kvinnor och män med olika bakgrund (företrädevis svensk och syrisk) och varierad ålder för att kunna spegla målgruppen samt majoritetssamhället.

Till sist så har personalen med fördel arbetat i ESF-projekt tidigare. Främst för att ha en grundläggande förståelse utav rapporteringssystemet samt att kunna leverera därefter. Det är också fördelaktigt utifrån ett jämställdhetsperspektiv om personalen har för vana av att följa upp och reflektera kring de horisontella principerna.

Utöver det står personlig lämplighet högt i kurs i relation ovan nämnda kriterier. Grundvärderingen på Arbetsmarknadsenheten är att "alla vill och kan", vilket är något projektpersonalen behöver ställa sig bakom.

### 6.2 Beskriv hur ni **säkerställer** att det finns personal i projektet **vid projektstart** och vilka **åtgärder** som kommer vidtas om det uppstår **svårigheter** kopplat till detta.

Rekrytering påbörjas vid prioritering av projektet och ger oss således en ledtid på 3 månader, från december 2022 till 1 mars 2023. Om det uppstår problem med rekryteringen får vi omallokerar personal i verksamheten under en begränsad period tills rekryteringen är framgångsrikt avslutad.

## 7.0 Ekonomi – Finansiering

### 7.1 Kostnad per deltagare - direkta kostnader:

98tkr

### 7.2 Kostnad per deltagare - totala kostnader:

143tkr

### 7.3 Beskriv hur **kostnaden** per deltagare är **motiverad** utifrån presenterad problemformulering, projektmål samt metod och tillvägagångssätt.

Kostnaden per deltagare i ordinarie verksamhet, beräknas utifrån deltagarantal kontra personalkostnad. En genomsnittlig medarbetare bedöms arbeta med nästan 200 aktivitetsinriktade deltagarärenden per år (en medarbetare kan ha samma deltagare i samma insats mer än en gång). Kostnaden för Arbetsmarknadsenheten blir då ca bedöms vara 2,5tkr per deltagarärende och år. Till detta kommer handläggingskostnaden hos Försörjningsstöds som bedöms vara 2,5tkr per deltagare. För samhället kostar utbetalning av ekonomiskt bistånd årligen drygt 74tkr per individ i genomsnitt. En total årskostnad per individ blir grovt och väldigt generellt räknat nästan 80tkr.

Jämfört med projektets kostnader per deltagare så är den ordinarie verksamhetens kostnader avsevärt lägre. Å andra sidan så har projektets primära målgrupp inte kunnat närma sig egenförsörjning under flera års tid, trots idoga insatser från bl.a., Socialförvaltningen men rimligen också Arbetsförmedlingen. Vi bedömer det skäligt att prova ett nytt arbetssätt med det interkulturella i centrum och vi inser att kostnaden är hög men att alternativet, att dessa individer skall fortsätta leva i bidragsberoende och utanförskap på sikt har långt mer långt skridande kostnadsineffektiv påverkan. Som exempel kan nämnas den uppenbara kostnaden om fortsatt utbetalning av ekonomiskt bistånd, ohälsorelaterade kostnader kopplad till både psykisk- och fysisk ohälsa [1] samt att unga växer upp med föräldrar riskerar att ärva det utanförskap som långvarig arbetslöshet innebär [2].

Det kan för sammanhanget vara intressant att beakta att ESF-projektet ROSS från föregående projektperiod har en resurstilldelning om 260% projektmedarbetare för Ronnebys 100 planerade deltagare under två års tid. Det motsvarar 50 deltagare per år, samma som i det här projektet. Skillnaden i resurser blir bara 40% mer, och blir då 300%.

[1] Folkhälsomyndigheten [Internet]. 2022.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/arbete-arbetsforhallande-och-arbetsmiljo/langtidsarbetsloshet/>

[2] SCB [Internet]. 2022. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Risk-for-att-arbetsloshet-gar-i-arv/>

### 7.4 Beskriv eventuella **åtgärder** om projektet får **svårigheter** att nå planerad **medfinansiering**.

Om projektet godkänns så kommer medfinansieringen att hanteras utav Arbetsmarknadsenhetens ordinarie budget. Om medfinansieringen dras tillbaka som en följd utav att enhetens grundbudget förändras så behöver projektet sannolikt avslutas i förtid.

### 7.5 Har **annan finansiering** i form av **offentligt stöd**/EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan?

Nej.

## Ekonomi – Övrigt

7.6 Har **stödmottagarna** (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?

Nej.

7.7 Beskriv **kortfattat** era **rutiner** kring redovisning och **rapportering** av ert projekt.

Rapportering kommer att ske löpande i linje med de intervaller som ESF kräver vilket kommer skötas utav ansvarig projektledare. För att rapporteringen skall bli så relevant och verksamhetsnära som möjligt så kommer en del utav densamma att skötas utav en eller flera projektmedarbetare.

Avrapportering till SCB planeras ske senast månaden efter rapporteringsaktuell månad och detsamma gäller lägesrapportering till ESF.

7.8 Beskriv vilken **extern personal** som krävs för genomföra projektet.

Projektet behöver införskaffa två typer utav kompetenser för att framgångsrikt genomföra projektet då Arbetsmarknadsenheten inte besitter dessa själva. Det ena är kompetens gällande samhällsorientering, det vill säga bestyrkt kunskap om samhället samt den pedagogiska förmågan att förmedla detta på deltagarnas modersmål, som förväntas upphandlas internt inom kommunen från Utbildningsförvaltningen och BIU i linje med punkt 2.6 i detta dokument.

Det andra gäller aktör som ska handha projektets fysiska aktiviteter för deltagarna. Här prioriteras, förutom gedigen kunskap i idrott och hälsa, interkulturell kompetens samt erfarenhet utav att motivera ovana individer med liten eller ingen träningsbakgrund. Att aktören har en god förståelse för jämställdhetsperspektivet är också avgörande. Det är också viktigt att aktören på anmodan själv kan tillgodose lämpliga träningslokaler och redskap utefter behov

7.9 Beskriv hur ni kommer att **konkurrensutsätta** externa kostnader.

Ronneby kommun följer Lagen om Offentlig Upphandling (LOU) och har också ramavtal för vissa varor och tjänster. Projektet kommer att följa LOU, upphandlingspolicy och avrop från ramavtal. Direktupphandling kommer att ske enligt gällande policy.

7.10 Beskriv er **ekonomiska förmåga**.

Ronneby kommun har förmågan att i efterhand motta ersättning för de kostnader som projektet medför. De ekonomiska förhållandena i kommunen är goda och att ha kostnader som vi i ett senare skede får ersättning för är inte ett problem.

7.11 Kommer projektet generera **intäkter**?

Nej.

7.12 Beskriv vilken **typ av intäkter** som projektet kommer att generera.

Inga.

7.13 Har **moms** inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget? (gäller ej projekt med 40%-modellen)

Gäller ej.

## 8.0 Förankring

8.1 Beskriv hur projektansökan är **förankrad** hos **stödsökande** och hos **övriga aktörer** som medverkar i projektansökan.

Via intern samverkan mellan Arbetsmarknadsenheten och Försörjningsstöd så har förankring skett på chefs- och projektledarnivå genom överenskommelser och gemensam målgruppsanalys. Även medarbetarna inom respektive enhet har mötts för att övergripande diskutera deltagarinsatser utifrån deltagarnas behov.

Överenskommelser om att arbeta för en förstärkt samverkan har även slutits med BIU, som tillhör Utbildningsförvaltningen, samt Arbetsförmedlingen.

Arbetsmarknadsenheten är som tidigare nämnt redan en del utav processen att införa BIP i Socialförvaltningen via Finsam och här finns en mycket god relation att bygga vidare på.

8.2 Beskriv hur projektets **styrgrupp** kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är **relevanta** för att tillvarata projektets intressen och resultat.

Styrgruppens medlemmar sätts samman utifrån att de alla är relevanta samarbetspartners som berörs av projektet samt besitter kompetens kring sakfrågor som rör projektets genomförande. Se 2.6.

Detta innebär att följande individer medverkar: Enhetschef för Arbetsmarknadsenhet (projektägare), Verksamhetschef för Individ- och familjeomsorgen (vilken Försörjningsstöd ligger under), verksamhetschef för Samhällskommunikation (och projektledare för BIU) samt Verksamhetssamordnare för Arbetsförmedlingen. Samtal har också förts med Näringslivsenheten och Finsam som kan bistå i mån av tid med sakfrågor.

Det finns intresse från projektet att även ha in lokal(a) politiker, utbildningsanordnare och direkt representation från det privata näringslivet men att det uppsökande arbetet bör ske efter ett ev prioriteringsbeslut eftersom det ligger långt fram i tiden.

## 9.0 Referenslista

- Abrams, D., Marques, J.M. & Hogg, M.A. (red.) (2004). *The social psychology of inclusion and exclusion*. New York: Psychology Press.
- Allport, G.W. (1979). *The nature of prejudice*. (Unabridged, 25th anniversary ed.) Reading, Mass.: Perseus books.
- Angel, B. & Hjern, A. (2004). *Att möta flyktingar*. (2., [utök. och uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Barry, B. (2001). *Culture and equality: an egalitarian critique of multiculturalism*. Cambridge: Polity.
- Beckman, Christine och Forsling, Jenny. (2009). *Från kulturkrockar till kulturmöten – affärskommunikation över kulturgränser*. Liber förlag.
- Beckman, Christine och Forsling, Jenny. (2009). *Från kulturkrockar till kulturmöten – affärskommunikation över kulturgränser*. Liber förlag.
- Berggren, H. & Trägårdh, L. (2009). *Är svensken människa? Gemenskap och oberoende i det moderna Sverige*. (Ny utg.). Stockholm: Norstedt.
- Botond, A. (2017). *Kulturell psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Brinkemo, P. (2014). *Mellan klan och stat: somalier i Sverige*. Stockholm: Timbro.
- Buruma, I. & Margalit, A. (2008). *Occidentalism: Fiendens syn på västerlandet*. Stockholm: Natur & kultur.
- Fazlhashemi, M. (2005). *Occidentalism: Idéer om väst och modernitet bland muslimska tänkare*. Lund: Studentlitteratur.
- Gundel, Joakim. 2006. *The predicament of the "Oday": the role of traditional structures in security, rights, law and development in Somalia*. Danish Refugee Council.
- Göndör, E. (2017). *Religionskollision: majoritet, minoritet och toleransens gränser*. Stockholm: Timbro.
- Herlitz, G. (2007). *Kulturgrammatik: Hur du ökar din förmåga att umgås över gränserna*. (1. utök. uppl.) Uppsala: Uppsala Publishing House.
- Hewstone, M. & Brown, R. (1986): Contact is not enough: an intergrouperspective on the 'contacthypothesis'. I M. Hewstone & R. Brown (red.), *Contact and conflict in intergroup encounters* (s. 1-44). Oxford: Blackwell.
- Hewstone, M. & Brown, R. (1986): Contact is not enough: an intergrouperspective on the 'contacthypothesis'. I M. Hewstone & R. Brown (red.), *Contact and conflict in intergroup encounters* (s. 1-44). Oxford: Blackwell.
- Hinton, P.R. (2003). *Stereotyper, kognition och kultur*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson Heinö, A. (2012). *Gillar vi olika? Hur den svenska likhetsnormen hindrar integrationen*. Stockholm: Timbro.
- Johansson Heinö, A. (2015). *Farväl till folkhemmet: frihet, jämlikhet och sammanhållning i invandrarlandet Sverige*. Stockholm: Timbro.
- Korn, D. (2017). *Kalle Anka på kräftskiva: Berättelser från landet utan kultur*. Stockholm: Timbro.
- Lifos – Center för landinformation och landanalys inom migrationsområdet. *Myndigheter och klanssystem i Somalia*. Migrationsverket, 2012

Okin, S.M. (2002). *Mångkulturalism - kvinnor i kläm?*. Göteborg: Daidalos.

Sen, A. (2006). *Identitet och våld: illusionen om ödet*. Göteborg: Daidalos.

Stier, J. (2009). *Kulturmöten: En introduktion till interkulturella studier*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Wiener, Mark S. 2015. *Klanvälde – Från Stamsamhälle till Rättsstat*. Scandbook, Dualis förlag Ludvika.