

Lärorika projekt om integration i arbetslivet

ERBJUDES!

Fem integrationsprojekt.

Årsmodell 1997-2007. Metoderna har vid inspektion bedömts vara "spännande" och i gott skick.

Erfarenheter bortskänkes! Intresserad?

RING ANDREAS PÅ 0581-817 27

0581-817 27

0581-817 27

0581-817 27

0581-817 27

0581-817 27

0581-817 27

Kan ni jobba smartare och mer långsiktigt?

Alla verksamheter vill nog kunna säga att de arbetar på ett smart sätt. Projekt är en vanlig metod för att testa om det finns smartare sätt att jobba på för att lösa eller mildra ett problem såsom utanförskap och segregation på arbetsmarknaden. Men ofta bjuder projekten i sig på oväntade svårigheter. Viktiga förutsättningar för att lyckas med projekt är därför en god kunskap om problemet, samt en flexibilitet att förändra då oväntade problem uppstår. Är då kunniga och flexibla nytänkare nyckeln för en positiv utveckling av verksamheten? Ja kanske, men alla behöver inte vara anställda av er!

Varför ska man alltid tänka ut allt själv? Är det inte ett mer effektivt och långsiktigt utnyttjande av kompetens att ta del av andras redan vunna lärdomar? Men hur gör man då? Oftast blir det via konferenser, rapporter eller projektbanker. Gemensamt för dessa är att de förmedlar information. En information som ofta är en "färdigpaketerad helhetslösning" som är svår för dig att tillämpa på din verklighet. Vore det inte bättre att få träffa den som gjort något smart enskilt för en dialog? Om ni dessutom kunde utgå från de problem och frågor som du står inför i dagsläget, kunde inte det bli mer givande?

Detta är utgångspunkten för Mål 3-projektet *Mångfald som utvecklingskraft* som drivs av APeL FoU. Vi har i en urvalsprocess fått fram fem av 200 integrationsprojekt, som har en intressant metodik och är mer långsiktiga än många andra projekt. Dessa fem projekt är under perioden januari till september 2007 redo att bjudas in av er. Den här broschyren ger dig en kort inblick i vad projekten har arbetat med och på vilket sätt de kan vara intressanta att träffa.

Bjud in ett smart integrationsprojekt till dig!

Alla fem projekten har arbetat för att svenskar med utländsk bakgrund ska få arbete, men de har gjort det med lite olika inriktning. Vill du ta chansen att träffa något av projekten och lära av deras erfarenheter? Gör då så här:

- Hör efter om det finns fler i den verksamhet eller nätverk där du arbetar som tycker det vore intressant att träffa projektet.
- Kontakta Andreas Eriksson på APeL för att boka in tid och plats där vi kan besöka er. Andreas överlämnar era kontaktuppgifter så att projektet därefter sköter kontakterna med er.
- Projektet kommer att be er om en problemformulering eller utgångspunkt för dialogen på mötet. De vill alltså veta lite hur de ska förbereda sig och vilken del av sina erfarenheter som kan vara mest intressanta i ert sammanhang.

Det medför inga extra kostnader för er att bjuda in projektet. APeL bekostar projektens resor och arbetstid.

För mer information om APeL-projektets bakgrund och syfte, se baksidan av denna broschyr.

Projekt Grogrunden

- Betydelsen av förankring, rollfördelning och flexibilitet i samverkansprojekt



Korta fakta

Drivs av: Helsingborgs, Landskronas och Lunds kommun

Erfarenhetstid: 2004-2006

(ett avslutat projekt)

Resultat per år: Ca 13 deltagare i arbete

Kostnad per år: Ca 3,8 miljoner kronor

Löddeköpinge Plantskola anställde Toribio efter sin tid i projektet.

Bakgrund och målgrupp

Från de tre kommunernas sida ville man göra något för de personer som inte haft någon anställning och därmed inte har rätt till A-kassa. Det var främst svenskar med utomnordisk bakgrund som också hade behov av att utveckla språket och lära mer om det svenska samhället. Tillsammans med Gröna näringens riksorganisation, Länsarbetsnämnden, Kommunal och Hvilans naturbruksgymnasium startade man projektet. Målgrupp var främst personer med försörjningsstöd kombinerat med intresse eller erfarenhet av jordbruk eller trädgårdsnäring och som haft svårt att klara den traditionella SFI-utbildningen.

Metodik

Socialtjänsten rekryterar personer som motsvarar målgruppskriterierna. I början av den 28 veckor långa utbildningen ligger en två veckor lång prova-på-praktik. Efter praktiken görs en utvärdering för att se om den första kontakten med svenskt arbetsliv medförde några svårigheter. Därefter följer en längre period av naturbrukskurser och yrkesinriktad svenskundervisning. Under den andra praktiken, som är fyra veckor lång, ska det finnas möjlighet till anställning. Under utbildningens gång finns även

projektledare och s.k. kommunexperter som stöd för deltagaren i sociala såväl som praktiska problem. De problem som inte är individuellt relaterade lyfts upp till projektets styrgrupp som har en mycket viktig roll som problemlösare.

Intressanta erfarenheter

Det som APeL via sin fallstudie av projekt Grogrunden funnit mest intressant är:

- Hur projektledning och kommunexperter har arbetat lösningsinriktat kring deltagarnas sociala och praktiska problem.
- Hur man under projektets gång har haft en läroprocess och konstaterat vikten av:
 - förankring hos alla som kan komma i kontakt med deltagarna
 - en effektiv kommunikation mellan alla samverkansparter
 - att styrgruppens medlemmar har mandat i hemorganisationen och att man har en gemensam bild av uppdrag och roller

Vi tror att projekt Grogrunden kan väcka stort intresse hos kommuner, branschorganisationer och huvudmän för gymnasier, men alla nyfikna är välkomna att höra av sig!

Kontaktuppgifter

För att boka in ett möte med projektet, kontakta: Andreas Eriksson på APeL, 0581-817 27, 070-593 97 27, andreas.eriksson@apel-fou.se

För frågor om projektet, kontakta: Linda Wahlqvist på Helsingborgs kommun, 042-10 77 34, 0705-25 77 34, linda.wahlqvist@helsingborg.se

GTU-projekten

- Betydelsen av projektpersonalens förhållningssätt vid individfokuserad coaching

Korta fakta

Drivs av: GTU Utbildning AB i Göteborg
Erfarenhetstid: 2003-2007
(sex avslutade och två pågående projekt)
Resultat per år: Ca 70 deltagare i arbete
Kostnad per år: Ca 3,0 miljoner kr per projekt

*Masha och Soraya
fick båda jobb på Imaje AB.*



Bakgrund och målgrupp

GTU sitter med i ett företagsnätverk inom bilindustrin där flera företag hade, och har, ett stort anställningsbehov men svårigheter att hitta bra personal. Tillsammans med socialförvaltningen startade man 2003 projektet *Lätt montör* där försörjningsstödsberoende från Lärjedalen fick en anpassad utbildning och praktik. Liknande projekt har sedan genomförts för lager- och monteringspersonal och nu senast truckförare och trainee inom flera branscher.

Metodik

GTU har under flera år byggt upp ett brett nätverk av värdföretag. Företagens anställningsbehov analyseras och matchas mot bl.a. de sökandes intresseanmälningar som följs upp med individuella samtal. GTU samarbetar med socialtjänsten i stadsdelen Lärjedalen för att hitta intresserade deltagare till projektet. Deltagarna inleder med en obligatorisk utbildningsdel om ca 4-6 veckor som sker i både grupp och individuellt. Därefter går de ut på en prova-på-praktik som följs av en utvärdering med deltagaren och företaget. Utvärderingen resulterar i en handlingsplan som anger vad

individen behöver komplettera utifrån företagets behov. Tiden för deltagaren i projektet är individuellt anpassad beroende på behov. När deltagaren är redo sker anställning på företaget. Värdföretagen erbjuds också att medverka vid handledarträffar där man tydliggör projektets syfte och mål och diskuterar lösningar på eventuella problem som kan förekomma.

Intressanta erfarenheter

Det som APeL via sin fallstudie av GTU-projekten funnit mest intressant är:

- Hur man individualiserar utbildningens innehåll, men också tiden beroende på individens behov.
- Hur GTU utvecklar nära relationer till sina samarbetspartners för att snabbt fånga önskemål och hitta lösningar till eventuella problem.
- Hur GTU lyfter fram personalens förhållningssätt som det unika och att man kontinuerligt utvecklar den biten.

Vi tror att GTU-projekten kan väcka stort intresse hos kommuner, utbildningsuppköpare och näringslivsorganisationer, men alla nyfikna är välkomna att höra av sig!

Kontaktuppgifter

För att boka in ett möte med projektet, kontakta: Andreas Eriksson på APeL,
0581-817 27, 070-593 97 27, andreas.eriksson@apel-fou.se
För frågor om projektet, kontakta: Bo Björklund på GTU,
031-733 37 57, 0705-45 99 07, bo.bjorklund@gtu.se

Projekt Spira

- Möten som påverkar attityder inom en myndighet

Korta fakta

Drivs av: Södertälje polisdistrikt
Erfarenhetstid: 2005-2007
(ett pågående projekt)
Resultat: Hittills 13 antagna deltagare
Budgeterad kostnad per år: Ca 4 miljoner kr.

Sultan är en av projektdeltagarna som hoppas komma in på Polishögskolan. Här jobbar hon i receptionen i Södertälje.



Bakgrund och målgrupp

Inom Polisen är svenskar med utländsk bakgrund underrepresenterade. Södertälje polisdistrikt ser det som angeläget att bättre spegla det samhälle som de verkar i. Därför startade man ett projekt som ska förbereda personer med utländsk bakgrund att söka till Polishögskolan, alternativt civil tjänst inom Polisen. Samtidigt ville man arbeta med attitydpåverkan hos befintlig personal.

Metodik

Deltagarna informerades om projektet via Arbetsförmedlingen, annons eller vid ett Öppet hus på polisstationen. Ett urval gjordes av dem som bedömdes ha goda chanser att komma in på Polishögskolan. Deltagarna har nu en projektanställning i civil tjänst på myndigheten i Södertälje. Arbetsuppgifterna utförs till största delen i vaken och receptionen, vilket medför många kontakter med allmänhet. Deltagarna får ett individuellt utvecklingsprogram som omfattar coach, fysisk träning och möjligheter att läsa in gymnasiekurser på en folkhögskola. Tanken är att genom en direktkontakt med polisycket få en bättre bild av vad det ställer för krav och att man under projekttiden kan arbeta med sina svagare sidor.

Intressanta erfarenheter

Det som APEL via sin fallstudie av projekt Spira funnit mest intressant är:

- Hur man trots information och förankring stöter på motstånd i organisationen, men lyckas hantera det.
- Hur man ser positiva effekter på attityder hos personal av att "tvinga fram" möten där man lär känna varandra.
- Hur man ser tecken på ökad kvalitet i arbetet genom den ökade mångfalden, bl.a. genom större trygghet för besökande allmänhet och bredare språkkompetens i receptionen.

Vi tror att projekt Spira kan väcka stort intresse hos alla typer av myndigheter och särskilt arbetsgivare som kräver en yrkesutbildning på högskolenivå, t.ex. läkare och lärare. Men alla nyfikna är välkomna att höra av sig!

Kontaktuppgifter

För att boka in ett möte med projektet, kontakta: Andreas Eriksson på APEL,
0581-817 27, 070-593 97 27, andreas.eriksson@apel-fou.se
För frågor om projektet, kontakta: Kia Samrell på Södertälje polisdistrikt,
08-401 80 95, 0708-90 66 11, kia.samrell@polisen.se

Projekt Stockholm Matchning

- Att fylla glappet mellan socialtjänst och arbetsmarknad

Korta fakta

Drivs av: Partnerskapet Stockholm Matchning
(14 stadsdelar och fyra kranskommuner)
Erfarenhetstid: 1997-2006
(tre avslutade projekt)
Resultat per år: Ca 100 personer i arbete
Kostnad per år: Ca 6,0 miljoner kronor
de senaste tre åren



*Fatimah jobbar idag
på Posten.*

Bakgrund och målgrupp

Stockholms stad har verksamhetsmål för ökad integration, höjd förvärvs- och utbildningsnivå, samt minskade kostnader för försörjningsstöd. Man satsade därför på ett projekt som matchar arbetslösa socialbidragstagare mot företags rekryteringsbehov, t.ex. truckförare, vårdare, väktare och telefonist.

Metodik

Stockholm Matchnings näringslivsansvarige besöker företag, främst i bristyrken, och erbjuder projektets matchningsmodell. Intresserade företag anger en kravspecifikation för vilken kompetens de behöver. Rekryterare matchar med hjälp av den Internetbaserade Kompetensbanken kandidater med projektets utbildningar och jobberbudanden. Lämpliga kandidater kallas till ett informationsmöte och får sedan genomgå intervju både hos Stockholm Matchning och hos företaget. Passerar man dessa rekryteringssteg är man antagen till den skräddarsydda utbildningen där arbetsgivaren efter godkänd genomgång garanterar sex månaders provanställning.

Intressanta erfarenheter

Det som APeL via sin fallstudie av projekt Stockholm Matchning funnit mest intressant är:

- Hur flera kommuner och stadsdelar samverkar vilket underlättar rekrytering av både utbildningsplatser och kandidater. Samtidigt får arbetsgivaren en förenklad och billig rekryteringsprocess.
- Hur man arbetar i bristyrken och genom matchningsmodellen med skräddarsydda utbildningar ger arbetsgivare den personal som de inte har lyckats hitta på andra sätt.
- Hur man i det glapp som annars finns mellan arbetsmarknad och arbetssökande har inrättat rekryterartjänster som via socialkontor och jobbcener fångar upp sökanden och gör dem "job ready".
- Den stegvisa rekryteringsprocessen som medför att man med större säkerhet hittar rätt person för jobbet, samtidigt som kandidaten får en större vana vid intervjusituationer.

Vi tror att projekt Stockholm Matchning kan väcka stort intresse hos regionförbund, länsarbetsnämnder och kommuner, men alla nyfikna är välkomna att höra av sig!

Kontaktuppgifter

För att boka in ett möte med projektet, kontakta: Andreas Eriksson på APeL,
0581-817 27, 070-593 97 27, andreas.eriksson@apel-fou.se
För frågor om projektet, kontakta: Taisa Ranchber på Stockholm Matchning,
08-508 01 253, 076-12 01 253, taisa.ranchber@kista.stockholm.se

Trainee-projekten

- Att utbilda akademiker i näringslivserfarenhet

Korta fakta

Drivs av: Länsteknikcentrum AB (LTC)
i Jönköping
Erfarenhetstid: 2002-2007
(två avslutade projekt och ett pågående)
Resultat per år: Ca 15 personer i arbete
Kostnad per år: Ca 3,5 miljoner kronor

*Annika arbetar idag på Forserum Safety Glass
medan Virginija fick jobb vid Sealed Air Sweden AB.*



Bakgrund och målgrupp

Länsteknikcentrum (LTC), som stödjer små och medelstora företag i regionen, såg att många hade svårt att hitta kompetent personal samtidigt som akademiker gick arbetslösa. Man insåg då att det som saknades hos de arbetssökande akademikerna var erfarenhet. Genom diskussioner med företag i regionen definierade man bristen som "verksamhetskunskap", sådan kunskap som man förvärvar under åren som anställd, men som man vanligtvis inte får i en högskoleutbildning. Därför startades Trainee-projekten där en unik kompetensutveckling skulle ge "verksamhetskunskap" inom teknik, marknad, IT och ekonomi. Genom att tillsätta tjänster som företagen själva inte kunde rekrytera ville man stödja företagets utveckling.

Metodik

LTC informerar om projektet och rekryterar företag via sina ordinarie nätverk. De krav som ställs på företagen är att de ska ha ett anställningsbehov, utse en mentor och skriva en arbetsplan för traineen där det framgår att de får arbeta med verkliga uppgifter snarare än tillfällig praktik. Arbetsförmedlingen bjuder in deltagare till ett informationsmöte där de får lämna in en intresseanmälan. LTC matchar därpå företagets kravspecifikation med kandidaternas kompetens. Utvalda kallas till intervju på företaget som väljer vem som får traineeplatsen. Deltagaren

arbetar sedan sex månader på företaget och har kompetensutveckling en vecka per månad hos LTC. Utbildningen sker både i grupp och individuellt där studierna till stor del utgår från en CD med personligt utvalda övningar och exempel.

Intressanta erfarenheter

Det som APeL via sin fallstudie av Trainee-projekten funnit mest intressant är:

- Att sättet man kommunicerar med företagen verkar vara en del av framgången och att LTC ändå tror att liknande nätverk kan byggas i andra regioner.
- Hur projektledarna i samma person lyckas kombinera en stödresurs för den arbetssökande såväl som företaget, något som ställer mycket skilda krav.
- Hur deltagarna genom en individuellt anpassad kompetensutveckling ges möjligheten att förvärva en verksamhetskunskap som annars bara fås genom verkligt arbete i branschen.

Vi tror att Trainee-projekten kan väcka stort intresse hos näringslivsorganisationer, regionförbund och utbildningsgivare, men alla nyfikna är välkomna att höra av sig!

Kontaktuppgifter

För att boka in ett möte med projektet, kontakta: Andreas Eriksson på APeL,
0581-817 27, 070-593 97 27, andreas.eriksson@apel-fou.se
För frågor om projektet, kontakta: Per-Olof Karlsson på Länsteknikcentrum AB,
036-30 57 18, 0708-12 11 40, po@ltc.se

Vad vill vi med projektet?

Svenskar med utomeuropeisk bakgrund har svårt att komma in på arbetsmarknaden, det visar såväl forskning som praktisk erfarenhet. Här och där förekommer lyckade projekt, men det är svårt att påverka andra att lära av det goda exemplet.

APeL FoU misstänker att en del av svårigheten med att lära av andra ligger i att spridningen av erfarenheter utgår från en informationsstrategi. Det innebär att spridningen utgår från projektets perspektiv och fokuserar på hemsidor, tryckta skrifter och tillfälliga seminarier. Denna information är ofta "färdigpaketerade helhetskoncept" som är svåra för andra att tillämpa.

Projektet *Mångfald som utvecklingskraft* vill istället utgå från en *lärstrategi* där avslutade projekt är en *stöddressurs i en dialog* som styrs av dig som bjuder in projektet. Syftet med APeL:s Mål 3-projekt är att via ett 20-tal spridningsaktiviteter studera hur en lärstrategi kan utformas och hur den tas emot. Spridningen riktar sig till beslutsfattare, projektutförare, arbetsmarknads- och integrationsansvariga, samt andra med intresse för mer långsiktighet i projektarbete.

Efter varje spridningsaktivitet kommer en enkel uppföljning att ske, t.ex. genom en kort enkät till dem som deltog. Detta är ett underlag för den metodutveckling som projektet arbetar med. Uppföljningarna ska analyseras och under hösten 2007 kommer erfarenheterna att samlas i en idéskrift om spridning och påverkan.

Vilka är APeL FoU?

APeL är ett nationellt centrum för forskning och utveckling i arbetsplatslärande. Vi vill stimulera till ökat lärande på arbetsplatser – och i förlängningen till ett bättre arbetsliv. Vår forsknings- och utvecklingsverksamhet bygger på en gemensam kunskapsbildning där vi jobbar tillsammans med arbetslivets olika aktörer. Forskningen fungerar som ett stöd i de olika utvecklingsprocesser som pågår.

Projektet *Mångfald som utvecklingskraft* finansieras helt av Europeiska socialfonden och är ett av sex utvalda projekt i ESF:s nätverk för spridning och påverkan. APeL:s "intresse" i projektet är att lära mer om strategier för spridning och påverkan, något som vi i förlängningen hoppas kunna använda som stöd i framtida forsknings- och utvecklingsprocesser.

För mer information om APeL, se www.apel-fou.se