

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	MALMÖKRAFTEN 2.0	Startdatum	2020-01-02
Kontaktperson för projektet	Allan Waktmar	Slutdatum	2022-06-30
Telefonnummer	010-4870619		
E-post	allan.waktmar@arbetsformedlingen.se		
Behörig företrädare	Carolina Gianola		
Telefonnummer	010-486 36 14		
Kontaktperson ekonomi	Paula Collijn		
E-post	paula.collijn@arbetsformedlingen.se		
Telefonnummer	010-488 92 86		
Utdelningsadress	Box 17088 20010 MALMÖ		
Besöksadress	Föreningsgatan 35 20010 MALMÖ		

Organisation

Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen
Organisationsnummer	202100-2114
Organisationsform	Statliga verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	010-4870619
e-post	allan.waktmar@arbetsformedlingen.se
Webbplats	arbetsformedlingen.se
Utdelningsadress	Box 17088 20010 MALMÖ
BANKGIRO	5051-1815
Behörig företrädare för organisationen	Eva-Lisa Höglund

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	60733748
Namn på arbetsställe/enhet	Arbetsförmedlingen Malmö
Utdelningsadress	Box 17088 20010 MALMÖ
Besöksadress	Föreningsgatan 35 20010 MALMÖ

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Utllysning Sydsverige" Hållbara övergångar till arbete II": 2019/00478
--	--

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Programområde

Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete

Specifikt mål

2.1 Kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ ESF Nationell Nivå | ☐ Övre Norrland | ☐ Mellersta Norrland |
| ☐ Norra Mellansverige | ☐ Östra Mellansverige | ☐ Stockholm |
| ☐ Småland och Öarna | ☐ Västsverige | ☒ Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet	5600	Antal kvinnor	2800	Antal män	2800
------------------------------------	------	---------------	------	-----------	------

Ålder på deltagare

- | | | |
|---|---|---|
| ☒ 15-24 | ☒ 25-54 | ☒ 55-64 |
|---|---|---|

Deltagare i projektet

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

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

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

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

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektiden.

Inom det offentliga välfärdssystemet finns det en rad aktörer vars styrning utgår från olika huvudmän och olika logiker. När det gäller arbetsmarknadsfrågor, sociala frågor och hälsofrågor är detta väldigt tydligt. En medborgares livssituation kan innefatta behov av flera olika organisationers tjänster dvs en och samma medborgare behöver stöd från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, vård och kommun samtidigt. Med den styrning som finns idag innebär det för en del medborgare att när alla organisationer gör saker rätt istället för rätt saker blir det en begränsad effekt och nytta för medborgaren. Idag finns det en gemensam satsning i Malmö, Malmökraften, där Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Malmö stad och Region Skåne jobbar ihop med Malmöbor som står långt ifrån arbetsmarknaden. Denna satsning finansieras och administreras

av Arbetsförmedlingen och Samordningsförbundet FINSAM i Malmö. Under 2018 - 2019 kommer 3500 Malmöbor att ha fått ta del av denna insats. Den utvärdering som gjorts av SWECO under 2019 visar att det finns ett värde att fortsätta med att jobba i denna riktning inte minst då metoderna som utvecklas kan utgöra en brygga över till de aktörer som kommer att jobba med arbetsmarknadsfrågor i Sverige de närmaste åren. Sofia Rönquist, SWECO skriver "Att ha en samlokaliserad verksamhet som Malmökraften kan dock vara en motor för ökad samverkan mellan organisationerna genom de relationer som skapas och den kunskap som sprids mellan samverkansparterna."

MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer till stora delar bygga vidare på erfarenheter från Malmökraften. Malmökraften fokuserar på att göra det enklare för Malmöbor i kontakten med de olika myndigheterna, snabbare hantering av ärenden, mindre byråkrati och tydligt fokus på att hjälpa arbetssökande till arbete eller utbildning.

Det övergripande målet för Malmökraften är att matcha deltagare till arbete och studier. Malmökraften har, via de samverkande parternas ordinarie verksamheter, tillgång till platser för arbetsträning, praktikplatser, arbetsmarknadsanställningar, studieförberedande aktiviteter, förberedande yrkesutbildning, vägledning, hälsofrämjande insatser och mycket mer.

Under den relativt korta projektperioden har Malmökraften byggt upp en verksamhet som är i behov av fortsatt utveckling av de erfarenheter som har gjorts. Om man undantar uppstartsperioden april-september kan erfarenheterna för tiden oktober 2018-maj 2019 kort sammanfattas som positiva men arbetet bör skalas upp och metodmålen utvidgas och preciseras med bland annat med hänsyn till förändringarna inom arbetsmarknads-, socialförsäkrings- och hälso- och sjukvårdspolitiken.

Förtydligande 191016

Utvärdering av SWECO ger följande svar:

- Kortare besluts- och kontaktvägar leder till snabbare ärendehantering
- Tydlighet gentemot deltagaren
- Samarbete leder till bättre och långsiktiga planeringar
- Tät uppföljning och kontakt
- Ökad kunskap och samsyn
- Ökad tillgång till ärenden och insatser
- Deltagaren har en planering i stället för flera
- 770 deltagare som har nått arbete/studier under tiden 2018-03 – 2019-10.

Vi behöver ytterligare tid och resurser för att utveckla och kvalitetssäkra metoder för samarbetet mellan parterna i projektet samt för att utveckla samarbetsytan mot nya externa matchningsaktörer.

De kommande förändringarna inom arbetsmarknadspolitiken ställer krav på ökad samverkan både för att bättre klara matchningen på arbetsmarknaden men också för att hantera den höga arbetslösheten och Malmös utmaningar i kostnader för ekonomiskt bistånd.

Mervärdet i MALMÖKRAFTEN 2.0 kan sammanfattas med att

- fler Malmöbor går till arbete eller studier
- ett Metodstöd för samordnad planering kommer att hjälpa fler till självförsörjning.
- arbetsmarknadspolitiken utvecklas med bättre kunskaper om varandras verksamheter

MALMÖKRAFTEN 2.0 är förankrad inom ramen för den strategiska överenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Malmö stad. Motsvarande dialog har förts med ledningen för såväl Försäkringskassan som med primärvården/vårdcentralerna i Malmö. Malmökraften har också förankring i FINSAMs styrelse där kommunalrådet för Arbetsmarknads- och socialförvaltningen i Malmö stad, politiker i Hälso- och sjukvårdsnämnden i Region Skåne och Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans Malmöchefer sitter.

I den förändringsteori som tagits fram i samband med arbetet av denna ansökan, av chefer och handläggare i alla fyra organisationer, och som ligger till grund för MALMÖKRAFTEN 2.0, definierades följande problem: "En stor andel malmöbor som på sikt skulle kunna klara sig utan offentlig försörjning befinner sig i ett långvarigt bidragsberoende. Utan samordnade insatser fastnar vissa av dessa arbetssökande i ett långvarigt utanförskap vilket belastar statens och kommunens budget". Den målgrupp som definierades för Malmökraften är: "Arbetssökande; folkbokförda i Malmö med samverkansbehov. Projektet MALMÖKRAFTEN 2.0 riktar sig till arbetssökande med eller utan försörjningsstöd som deltar i Jobb- och utvecklingsgarantin och till personer som uppbär sjukpenning".

Förtydligande 191016 avseende avgränsning

Typiskt för MALMÖKRAFTEN 2.0 är att deltagaren möter den samlade kompetensen från samverkande myndigheter och att den är tillgängliga för deltagaren under dennes hela inskrivningstid. Tillsammans genomför teamets kärna, som består av socialsekreterare, arbetsmarknadssekreterare och arbetsförmedlare, kartläggningssamtal, aktivitetsplanering, uppföljning och avstämning med deltagaren. Deltagaren har hela tiden tillgång till ett fördjupat stöd som ska göra skillnad. Genom att dessa moment och insatser är samordnade minimeras väntetider och för deltagaren blir resan "från arbetslös till arbete och/ utbildning" både tydlig och möjlig.

Projektet avgränsas mot ordinarie verksamhet genom att det riktar sig till Malmöbor som är <sjukskrivna som uppbär sjukpenning. Deltagarna kan identifieras via sektionskod i arbetsförmedlingens interna system AIS.

All personal i Malmökraften är dedikerade att samverka runt den gemensamma målgruppen och att arbeta endast med inskrivna projektdeltagare.

Aktiviteter tillgängliga endast för deltagare inom MALMÖKRAFTEN 2.0

- Gemensam samordnad planering för att ge deltagaren rätt stöd till arbete eller studier
- Fördjupad coaching och motiverande samtal
- Fördjupad studie- och yrkesvägledning
- Vårdsamordning
- Förstärkta matchningsinsatser för att finna, få och behålla ett arbete
- Uppföljning och avstämning före och efter varje aktivitet och vid fasförflyttning
- Ansvarig grupp som koordinerar och förstärker arbetsgivararbetet
- Arbetsträningsplatser till personer med arbetshinder
- Förberedelse inför Förstärkt samarbete Arbetsförmedlingen/Försäkringskassan
- Arbetsförmågebedömningar till deltagare sjukskrivna på heltid
- Riktade rekryteringar/rekryteringsuppdrag via nya externa samarbetsytor
- Fördjupad arbetsmarknadscoaching

Aktiviteter tillgängliga för deltagare inom MALMÖKRAFTEN 2.0 inom ordinarie verksamhet

- Introduktion till arbete
- Yrkes- och studieförberedande moduler
- Stöd och matchning
- Arbetsmarknadsutbildning
- Rekryteringsutbildning/jobbspår
- Arbetspraktik , arbetsträning samt språkpraktik för vissa SFI-studerande
- Arbetslivsinriktad rehabilitering
- Subventionerad anställning för vissa nyanlända och långtidsarbetslösa
- Skyddad anställning och lönebidrag för vissa funktionsnedsatta
- Stöd till start av egen näringsverksamhet

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

Skånsk arbetsmarknad har idag ökande brister i kompetensförsörjningen samtidigt som det finns en stor mängd arbetssökande. Mycket av den kompetens arbetssökande erbjuder matchar dock inte arbetsgivarnas behov. Intresset för att skaffa sig attraktiv kompetens måste stimuleras. Utbildningsunderskottet bland arbetslösa bidrar både till den höga långtidsarbetslösheten men också till den tilltagande bristen på kompetenta sökande till de lediga jobben. Den relativa arbetslösheten i riket har sjunkit till 6,2 % under 2019. I Malmö däremot har arbetslösheten bitit sig fast på en mycket hög nivå, 13,4%. Trots en långvarig och stark konjunkturutveckling har andelen inskrivna på Arbetsförmedlingen med långa tider utan arbete fortsatt att stiga. Den växande gruppen med långa tider utan arbete leder till ett växande utanförskap, fattigdom och beroende av försörjningsstöd för allt fler familjer. Ca 10 % av rikets samlade försörjningsstöd betalas ut i Malmö. Andelen försörjningsstöddagare är högre i Malmö stad än i riket i övrigt. Det är även högre jämfört med storstäder som Göteborg och Stockholm. Sjukpenningtalet i Malmö är relativt lågt, både jämfört med Skåne och riket. Men sjukpenningtalet mäter de sjukpenningdagar som betalas ut. De som är sjuka, men inte har sjukpenning (t ex de med försörjningsstöd), räknas inte. Bland de sjukskrivna i Malmö är andelen arbetslösa 18 %, dvs en högre andel än andelen arbetslösa i staden.

Malmö arbetsmarknad präglas av en kraftig efterfrågan på arbetskraft samtidigt som det finns segregation och utanförskap i den arbetsföra befolkningen. Långtidsarbetslösas problembild är kantad av låg utbildningsbakgrund, bristande arbetserfarenhet, språkliga hinder och upplevd ohälsa. Som en kontrast till den stora gruppen arbetssökande finns idag mängder av branscher med stora anställningsbehov. Kompensförsörjningsbristen leder till produktionsproblem för företag och är en central fråga för framtidens välfärd. Samverkan mellan olika aktörer blir avgörande för att kunna matcha rätt individer till rätt utbildningar som

sedan leder till arbete.

I Malmökommissionens slutrapport Malmös väg mot en hållbar framtid analyseras konsekvenserna av att ha stora grupper utan arbete. Arbetslöshet, särskilt långvarig arbetslöshet, ökar dödligheten och ju längre arbetslöshet desto större risk för negativa hälsoeffekter. I Skåne finns stora skillnader i hälsa som är kopplat till utbildningsnivå, sysselsättning, boendemiljö, kön, etnicitet, levnadsvillkor och levnadsvanor enligt Skånes regionala utvecklingsstrategi Det öppna Skåne 2030. Den psykiska ohälsan ökar, både hos unga kvinnor och unga män, men ohälsans konsekvenser ser olika ut beroende på kön. När individer och grupper upplever att de saknar möjlighet att påverka sina egna livsvillkor och utveckling av samhället i stort uppstår en känsla av utanförskap och maktlöshet. Dessa faktorer bidrar till negativa hälsoutfall. Många av de långtidssjukskrivna Malmöborna saknar anställning och har behov av stödjande åtgärder för att kunna komma åter i egen försörjning. Inom gruppen arbetslösa sjukskrivna är det psykisk ohälsa som dominerar och sjukskrivningarna tenderar att bli långa. Försäkringskassan ser att många av de här personerna har en komplex problematik där sjukdom ofta bara är en del av alla hinder. Många gånger finns behov av hjälp och stöd även med andra delar, såsom exempelvis boende, barnomsorg mm, för att det ska finnas förutsättningar för att kunna planera för återgång i arbete. Det finns få insatser för den här gruppen sjukskrivna då det saknas en egentlig ansvarsfördelning för rehabiliterande insatser för denna grupp. Försäkringskassan har ett samordningsansvar, men de insatser som behövs måste tillhandahållas av andra aktörer.

Sysselsättningsgraden skiljer sig också stort beroende på utbildningsnivå enligt Statistik om arbetsmarknaden 2019 Arbetslöshetsrapporten. Utmaningen ligger i att matcha arbetslösa till utbildning som sedan leder till jobb. Utbildningar knutna till bristyrken har inte tillräckligt med sökande och kompetensförsörjningen blir alltmer akut. Utbildningsvägarna är ofta för långa och antagningskraven för höga för att locka till sig den grupp som idag står utanför arbetsmarknaden. Många av de arbetssökande har låg formell utbildning och en låg språknivå. Den svenska arbetsmarknaden är fortfarande förhållandevis könsuppdelad och yrkesval görs ofta utifrån om man är kvinna eller man och inte utifrån ens förutsättningar.

Länsstyrelsens i Skåne Jämställdhetsstrategi för Skåne 2014–2016 visar, liksom andra rapporter, att färre kvinnor än män arbetar betalt i Skåne. Hade kvinnor i regionen haft samma sysselsättningsgrad som män skulle ytterligare 12 000 personer varit i sysselsatta enligt Regional handlingsplan för Europeiska socialfonden 2014–2020 i Skåne Blekinge. Sysselsättningsgraden samspelar med kön och födelseland. Av de som hade Sverige som födelseland var 80 procent sysselsatta jämfört med knappt 50 procent av utomnordiskt födda. Det finns idag svårigheter för kvinnor med utländsk bakgrund att ta sig in på arbetsmarknaden. Konsekvensen av detta är att ohälsotalen för kvinnor är högre än för män.

Utbildningssystem och arbetsmarknad är starkt präglad av könsstereotypa val av utbildningar och av yrken. Kvinnor arbetar i högre utsträckning inom offentligfinansierade branscher som vård- och omsorg och utbildning medan män i högre utsträckning arbetar inom byggverksamheten och tillverkningsindustri enligt Regional handlingsplan för Europeiska socialfonden 2014–2020 i Skåne Blekinge. Ungefär lika många män som kvinnor har deltagit i arbetspraktik enligt Arbetsmarknadsrapporten 2014 bilaga Jämställdhetsanalys av två arbetsmarknadspolitiska program. Skillnaderna är däremot stora när det gäller inom vilka branscher män och kvinnor har sin praktik. Kvinnor deltar i lägre utsträckning i arbetsmarknadsutbildningar, de deltar i utbildningar med lägre genomsnittlig kostnad och får arbete i lägre utsträckning efter avslutad utbildning. Rekryteringsbasen blir mindre av att arbetsmarknaden är könsuppdelad och enbart ett lågt antal kvinnor söker sig till manligt kodade yrken och vice versa.

I SOU 2019:4 påvisas vikten av välfungerande vägledning. Studie- och yrkesval som begränsas av kön eller av social- eller kulturell bakgrund riskerar att leda till ökad segregation och snedrekrytering. Vidare lyfter SOU:2019:4 problemet med att Sverige har en starkt könsuppdelad arbetsmarknad. Endast fyra av landets 30 största yrken har jämn könsfördelning. Mycket av det beror på att det idag är stora skillnader mellan mäns och kvinnors val av utbildning. Det är därför viktigt att säkerställa att informationen om utbildnings- och yrkesval är könsneutral, att visa på icke-traditionella exempel och att inkludera näringsliv och arbetsplatser i vägledningen. Även Utbilda för framtidens välfärd SKL 2017 påpekar vikten av öka medvetenheten om könsstereotypa val hos såväl studie- och yrkesvägledare som hos handläggare för att kunna bredda arbetsmarknaden.

För att bredda arbetsmarknaden, eliminera diskriminering och bryta könsstereotypa val av utbildningar och yrken krävs fler resurser och insatser som låter individers förmågor och kunskap komma till sin rätt. Det är därför viktigt att se över hur yrken och utbildningar presenteras för arbetssökande.

Arbetsmarknadspolitiken i Sverige står inför stora förändringar där lokala, regionala och nationella förutsättningar kommer att ändras mycket inom kort. En ny miljö och ett nytt landskap växer fram denna höst där lokala och nationella aktörer kommer få nya uppdrag och förutsättningar.

När Sverige nu står vid inledningen till en konjunkturavmattning är risken stor att utanförskapet fördjupas om inte åtgärder sätts in. Utmaningen ligger i att främja en arbetsmarknad som är öppen för alla och gör det möjligt att komma in på arbetsmarknaden

snabbare t.ex. som nyanländ med bristande språkkunskaper, som långtidsarbetslös eller som sjukskriven. Detta ska ske genom att matcha fler arbetslösa till arbete eller till utbildning som leder till jobb.

Den klassiska problematiken med stuprörsprincipen (ingen organiserad samordning) inrymmer långa väntetider för medborgarna, ärendeövervältring och fördröjningar på alla plan. Ekonomie doktorer Jan E Persson och Ulrika Westrup, Ekonomihögskolan Lunds universitet skriver i "Gränsöverskridande chefskap" "De kvalitets- och effektivitetsproblem inom välfärdssektorn som uppmärksammas av media förklaras inte sällan vara en konsekvens av bristande samordning mellan olika organisationer. Bristande samordning blir synligt i form av dubbelarbete eller inga åtgärder alls, reaktiva insatser och i slutändan onödigt lidande för människor i behov av hjälp. Förmågan att kunna leda, organisera och styra arbete över organisatoriska gränser har därför blivit allt viktigare inom välfärdens stuprörsorganisationer".

Parterna bakom MALMÖKRAFTEN 2.0 vill därför utveckla och etablera en arbetsmodell med en metodik som kännetecknas av en gemensam samordnad planering och insatser, där partnerskapets stöd knyts runt den enskilde individen utifrån ett holistiskt perspektiv. Utgångspunkten för handlingsplanen är att alla malmöbor kan komma ut i arbete. Beprövad erfarenhet kan hämtas från metodprojekt som t.ex. Unga in, Internationella kvinnor, projekt Utsikt, Hela Familjen och andra samverkansprojekt som insett betydelsen av samordnad individuell planering för att med större träffsäkerhet nå målet finna, få och behålla ett arbete. Den utvärdering som SWECO gjort understryker även att det finns behov av att fortsätta utveckla de arbetssätt och de metoder som börjat få fäste i Malmökraften 1.0, och att parterna behöver bli bättre på att samordna de resurser som redan finns.

Förtydligande 191016

Malmö står inför stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjningen. Andelen inrikes födda som arbetar är redan hög och befolkningsandelen i yrkesverksam ålder minskar över tid. Möjligheten att öka

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Fortsättning förtydligande 191016

sysselsättningen framöver beror på samhällets förmåga att ta tillvara hela arbetskraften.

Malmös arbetslöshet uppgår till 13,6 %. Arbetslösheten bland kvinnor är 12,8 % och bland män 14,3 %. Det finns ett antal grupper på arbetsmarknaden som oftare än genomsnittet har svårt att få ett stadigvarande arbete. Det är grupper som har en utsatt ställning på arbetsmarknaden, även om det finns betydande individuella skillnader. Till gruppen med en utsatt ställning på arbetsmarknaden räknas

- personer födda utanför Europa
- personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- personer mellan 55 och 64 år
- personer med högst förgymnasial utbildning

70,1% av Malmös arbetslösa (kvinnor 71,1%, män 69,4%) tillhör en utsatt grupp, däribland utrikes födda som har en arbetslöshet om 26,1 % för kvinnor och 26,3 % för män.

Personer med funktionsnedsättning utgör 14 % (kvinnor 13,9%, män 14,4%) av de arbetslösa. Både män och kvinnor deltar i programaktiviteter i högre grad än deras andel av sökande men funktionsnedsatta har inte sällan behov av annat fördjupat stöd för att finna, få och behålla ett jobb eller välja rätt utbildning, t.ex. särskilt introduktions- och uppföljningsstöd SIUS.

Grupper med utsatt ställning på arbetsmarknaden har ökat de senaste åren. Detta gör att en satsning som Malmökraften 2.0 blir än viktigare för att korta vägen till arbete och studier. MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer genom samordnad kartläggning, aktivitetsplanering och uppföljning att förkorta vägen till självförsörjning hos individer som är i behov av stöd från flera parter.

Det är skillnad på utrikesfödda mäns och kvinnors deltagande i program. Men det är också stora skillnader mellan könen i arbetskraftsdeltagandet. I de arbetsmarknadspolitiska programmen deltar männen i högre grad i arbetsplatsförlagda aktiviteter medan kvinnor däremot är överrepresenterade i förberedande program, som är längre ifrån ett jobb. Utrikes födda kvinnor gör i högre omfattning än övriga grupper långa uppehåll i sitt jobbsökande/sin etablering, vanligtvis på grund av ledighet för vård av barn. Detta skapar fördröjningar i arbetsmarknadsinträdet och i vissa fall förhindrar detsamma. Att få in utrikes födda på arbetsmarknaden är centralt, framför allt kvinnor, som är den grupp där arbetskraftsdeltagandet är lägst. Mot den bakgrunden har parterna bedömt det rimligt öka möjligheterna till jobbnära insatser genom att skapa samma antal deltagarplatser för kvinnor som för män.

Arbetsförmedlingen i Malmö har som övergripande uppdrag att sluta gapet mellan arbetsgivare som söker arbetskraft och malmöbor som söker jobb. Arbetsförmedlingen ska i uppdraget prioritera stöd till arbetssökande som står långt från

arbetsmarknaden samt via samverkan arbeta för att minska kompetensbristen på arbetsmarknaden.

Detta ska åstadkommas genom projektets generella anslag att ge samma utbud, service och fokus på arbete till alla deltagare, utrikes födda kvinnor inkluderat. Våra erfarenheter från tidigare är att prioriteringar på specifika grupper kan ge motsatt effekt, då antaganden om gruppen gör att fokus på arbete blir lägre till förmån för mer rehabiliterande och arbetsförberedande insatser.

MALMÖKRAFTENS 2.0 tydliga fokus på arbete för alla deltagare gynnar även utrikes födda kvinnor. Vidare bedöms gruppen gynnas av MALMÖKRAFTENS 2.0 tillgång till alla deltagande organisationers gemensamma verktygsåldor och resurser.

Malmö stad har lång erfarenhet av socialt arbete och kommunala arbetsmarknadsinsatser via de verksamheter som finns organiserade i Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, Arbetsmarknads- och socialförvaltningen, Funktionsstödsförvaltningen och Näringslivsavdelningen.

Region Skåne representeras av Primärvården, som tillhandahåller sjukvård och medicinsk rehabilitering.

Försäkringskassan ska verka för en väl fungerande sjukförsäkring. Rätt åtgärder ska ges i rätt tid så att kvinnor och män ges förutsättningar att försörja sig genom förvärvsarbete. Försäkringskassan ska, i samverkan med berörda aktörer som arbetsgivare, Arbetsförmedlingen, och hälso- och sjukvården, bidra till att uppfylla det övergripande målet om att frånvaron från arbete på grund av sjukdom ska ligga på en långsiktigt stabil och låg nivå.

Till projektet kommer att knytas handläggare, socialsekreterare, arbetsmarknadssekreterare, vårdsamordnare, studie- och yrkesvägledare, som samtliga i sin profession har kompetens för att stödja målgruppen. Det finns kompetens, inom Malmö stad, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan med erfarenhet av att driva och medverka i ESF-projekt, som är kopplade till både framtagandet av denna ansökan och förankringen av den samt till genomförandets alla faser i såväl ledning som utförandepositioner. Projektledningen kommer att bestå av erfarna chefer, med stöd av projektkonom som har erfarenhet från ESF-projekt. Samordningsförbundet FINSAM i Malmö har funnits i Malmö sedan 2007 och är en etablerad arena för samverkan där alla parterna ingår med en årlig budget på ca 25 000 000 kr. FINSAM har erfarenhet av att arbeta som finansär och processledare till såväl stora som små arbetsmarknadsprojekt där fokus i arbetet ligger på organisering, förankring, utvärdering, uppföljning och implementering.

I MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer även att tillknypas aktiviteter genom externa aktörer m.fl. som bedöms som väsentliga för deltagarnas framgång. Det kan t.ex. avse stöd och matchning, motiverande, rehabiliterande och andra förberedande aktiviteter som kan vara nödvändiga för den enskildes inträde eller återinträde på arbetsmarknaden.

Samtliga medverkande organisationer har målsättningar och inriktningar för arbete med de horisontella principerna. Projektet kommer att ha tillgång till expertis från respektive organisation vad gäller både jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering

Tillvägagångssätt

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

I Malmökraften 2.0 ska parterna fokusera på att minimera ställtider och väntetider för att påskynda arbets- och utbildningsförberedande insatser som ska leda till egen försörjning.

Den bärande idén är att bryta myndigheternas stuprörsbeteenden, genom att gå över till myndighetsgemensam samordnad individuell planering.

För att minska arbetslöshets väntetider, sänka långtidsarbetslösheten och för att förbättra matchningen krävs utveckling av ett förhållningssätt och nytt system för en sammanhållen planering för varje individ. Genom projektet MALMÖKRAFTEN 2.0 vill parterna lansera en myndighetsgemensam kraftsamling för att lämna stuprörsprincipen och undvika övervältring av klienter med svårlosta behov. Samverkande myndigheter kommer att möta individerna i målgruppen gemensamt, och genom detta kartlägga individuella behov och förutsättningar, erbjuda ett samlat utbud av stöd och insatser som snabbt leder till utbildning eller sysselsättning. Projektet kommer således både pröva ett nytt gemensamt sätt att kartlägga och planera individernas behov och ett nytt arbetssätt för att styra insatserna gemensamt när behoven är identifierade. Särskilt angeläget är att förbättra ställningen på arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor, som inte sällan får stå tillbaka på arbetsmarknaden pga. vård av barn eller låga förväntningar om deras närvaro på arbetsmarknaden.

Som grund för denna kraftsamling ligger en samsyn på högsta chefstjänstemannanivån hos berörda myndigheter i staden. MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer att vara ett viktigt bidrag till måluppfyllelse för den strategiska överenskommelsen om samverkan mellan Malmö stad och Arbetsförmedlingen.

De gemensamma målen för den strategiska samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Malmö stad är för närvarande att:

1. antalet bristyrken i Malmö ska bli färre
2. andelen Malmöbor som börjar arbeta eller studera ska öka jämfört med året innan
3. förvärvsintensiteten (sysselsättningsgraden) för Malmöns nattbefolkning (i kommunen bosatta arbetskraften) ska öka mer än rikets genomsnitt
4. fler med försörjningsstöd ska bli självförsörjande genom arbete, studier eller annan försörjning
5. andelen elever och vuxenstuderande med fullföljd gymnasieutbildning i Malmö ska öka jämfört med året innan.

PROJEKT MALMÖKRAFTEN 2.0 SYFTAR TILL ATT

- Arbetssökande Malmöbor med eller utan försörjningsstöd som deltar i Jobb- och utvecklingsgarantin eller uppbär sjukpenning kommer ut i arbete eller reguljära studier. För att uppnå detta behöver följande göras:
- koncentrera och koordinera parternas insatser runt individen, så att ställtider och väntetider hålls så korta som möjligt
- optimera användningen av tillgängliga aktiviteter och resurser hos parterna för största möjliga sysselsättningseffekt
- rusta arbetskraften snabbare så att effektiv samverkan med fristående aktörer främjas
- utveckla och kvalitetssäkra samarbetsarbetsmetoder mellan Malmö stad, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Region Skåne, som förhindrar individens rundgång mellan myndigheterna

En gemensam förutsättning för måluppfyllelse är att alla parter tar samma ansvar för att inom sitt kompetensområde agera för systemförbättringar som leder till att individer snabbt lotsas till rätt insats.

FÖRANKRING OCH KUNSKAPSDIALOG

MALMÖKRAFTEN 2.0 är väl förankrad inom ramen för den strategiska överenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Malmö stad, vilket är den volymmässigt största samarbetsytan. MALMÖKRAFTEN 2.0 är därutöver förankrad med de övriga parterna inom FINSAM, nämligen Region Skåne/Vårdcentralerna och Försäkringskassan då en stor del av målgruppen upplever ohälsa som påverkar arbetsförmågan

Parterna är överens om att starkare samarbete förutsätter att man gemensamt utvecklar rationella modeller för att hantera stora flöden av arbetssökande. MALMÖKRAFTEN 2.0 ska eftersträva att bli en hållbar plattform för ett effektivt samarbete för Malmöbor som har behov av flera samtidiga insatser på välfärdsområdet t.ex. arbete, utbildning, boende, hälso- och sjukvård. Den framtida arbetsmodellen medför även minskad risk felaktiga bidragsutbetalningar samt att svagt motiverade individer "spelar ut" myndigheterna mot varandra.

Rapportering om projektets utveckling och resultat kommer att ske skriftligt och muntligt i berörda organ och vid spridningskonferenser. Såväl planering och resursbestämning som uppföljning och resultatanalys sker gemensamt och i dialog med alla berörda parter.

ANALYS- OCH PLANERINGSFASEN

MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer att inledas med en månad för analys och planering där analysdelen ska inrymma gemensamma överväganden och ställningstaganden om frågor kring holistisk metodik, organisationskultur, roller i teamen samt vägar att för att uppnå och redovisa hur jämställdhet, tillgänglighet och antidiskriminering kommer att beaktas.

Planeringsdelen ska inrymma gemensamma överväganden och ställningstaganden kring mål och delmål samt vilka aktiviteter och processer som skapar mervärde och kan leda till måluppfyllelse och förväntade effekter.

Analys- och planeringsfasen ska utmynna i en gemensam Verksamhets- och aktivitetsplan som redovisar hur MALMÖKRAFTEN 2.0 avser att uppnå förväntade resultat och effekter. Planen ska därefter skickas till ESF för godkännande

inför en genomförandefas.

Verksamhets- och aktivitetsplanen ska tas fram av projektledningen i Malmökraften.

Verksamhets- och aktivitetsplanen ska beslutas av styrgruppen för Malmökraften

I planen ska tydligt framgå hur:

- alla medarbetare i projektet ska få ökad insikt och handlingsberedskap för att främja jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering
- teamen kan knyta till sig operativa kontakter bland externa aktörer, som vill arbeta med sökande i målgrupperna
- teamen avser att lägga upp sina processer för att nå uppsatta mål och delmål
- resurser avdelas för att utveckla och kvalitetssäkra ett Metodstöd
- detaljerad tids- och aktivitetsplan utformats där aktiviteterna är tydligt kopplade till förväntade resultat och effekter
- man tagit fram ett styrkort med indikatorer baserat på förändringsteorins olika delar. Detta styrkort är det som projektledningen använder för att få en överblick över projektets samlade styrning
- konkretisering av hur målgruppen för projektets insatser görs delaktiga i arbetet med att hitta vägar för hur de ska komma in på arbetsmarknaden, i utbildning eller närmare arbetsmarknaden
- man tydligt gjort beskrivning av deltagarens väg genom projektet
- man konkretiserat andra insatser som till exempel transnationellt samarbete, och beskrivning av dessa aktiviteter i förhållande till förväntade resultat och effekter av projektet.

Verksamhets- och aktivitetsplanen ska även innehålla

- Utvärderingsplan
- En uppdaterad förändringsteori
- Plan för arbetet med principer för lika möjligheter, jämställdhetsmål och arbetet med tillgänglighet med beskrivning av aktiviteter i förhållande till övergripande mål, projektmål och delmål.
- En kommunikationsplan ska vara framtagen med beskrivning av hur projektet ska arbeta strategiskt med spridning och påverkan.
- Uppdaterad och specificerad budget för genomförandefasen och avslutsfasen.

GENOMFÖRANDEFAS

Malmökraften följer inlämnad Verksamhets- och aktivitetsplan enligt överenskommelse med ESF.

Förtydligande 191016 avslutsfas 1 månad

Projektet har ett lägre intag under femte och sista terminen. Hälften av arbetsförmedlarna, arbetsmarknadssekreterarna och socialsekreterarna liksom den ena av två studie- och yrkesvägledare återgår till sina ordinarie tjänster 2022-01-01. Återstående fem team fullföljer insatser för återstående deltagare i stocken liksom nya som tas in under våren. Under maj och juni månader kompletteras handlingsplanerna för kvarvarande deltagare med särskild information till och kontakter med mottagande handläggare på Arbetsförmedlingen och övriga berörda inremittenter från samverkande myndigheter. På så vis skapas vid projektets avslut en sömlös övergång till nya ansvariga handläggare för återstoden av deltagarna.

Projektagaren tar ansvar för att slutföra projektet i alla dess delar, även för insatser och projektkostnader som sträcker sig bortom 2022-06-30.

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

Målgruppen för MALMÖKRAFTEN 2.0 är Malmöbor som står långt från arbetsmarknaden i dag (se sidan 3). Därutöver har tillkommit arbetssökande med ekonomiskt bistånd, som har minst 12 månaders obruten inskrivningstid vid Arbetsförmedlingen. Personer i målgruppen har under lång tid varit i kontakt med offentliga organisationer men ändå inte fått ett stadigvarande fäste på arbetsmarknaden. En av utmaningarna för professionella kring att möta målgruppen, som kan lida av ohälsa, bostadsproblem, sociala problem mm är att behålla ett salutogent förhållningssätt. Detta är något som också har uppmärksammats av projektledningen i nuvarande Malmökraften.

Arbetssökande som uppbär försörjningsstöd och har en obruten inskrivningstid vid Arbetsförmedlingen om minst 12 månader är prioriterade.

I det uppföljningssystem (SUS) som FINSAM använder för att följa Malmökraften 1.0 ges nedanstående bild av målgruppen 55% av deltagarna är män, 45% är kvinnor.

91% av deltagarna har uppburit offentlig försörjning i mer än ett år. För män är det 92% som gjort detta och för kvinnor är det 90% som gjort detta.

Åldersfördelningen är enligt följande:

	20-39 år	40-59 år	60 år –
Totalt	34%	59%	7%
Varav män	58%	54%	61%
Varav kvinnor	42%	46%	39%

Utbildningsbakgrunden är följande

	Grundskola/saknar uppgift	Gymnasium	Övrigt
Totalt	42%	33%	25%
Varav män	55%	57%	57%
Varav kvinnor	45%	43%	43%

Sammanfattningsvis går det att säga att målgruppen i nuvarande Malmökraften 1.0 till största delen är över 30 år men under 60 år, har lång tid i offentlig försörjning samt att en stor del har en låg utbildningsbakgrund. Vidare analys av könsfördelning av målgruppen och eventuella åtgärder inom projektet för detta kommer göras i analys- och planeringsfasen.

Den förändringsteori som använts vid framtagandet av denna ansökan har definierat målgruppen i projektet enligt följande: "Arbetssökande; folkbokförda i Malmö med samverkansbehov. Projektet MALMÖKRAFTEN 2.0 riktar sig till arbetssökande med eller utan försörjningsstöd som deltar i Jobb- och utvecklingsgarantin och till personer som uppbär sjukpenning".

I den utvärdering som SWECO gjort har deltagare involverats för att utveckla arbetet med denna ansökan och de har bland annat lämnat följande kommentarer:

"att handläggarna kan arbeta fokuserat tillsammans gentemot brukarna och att man snabbare kommer framåt."

"De upplever att de har fått ett bättre bemötande och mer stöd och kontakt än de har fått tidigare."

Vid framtagandet av denna förändringsteori deltog handläggare och chefer från alla deltagande organisationer. Under analys- och planeringsfasen kommer handläggare och deltagare involveras i arbetet med utveckling av den verksamhets- och aktivitetsplan som ska ligga till grund för ESFs bedömning om övergång till genomförandefas genom olika fokusgrupper.

BRUKARINFLYTANDE

En grupp medarbetare från Malmökraften kommer att analysera och arbeta med en utmaning som vi ser i vår samverkan med

Malmöbon. Programmet kommer att följa SKL:s innovationsguide. Programmet ska pågå under 8 månader och gruppen kommer tillsammans med en utbildare/mentor från Malmö stad att avsätta ca 4 timmar i veckan för detta uppdrag. Syftet är att vi m h a tjänstedesign metodiken bättre förstår deltagarens behov, ta tillvara deras synpunkter och upplevelser i mötet med handläggare i Malmökraften att vi kan hitta lösningar och utveckla verksamheten för deltagarens bästa.

SAMVERKANSPARTNER

Ingående samverkansparter är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Malmö Stad, Arbetsmarknads- och socialförvaltningen, Malmö Stad, Vuxenutbildningsförvaltningen, Primärvården i Region Skåne, Samordningsförbundet FINSAM i Malmö. Alla parter har deltagit i nuvarande Malmökraften 1.0 med såväl chefer som personal. Alla parter har också deltagit i arbetet med Förändringsteorin som ligger till grund för denna ansökan samt alla parter kommer delta i projektets alla faser med såväl chefer som handläggare.

INTRESSENTER

De ingående organisationerna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Malmö stad och Region Skåne är intressenter och involveras via chefer och handläggare i arbetet med analys- och planeringsfasen samt genomförandefasen. Utöver detta är SÖKen (strategisk överenskommelse mellan Arbetsförmedlingen och Malmö stad) och FINSAMs styrelse intressenter som Malmökraften 2.0 kommer rapportera till.

Förtydligande 191016

Under Malmökraften 1.0 har genomsnittstiden för de deltagare som avslutats varit 179 dagar. Vissa har tagit del av insatser längre och andra kortare tid. 67 % har tagit del av insatsen Malmökraften mellan 5-8 månader. Deltagarna i MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer att befinna sig i arbetsmarknadsinsatser, som bedöms vara stödberättigade då det genererats som följd av samordnad planering inom projektet.

Deltagandet i Malmökraften är en förutsättning som möjliggör för deltagarna att, till 100 % av sin förmåga, ta del av alla insatser (interna och externa) som finns i systemet. Intag av deltagare kommer att ske löpande fördelat i fem olika perioder under projektiden. De tio teamen bestående av arbetsförmedlare, arbetsmarknads sekreterare och socialsekreterare kommer att jobba löpande med 150 deltagare/team i snitt hela projektperioden utom de sista sex månaderna då projektet fasas ut.

Inskrivningen säkerställs genom att respektive myndighet har utvecklat rutiner för anvisning till MALMÖKRAFTEN 2.0. Dessa rutiner har successivt utvecklats under Malmökraften 1. Intag kommer att ske genom löpande regelbundna intag inom ramen för angivna volymer i tidplanen.

Arbetsförmedlingen har sex arbetsmarknadspolitiska program plus särskilda program för funktionsnedsatta plus olika målgruppsinriktade lönestöd till arbetsgivare. De arbetsmarknadspolitiska programmen är kategoriserade och icke flexibla. Stadens arbetsmarknadspolitiska aktiviteter är breda och väl anpassade till de behov staden har bedömt ska tillgodoses hos medborgare utan arbete. Deltagarna i MALMÖKRAFTEN 2.0 får genom det samlade utbudet tillgång till alla gemensamma aktiviteter oberoende av vem som administrerar eller finansierar aktiviteten. Projektet kommer att nå sina mål genom de samlade insatser som möjliggörs genom projektet.

Faserna i deltagarprocess kommer genom detta att kunna verkställas snabbt, med större precision och med stor hänsyn till individuella förutsättningar. Det betyder att förflyttningen mellan de olika faserna för de flesta kommer att gå betydligt snabbare i MALMÖKRAFTEN 2.0 än i ordinarie verksamhet. Detta skapar i sin tur utrymme för deltagare som behöver prova på fler aktiviteter och därför fordrar längre deltagartid än de sex månaderna.

Användning av externa aktiviteter för deltagare innebär inte med automatik utskrivning från MALMÖKRAFTEN 2.0.

I Malmö finns ca 7 000 sökande i Jobb- och utvecklingsgarantin. Det är en ökning med 3 procent sedan okt. 2018. Utgångspunkten hos parterna har efter dialog landat på en volym som inrymmer en betydande andel (ca 20 procent) av målgruppen, men som prioriterar arbetssökande som har såväl aktivitetsstöd som kompletterande försörjningsstöd. Deltagarantalet bör vara så stort att signifikativa resultatutfall kan uttolkas, men inte så stort att metodutveckling försvåras. Bedömningen av denna balans landar vid en deltagarstock som ska omfatta 1100-1500 deltagare under större delen av projektperioden och med en sammantagen volym på 5 600 under projektets 30 månader.

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

Riskanalys

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

Risk	Åtgärd
Att projektet inte anvisas deltagare i tillräcklig grad	Arbetsförmedlingen, Malmö stad och Försäkringskassan är stora aktörer med många malmöbor inskrivna. Projektledningen är förankrad in i dessa organisationer och kan säkerställa att rätt flöde av deltagare kommer till projektet.
Att projektet inte får in tidrapport från alla deltagare varje månad. Att projektdeltagarna redovisar mindre än 2 timmar/vecka.	En struktur för hur detta ska göras stas fram i analys- och planeringsfasen. Uppgifter får läggas till team respektive processledarna i teamen att se till att tidrapporter lämnas för varje deltagare
Projektledningen/administrationen underdimensionerad	Projektledningen planerar tillsammans med ESF för hur administrationen ska säkerställas under analys och planeringsfasen.
Att det uppstår vakanser när medarbetare slutar och att dessa tar tid att ersätta. Bemanningen hotas. Det saknas tillräckliga personalresurser	Projektledningen är förankrad in i alla organisationer och kan säkerställa ersättningsrekrytering sker
Sekretessbestämmelsen kan uppfattas som försvårande i det kartläggningsarbetet	Bör hanteras som ett metodproblem. Utforma arbetsformer eller blanketter för medgivande till informationsöverföring
Att den genomsnittliga inskrivningstiden i projektet blir längre än beräknat.	Identifiera ställtider och väntetider. Beakta att det finns både statliga och kommunala resurser och aktiviteter med ledig kapacitet.
Arbetsgivare tappar intresse för samarbete i projektverksamheten	Ha starkt fokus på arbetsgivararbetet. Detta bland annat genom mål på teamen som berör detta.
Att teamen inte har 150 deltagare var	Ha beredskap till överintag. Upprätta rutiner för inskrivning av nya deltagare när någon skrivs ut
Projektets omfång kräver en delad styrning över organisationsgränser vilket kan göra det tungt	Projektet har styrgrupp bestående av chefer i alla organisationer som kommer användas vid beslutstagande. Det är också välförankrat på direktörsnivå. Styrgruppen tar ansvar för verksamhets- och aktivitetsplan samt lägger upp en kommunikations- och implementeringsplan.
Bemanningen hotas. Det saknas tillräckliga personalresurser	Viktigt att medverkande aktörer säkerställer utställda resurser till projektet via avsiktsförklaringar och missiv.
Projektet når inte uppställda mål vad gäller jämställdhet och tillgänglighet	Löpande uppföljning mot dessa mål görs och styrgruppen fattar beslut om aktivitet om dessa inte uppnås.

Mål

Förväntade resultat och effekter av projektet.

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

I den regionala handlingsplanen för Europeiska socialfonden 2014-2021 Skåne/Blekinge skrivs att: "det är avgörande för ett kvalitativt genomförande att man lyckas identifiera de grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden och utformar adekvata insatser som bidrar till att denna grupp närmar sig arbetsmarknaden".

I Malmökraftens första steg har deltagande organisationer funnit ett sätt att hitta arbetssökande Malmöbor i tre olika organisationer och utveckla ett arbetssätt för att producera en kvalitativ gemensam planering som gör att de kommer ut i arbete. I nästa steg vill MALMÖKRAFTEN 2.0 systematisera detta och säkerställa en metod för detta arbete. De regionala kvalitativa målen i den regionala planen som Malmökraften kommer att bidra till är:

* höja sysselsättningsgraden - 2500 malmöbor kommer att komma ut i arbete eller studier

* höja utbildningsnivån - 2500 malmöbor kommer komma ut i arbete eller studier

De regionala prioriteringar i den regionala planen som adresseras i MALMÖKRAFTEN 2.0 är:

* Insatser i form av breda samverkansprojekt som innefattar flera olika regionala och nationella aktörer och som såväl möjliggör ett helhetsgrepp för individen som en strukturell och långsiktig förändring. MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer att bestå av de offentliga organisationer som arbetssökande Malmöbor har mest kontakt med. Deltagande organisationer är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Malmö stad, Arbetsmarknads och socialförvaltningen, Malmö stad, Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, Region Skåne och Samordningsförbundet FINSAM i Malmö. Detta innebär att malmöbor i MALMÖKRAFTEN 2.0 har tillgång till en större samlad kompetens och möjlighet att använda sig av de lärdomar som uppstår vid samlokalisering av dessa. I utlysningen efterfrågas att samarbetsformer mellan relevanta aktörer som är delaktiga i arbetet med individer upprättas eller stärks. Detta kommer Malmökraften göra och dokumentera genom framtagandet av ett metodstöd som utvecklas utifrån uppföljning och i samarbete med utvärderingen som upphandlas av projektet.

* Insatser som tydligt syftar till individstärkande insatser för att projektdeltagarna ska kunna ta sig in på arbetsmarknaden. Tyngdpunkten i de individuella handlingsplanerna ska ligga på att nå arbetsmarknaden. Detta är själva utgångspunkten för MALMÖKRAFTEN 2.0. Att erbjuda samtliga deltagare arbete och studier med utgångspunkten att alla kan och att principen JOBB FÖRST gäller.

Den förändringsteori som använts för framtagandet av denna ansökan leder till följande önskade effekter fördelat på individnivå, organisationsnivå och projektnivå:

INDIVIDNIVÅ

* 2500 Malmöbor kommer ut i arbete eller studier

* Övriga deltagare har fått klargjort vilka behov av insatser de har för att komma ut i arbete/studier via gemensamma individuella planeringar.

ORGANISATIONSNIVÅ

* Med ett metodstöd som grund absorberar ordinarie verksamhet erfarenheterna från Malmökraften.

* Långtidsarbetslösheten i Malmö sjunker

* Kostnaderna för försörjningsstöd och sjukpenning sjunker

PROJEKTNIVÅ

* Projektet ska eftersträva att 5600 Malmöbor deltar i projektet

* Ett metodstöd som beskriver tillvägagångssätt för detta tas fram

Förändringsteorin kopplar samman, resurser, aktiviteter, resultat och effekter enligt nedan:

LÅNGSIKTIGA EFFEKTER

* En större andel medborgare klarar sig utan offentlig försörjning i Malmö.

* Kostnaderna för försörjningsstöd och sjukpenning sjunker.

KORTSIKTIGA EFFEKTER

* Långtidsarbetslösheten sjunker i Malmö.

* Metoderna som tas fram i MALMÖKRAFTEN 2.0 används i ordinarie verksamhet.

RESULTAT

- * 5600 Malmöbor förväntas delta i Malmökraften
- * 2 500 Malmöbor har gått till arbete eller studier
- * Färre deltagare uppbär försörjningsstöd och sjukpenning än vid start
- * 75% av deltagarna från FK har gått över till AF/FK samverkan
- * Ett metodstöd har tagits fram.

PRESTATION

- * 5600 Malmöbor förväntas få en gemensam samordnad planering snarast
- * 65% av deltagarna ska delta i arbetsplatsförlagda aktiviteter

AKTIVITETER

- * Gemensam samordnad planering
- * Gemensam kartläggning
- * Gemensam uppföljning
- * Matchning
- * Rekryteringsträffar
- * Arbetsplatsförlagda aktiviteter(tex arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildning m.m.)
- * Studie och yrkesvägledning
- * Vårdsamordning
- * 25% av teamens tid ska ägnas åt arbetsgivare
- * Kompetensutveckling kring tro på deltagarnas förmåga att komma ut i arbete
- * Metodstöd tas fram och sprids

Förtydligande 191016

Metodstödet kommer utgöra det fundament som förklarar vad MALMÖKRAFTEN 2.0 är och bygga på en samlad dokumentation från de olika uppföljningar och utvärderingar som kommer att göras under projektperioden. Arbetet med framtagandet av Metodstödet kommer att följas i styrgruppen vilken kommer fatta beslut kring vilka forum och i vilka sammanhang denna ska spridas till. Styrgruppen kommer under projektets gång utse vilka aktörer som är relevanta på såväl nationell, regional som lokal nivå beroende på om det är införande av metoder lokalt eller påverkan på policynivå nationellt.

Den strategiska överenskommelsen mellan Malmö stad och Arbetsförmedlingen är en samverkansyta som kommer att ta del av Metodstödet för att möjliggöra gemensamma lokala beslut kring stärkande av samarbetsformer. FINSAMs styrelse kommer vara ett forum som säkerställer att alla fyra involverade parter får del av de projektresultaten. Följande hålltider beräknas för uppföljning och uppdatering av Metodstödet:

Januari 2020

Malmökraften 1.0 presenterar sitt Metodstöd som en utgångspunkt för MALMÖKRAFTEN 2.0 både för personal samt styrgrupp.

Juni 2020

Metodstödet uppdateras till version 2.1 utifrån arbetet med Tjänstedesign. Styrgruppen beslutar om version 2.1.

Augusti 2020

Planering med upphandlad utvärderare kring utveckling av Metodstöd.

Januari 2021

Metodstöd kompletteras med resultat från Inspektionen för socialförsäkringen ISFs första rapport.

Januari 2021

Utvärderingens del av Metodstödet avrapporteras.

Mars 2021

Slutligt Metodstöd 3.0 tas fram. Styrgruppen beslutar kring version 3.0

Mars 2021-Juni 2022

Metodstödet sprids till lokal beslutsfattarnivå; den strategiska överenskommelsen, FINSAMs styrelse. Nationell spridning sker tillsammans med Arbetsförmedlingen, Malmö stad, SKL, ESF i de sammanhang som styrgruppen identifierar.

RESURSER

- * 5 st arbetsförmedlare heltid x 30 månader
- * 5 arbetsförmedlare heltid x 24 månader
- * 5 socialsekreterare heltid x 30 månader
- * 5 socialsekreterare heltid x 24 månader
- * 5 arbetsmarknadssekreterare heltid x 30 månader
- * 5 arbetsmarknadssekreterare heltid x 24 månader
- * 2 vårdsamordnare heltid x 30 månader
- * 2 handläggare Försäkringskassan heltid x 30 månader
- * 1 handläggare Försäkringskassan heltid x 24 månader
- * 1 studie- och yrkesvägledare AMA heltid x 30 månader
- * 1 studie- och yrkesvägledare GVF heltid x 24 månader
- * 1 huvudprojektledare heltid x 30 månader
- * 2 delprojektledare heltid x 30 månader
- * 1 ekonom heltid x 30 månader
- * 1 administratör heltid x 30 månader
- * En utvärdering
- * Metod kring tro på medborgarens förmåga

INDIKATORER

Under analys och planeringsfasen kommer ett styrkort baserat på förändringsteorin tas fram där indikatorer kommer kopplas till varje del i förändringsteorin.

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

Multikompetens i form av team inrättas. Operativa team, bestående av arbetsförmedlare, studie- och yrkesvägledare, socialsekreterare samt kommunanställda arbetsmarknadsekreterare, stöttas av konsultationsteam med kompetenser från Primärvården. Handläggare från Primärvården och Försäkringskassan ska även kunna ingå i operativa team utifrån sammansättningen av deltagare. Deltagaren ska uppleva att teamet är samlat runt henne så att alla avgörande aspekter blir beaktade i både planering och i aktiviteter. Representationen ska möjliggöra att teamet ska kunna ta ett helhetsansvar för deltagarna.

Processledarens uppgifter är att garantera att det pågår en dynamisk progression mot arbete eller utbildning utifrån den samordnade planeringen. Detta kräver en kontinuerlig uppföljning som inte kan erbjudas i ordinarie verksamhet. Alla i teamet kan vara processledare, utöver sin egen yrkesspecifika roll. Teamet ska ha mycket god samlad överblick över Malmö stads utbud av vuxenutbildning, arbetsförberedande aktiviteter och andra parter stödjande insatser samt över Arbetsförmedlingens programaktiviteter och projekt.

Projektmedarbetare ska uppmuntras att genom systematiskt förbättringsarbete påverka och stärka samarbetsstrukturerna mellan parterna.

I satsningen ingår att:

- samla parternas kompetenser runt individen och effektivisera handläggningsarbetet för att minska tiden som individen går arbetslös.
- optimera användningen av arbetsmarknadspolitiska resurser, däribland lönesubventioner för att öka sysselsättningen.
- utveckla gemensamma rutiner för att följa upp och stödja deltagarna i MALMÖKRAFTEN 2.0 som är i arbetsplatsförlagd aktivitet för att säkra att syftet med dessa uppnås.
- utveckla och kvalitetssäkra metoder för samarbete mellan Malmö stad, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och primärvården i Region Skåne.

I nuvarande Malmökraften befinner sig malmöbor inskrivna på Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknads- och socialförvaltningen och Försäkringskassan som deltagare. En systematik har utvecklats där deltagarna löpande rekryteras in i Malmökraften från alla dessa organisationer. Under de ca 1,5 år projektet har funnits har 2685 malmöbor tagit del av insatsen Malmökraften. Detta har krävt en noggrann koordinering mellan alla ingående organisationer och hade inte varit möjligt om inte alla organisationers ledning och handläggare hade varit involverade.

Under analys och planeringsfasen kommer anpassningar att göras, utifrån en viss målgruppsjustering, för att kunna hantera effektiva och hållbara rekryteringar in i MALMÖKRAFTEN 2.0.

Under genomförandefasen kommer erfarenheter från nuvarande Malmökraften användas för att säkerställa att deltagare finns tillgängliga för projektet samt säkerställa att de som avslutar MALMÖKRAFTEN 2.0 utan att ha uppnått målet arbete eller studier har en kvalitetssäkrad övergång till ordinarie verksamhet som kan ta hand om den planering deltagaren fått från MALMÖKRAFTEN 2.0.

DELTAGARENS VÄG GENOM PROJEKTET

Samtliga deltagare ska snarast efter inskrivning i Malmökraften, ha en första samordnad gemensam individuell planering med specificerade aktiviteter. Planeringen ska därefter uppdateras kontinuerligt. En processledare utses i teamen för varje deltagare.

De aktiviteter som deltagaren erbjuds i denna fas av Malmökraften är:

- * Gemensam samordnad planering
- * Gemensam kartläggning
- * Gemensam uppföljning
- * Matchning mot arbete
- * Rekryteringsträffar

Den andra fasen ska vara inriktad på kompetenshöjande aktiviteter t.ex. arbetspraktik/arbetsträning och/eller utbildning under den tid som erfordras. Fasen ska ge deltagaren relevant kunskaper för att kunna matchas mot arbete eller utbildning. Andra fasen kan efter behov inledas med motiverande eller rehabiliterande insatser, inför påbörjande av kompetenshöjande aktivitet. Teamen är riggade med kompetens för att kunna hantera de olika behov som kan uppstå beroende på vilka livssituationer

Malmöborna är i.

De aktiviteter som deltagaren erbjuds i denna fasen av Malmökraften är:

- * Gemensam samordnad planering
- * Gemensam kartläggning
- * Gemensam uppföljning
- * Matchning mot arbete
- * Rekryteringsträffar
- * Arbetsplatsförlagda aktiviteter
- * Studie och yrkesvägledning
- * Vårdsamordning

Den sammanlagda insatstiden i de två första faserna bör normalt inte överstiga sex månader.

Det strukturerade arbetet ska leda fram till en tredje fasen, som är en utmatchningsfas som ska förbereda individen på arbete eller utbildning.

Deltagare ska ha tillgång till parternas samlade insatser och aktiviteter efter behov och förutsättningar, för att kunna nå målet arbete eller utbildning.

Deltagare som påbörjat anställning eller reguljär utbildning eller inom 90 dagar ska påbörja en överenskommen och beslutad anställning eller utbildning skrivs normalt ut från MALMÖKRAFTEN 2.0 men rutiner ska säkra att planeringen för den utskrivne följs upp. Se bilaga "Sökandeprocess i Malmökraften".

Vid särskilda behov ska arbetssökande kunna kvarstanna i projektet, utöver den normala insatstiden, då detta bedöms nödvändigt för att kunna fullfölja den samordnade planeringen.

MOTTAGARE

Mottagare av projektresultat är i första hand arbetssökande Malmöbor som kommer ut i arbete.

De ingående organisationerna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Malmö stad och Region Skåne är mottagare av de erfarenheter som framkommer via metodstödet som utvecklas. Utöver detta är SÖKen (strategisk överenskommelse mellan Arbetsförmedlingen och Malmö stad) och FINSAMs styrelse mottagare som Malmökraften 2.0 kommer rapportera till.

Mottagare är även kommande externa aktörer som vill medverka i matchningen av arbetssökande mot arbete och utbildning.

METOD

Projektet ska koordinera arbetet mellan berörda förvaltnings- och myndigheter för att på så vis skapa gemensamma, riktade insatser för att hjälpa arbetssökande till en varaktig självförsörjning. Det räcker inte med insatser från en enskild aktör. För att effektivt hjälpa en arbetssökande krävs en effektiv myndighetsgemensam samordnad planering.

Genom att teamen gör en gemensam kartläggning och går igenom alla ärenden, kan de erbjuda rätt insatser och stöd utifrån deltagarens behov och förutsättningar. På detta sätt skapas det en samsyn i teamet men den främsta vinsten är att det skapar en ökad tydlighet, förståelse och tillit hos deltagaren om vad som ska göras och av vem.

Medarbetarna i MALMÖKRAFTEN 2.0 ska vara organiserade i tio multikompetenta team. Samarbetet knyts runt individen genom en systematisk process indelad i ett antal tydliga faser.

Första fasen inleds med en samordnad och gemensam kartläggning. Kartläggningen utgår ifrån kunskap om individen som finns i teamet och förekommande fall kan hämtas från tidigare kartläggningar. Utgångspunkten ska alltid vara deltagarens önskemål och förutsättningar relaterat till arbetsmarknadens behov. Kartläggningen ska ligga till grund för den samordnade planeringen.

Att planeringen är genomförbar, hållbar och utgår från individens förutsättningar är ett oeftergivligt krav. För de deltagare som inte uppnår det operativa målet att påbörja arbete eller utbildning inom insatstiden ska uppföljning ske upp till sex månader efter avslutat deltagande. Planen måste därför vara så tillförlitlig, genomförbar och hållbar att den leder till arbete eller till reguljär utbildning för majoriteten av deltagarna.

För ett mindre antal deltagare, t.ex. med svårare sjukdom kommer ett alternativt mål vara att finna en livsplanering utanför arbetskraften med sjuksättning.

TIDPLAN OCH FLÖDE

Jan 2020	Analys och planeringsfas
Februari 2020	Genomförandefas inleds
Februari - juli 2020	1500 deltagare börjar insats
Augusti 2020 - januari 2021	1200 deltagare börjar insats
Februari 2021 - juli 2021	1200 deltagare börjar insats
Augusti 2021 - januari 2022	1200 deltagare börjar insats
Februari 2022 - april 2022	500 deltagare börjas insats
Juni 2022	Avslutsfas

Förtydligande 191016 spridning

Malmökraften 1.0 kommer att avslutas med framtagandet av ett Metodstöd som kommer vara ingångsvärdet för arbetet med MALMÖKRAFTEN 2.0. Detta kommer att vara den metod som arbetet centreras kring inledningsvis. Under MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer metoden tjänstedesign att användas för att ytterligare utveckla arbetsmetoderna tillsammans med deltagarna i projektet. De erfarenheter som kommer fram ur detta, tillsammans med de resultaten som kommer från den löpande uppföljningen, Inspektionen för socialförsäkringens (ISFs) effektutvärdering och 2.0 utvärdering kommer tillsammans att bilda det material som ger svar på de frågor projektet ställer. Detta kommer att ställas samman till ett Metodstöd som beskriver hur arbetet med medborgare med långa tider av arbetslöshet på bästa sätt kan organiseras för att så många som möjligt ska komma ut i arbete.

Syftet med Metodstödet är att ha en dokumentation som visar vad som behöver göras, vilka resurser detta kräver, vilka förutsättningar som behövs samt vilka resultat som går att uppnå. Intentionen är att lokalt jobba fram en modell som går att använda i Malmö baserat på de förutsättningar, samt anpassad till dessa, som kommer att växa fram i Sverige under projektets gång.

Malmökraften är idag förankrad i den högsta ledningen politiskt och på tjänstepersonsnivå i Malmö stad, på marknadsområdesnivå i Arbetsförmedlingen och på Försäkringskassan. Malmökraften har också under 2019 varit på Almedalen tillsammans med politiker från socialförsäkringsutskottet, deltagit på SKLs Idé konferenser i september samt föredragit sin verksamhet för Arbetsmarknadsministern. Den effektutvärdering som görs av bland annat Malmökraften av ISF kommer redovisas på såväl arbetsmarknadsdepartementet och socialförsäkringsdepartementet. ISF har under åren 2020-2022 även möjlighet att sprida kunskap till deltagande organisationer i Malmökraften vid styrgrupper och vid spridningskonferenser.

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

Förtydligande 191016

Implementeringen kommer också ta sikte på policynivån då Malmökraften har som ambition att sprida sitt arbete via de

kontaktvägar som finns i ordinarie system både på tjänstepersonsidan som hos politiken. Syftet med påverkansarbetet på policynivå är att visa nationella, regionala och lokala beslutsfattare hur arbetet med medborgare i långa tider av arbetslöshet kan utformas för att nå resultat. Här jobbar Malmökraften gärna tillsammans med ESF kring olika spridningskonferenser och liknande när tillfälle ges.

Under analys och planeringsfasen kommer ett styrkort, som är baserat på den förändringsteori som ligger till grund för ansökan, tas fram där indikatorer kommer kopplas till varje del i förändringsteorin. Grundläggande principer för att kunna följa MALMÖKRAFTEN 2.0 i detta styrkort är att uppföljningen baseras på:

- kvalitativa data som redan finns i organisationernas uppföljningssystem och enkelt kan tas fram under hela projektperioden.
- data som i möjligaste mån ska vara jämförbar med ordinarie verksamhetsstatistik då det gör att MALMÖKRAFTEN 2.0 kan mätas och bedömas mot ordinarie verksamhet.
- system som kommer användas är Arbetsförmedlingens AIS (Arbetsförmedlingens informationssystem), FINSAMs SUS (Sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet),

Deltagarnas aktiviteter kommer att registreras i AIS och i Procapita Arbetsförmedlingens och Malmö stads system. Utifrån detta kommer följande indikatorer kunna tas fram, bl.a. med hjälp av beställd statistik:

- Aktiviteter som har genomförts tillsammans med deltagarna
- Antal gemensamma samordnade planeringar
- Andel i arbetsplatsförlagda aktiviteter
- Andel som går över till Af/FK samarbete
- Antal i arbete och studier
- Långtidsarbetslösheten i Malmö

Antal framtagna studieplaner av studie- och yrkesvägledare kommer kunna följas via deras verksamhetssystem.

Försörjningsförändringar kommer kunna följas via FINSAMs system SUS.

Kvalitativa indikatorer som kommer förklara hur erfarenheter från Malmökraften kan tas om hand av ordinarie verksamhet kommer utvecklas via utvärdering av projektet.

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

Utvärderingen som görs inom Malmökraften ska ta höjd för att förklara hur de stora förändringsprocesser som pågår inom arbetsmarknads-, socialförsäkrings- och hälso- och sjukvårdspolitikerna kan ta tillvara på erfarenheterna från Malmökraften. För att kunna göra detta bör en omvärldsanalys rörande alla ingående organisationers kommande förändringar inom de närmaste åren göras för att Malmökraften ska kunna förklaras mot processdrivare inom dessa. Nedanstående frågor ska utvärderingen besvara och för att kunna komplettera uppföljningen som görs i projektet.

En utvärdering kommer att upphandlas för att täcka upp de frågor i uppföljningsstyrkortet, baserat på förändringsteorin, av kvalitativ karaktär som inte uppföljningssystemen i ordinarie verksamhet kan hantera idag.

- Varför kommer deltagare ut i arbete? Är det på grund av insatser i MALMÖKRAFTEN 2.0?
- Hur hållbara är resultaten för deltagarna?
- Vad händer med deltagarna 3- 6 månader efter att de lämnat MALMÖKRAFTEN 2.0 om de inte gått ut i arbete eller studier
- På vilket sätt kan vi använda erfarenheter ifrån Malmökraften i ordinarie verksamhet? Vilka förutsättningar krävs för det och vilka effekter kan ordinarie verksamhet vänta sig.

Utöver detta görs redan följande som kommer ha stor betydelse för att förstå effekterna av Malmökraften och som kommer användas i Malmökraften 2020-2022:

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) fick år 2017 i uppdrag av regeringen att utvärdera samordningsförbundens organisering och verksamhet. Uppdraget är tredelat där den sista delen består av att granska effekterna av samordningsförbundens individuella insatser.

Malmökraften är en av en handfull verksamheter som finansieras av samordningsförbund runt om i Sverige som valts ut för denna granskning. Individer som var inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin och som deltog i Malmökraftens verksamhet under perioden 2018-2019 kommer att jämföras med en representativ kontrollgrupp. Genom att utnyttja att de som blir kallade till Malmökraften i stort sett väljs ut slumpmässigt från hela målgruppen av de som är inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin kommer granskningen att kunna skatta kausala effekter av Malmökraftens verksamhet.

Granskningen kommer att svara på hur deltagande i Malmökraften påverkar deltagarnas försörjning, inkomst, medicinkonsumtion, m.m. Datainsamlingen och analys kommer att påbörjas under 2019 och fortgå under 2020, samt presenteras under 2020 och 2021 för socialförsäkrings- och arbetsmarknadsdepartementet.

Mer långsiktiga effekter för hela urvalet kommer att analyseras under 2021-2022. ISF har under åren 2020-2022 även möjlighet att sprida kunskap till deltagande organisationer i Malmökraften vid styrgrupper och vid spridningskonferenser.

TIDPLAN OCH FORM FÖR AVRAPPORTERING

Våren 2020	Utvärdering upphandlas
Hösten 2020	Leverantör får uppdragsbeskrivning och lämnar en plan för genomförande till styrgruppen
Våren 2021	Första rapportering till styrgrupp, SÖK, FINSAMs styrelse
Hösten 2021	Andra rapportering styrgrupp, SÖK, FINSAMs styrelse
Våren 2022	Slutrapportering synkas med uppföljningsdata och metodstöd

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

Fokus i projektet kommer att ligga på att få långtidsarbetslösa och sjukskrivna Malmöbor i arbete. Detta kommer innebära ett fördjupat fokus på metodframtagande kring detta samt fördjupning kring temat samverkan i det nya landskap som växer fram inom arbetsmarknads-, socialförsäkrings- och sjuk- och hälsovårdspolitiken. Projektet kommer utöver detta arbeta med följande av ESF:s horisontella principer jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering utan att särskilt fördjupa sig i någon av dem.

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

Projektet kommer att ta hänsyn till miljön i de upphandlingar som görs av projektet och de resor och arrangemang som genomförs av projektet kommer att ta hänsyn till miljöpåverkan.

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Væksthusets forskningscenter i Köpenhamn har genomfört ett progressionmättningsprojekt (Employment Indicator Project) under fyra år (2013-16), där 10 danska kommuner har deltagande, och där progression på ca. 4000 deltagare i kommunal sysselsättning. Syftet var att undersöka vad som är de viktigaste faktorerna för att hjälpa människor med komplexa jobbproblem och vilka indikatorer som är kopplade till ökad jobbsannolikhet. De övergripande resultaten från sysselsättningsindikatörsprojektet visar att följande indikatorer direkt ökar sannolikheten för jobb:

* Handlarens tro på att deltagaren kan få ett jobb

- * Enligt handledarens uppfattning agerar deltagaren målmedvetet när det gäller att få ett jobb
- * Enligt handledarens åsikt har deltagaren en realistisk förståelse av sina färdigheter
- * Att deltagaren kan hantera hälsoutmaningar
- * Att deltagaren har kunskap om arbetsmarknaden
- * Att deltagaren har samarbetsförmåga
- * Att deltagaren själv tror på att få ett jobb

Dessutom är ett viktigt resultat av projektet att det ökar sannolikheten för jobb om deltagarna får samordnade och samordnade insatser, där en av insatserna måste vara företagsorienterade / jobbinriktade. Kombinationen av företagsorienterade, hälsoinsatser, uppgradering och eventuellt en social ansträngning fungerar mycket bättre än om till exempel bara en jobbinriktad ansträngning eller en social ansträngning ges.

Væksthusets forskningscenter har utifrån detta utvecklat ett systematiskt arbetssätt för sina chefer att föra in detta i arbetsledningen av personalen som jobbar med långtidsarbetslösa danska medborgare. Projektarbetsgruppen för MALMÖKRAFTEN 2.0 har i samband med framtagandet av denna ansökan haft kontakt med forskningschef Charlotte Liebak Hansen och diskuterat ett möjligt upplägg för MALMÖKRAFTEN 2.0 att ta del av dessa metoder.

Förtydligande 191016

Væksthusets forskningscenter i Köpenhamn www.vaeksthusets-forskningscenter.dk har under fyra år fram till 2016 genomfört progressionsmätningar på 4000 deltagare i kommunala arbetsmarknadsinsatser för att utröna vad som främjar sannolikheten att arbetssökande går ut i arbete. För handläggare är det följande indikatorer som är mest avgörande:

- tron på att medborgare kan komma ut i arbete
- handläggare anser att medborgaren agerar målmedvetet när det gäller att få ett jobb
- handläggare anser att medborgaren har en realistisk förståelse för sina färdigheter

Væksthusets forskningscenter har utifrån detta utvecklat ett systematiskt arbetssätt för sina chefer att föra in detta i arbetsledningen av personalen som jobbar med långtidsarbetslösa danska medborgare. Malmökraften har i samband med framtagandet av denna ansökan haft kontakt med forskningschef Charlotte Liebak Hansen och diskuterat ett möjligt upplägg för MALMÖKRAFTEN 2.0 att ta del av dessa metoder. Tanken är att under analys- och planeringsfasen ska MALMÖKRAFTENS 2.0 personal och projektledning få ta del av forskningsrönen via ett studiebesök i Köpenhamn samt även tillsammans med Væksthusets forskningscenter ta fram metoder för att säkerställa ett salutogent förhållningssätt och att tron på att medborgaren kan komma ut i arbete finns i MALMÖKRAFTEN 2.0. Under projektiden kommer sedan detta ligga som en bas för hur styrningen och ledningen av MALMÖKRAFTEN 2.0 kommer att genomföras och kontakt kommer hållas med Væksthusets forskningscenter under projektperioden. Nedanstående önskar MALMÖKRAFTEN 2.0 göra tillsammans med Væksthusets i Köpenhamn

- MALMÖKRAFTEN 2.0 besöker Köpenhamn med ca 40 handläggare 2020 och tar del av deras forskningsrön kring tro och parallella insatser
- En workshop med projektledningen och styrgruppen för MALMÖKRAFTEN 2.0 kring hur ledarskapet ska ta del av Væksthusets forskningscenter sätt att leda utifrån tron på medborgarna.
- Uppföljning av MALMÖKRAFTEN 2.0s arbete med tro på medborgarna tillsammans med personal från Væksthusets forskningscenter 1-2 ggr/år tom juni 2022.
- Sprida MALMÖKRAFTEN 2.0s modeller kring kartläggning och gemensam parallell planering då detta är något som Væksthusets forskningscenter var intresserade av att ta del av.

Resursplanering

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

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

MALMÖKRAFTEN 2.0 ska fysiskt placeras i Arbetsförmedlingens lokaler. Lokaliseringen tydliggör den arbetsmarknadspolitiska profilen och underlättar information om lediga jobb och arbetsgivarkontakter liksom vissa aktiviteter t.ex. rekryterings- och utbildningsinformation. I Arbetsförmedlingens anläggningar finns tillgång till administrativt stöd, kontors- och vaktmästeriservice, personallokaler och IT-nätverk mm. Ledningen för enheten Arbetsförmedlingen Malmö utövar, i enlighet med Arbetsmiljölagen (1977:1160), samordningsansvaret för arbetsmiljöfrågorna för det gemensamma driftsstället.

Projektet styrs på samma sätt som övriga gemensamma projekt. Det kommer att finnas en strategisk styrgrupp som utgörs av parternas chefer i högsta linjen. Denna strategiska styrgrupp kopplar sitt intresse för MALMÖKRAFTEN 2.0 utifrån parternas förväntade resultat i projektet och avdelade personalresurser. Under denna styrgrupp etableras en operativ styrgrupp, med representation från FINSAM och myndighetsparterna i MALMÖKRAFTEN 2.0. Den operativa styrgruppen ska säkra att

projektledningen leder verksamheten mot målen och rapporterar till den strategiska styrgruppen.

Verksamheten leds operativt av en huvudprojektledare, som utses av projektägaren. Arbetet i teamen leds av två delprojektledare, som utses av Arbetsmarknads- och socialförvaltningen och var för sig representerar arbetsmarknadsavdelningen och socialtjänsten. Delprojektledarna bildar tillsammans med huvudprojektledaren samt medarbetare från Försäkringskassan projektledning för MALMÖKRAFTEN. Projektledningen utövas kollektivt så långt det är möjligt. Huvudprojektledaren rapporterar direkt till projektägaren och till styrgruppen. Projektledningen ansvarar för att verksamheten styrs mot uppställda mål och att det koordinerade arbetet i teamen utvecklas professionellt utifrån deltagarnas behov. Projektledningen ska löpande beakta de samverkande parternas behov av gemensam kunskapsutveckling och kulturöverbyggande insatser.

Projektledningen är vidare ansvarig för att utveckla, kvalitetssäkra och dokumentera framgångsrika arbetsprocesser, i vilka nya digitala verktyg för deltagarna ska introduceras. Metodboken som ska utarbetas under projektperioden blir en viktig del av leveransen till de samverkande myndighetsparterna. Arbetsledningsansvar utövas av respektive teammedlems arbetsgivare medan uppdragsansvaret för projektverksamheten utövas horisontellt i projektledningen på den operativa styrgruppens uppdrag.

MALMÖKRAFTEN 2.0 är personalintensivt. Parterna är överens om att avdela dedicerade medarbetare för att, på heltid, arbeta inom MALMÖKRAFTEN 2.0. All verksamhet bedrivs i Arbetsförmedlingens lokaler vilket är en förutsättning för sammansmältning av olika arbetskulturer. Multikompetens i form av team inrättas. Operativa team, bestående av arbetsförmedlare, studie- och yrkesvägledare, socialsekreterare samt kommunanställda arbetsmarknadssekreterare, stötts av konsultationsteam med kompetenser från Primärvården och Försäkringskassan. Handläggare från Primärvården och Försäkringskassan ska även kunna ingå i operativa team utifrån sammansättningen av deltagare. Utifrån Arbetsförmedlingens, Försäkringskassans och Malmö stads perspektiv finns det ett stort värde att få ta del av den eventuella vårdplanering som en arbetssökande har för att kunna erbjuda rätt stöd t.ex. till personer med nedsatt arbetsförmåga. Det finns också värde med att synka övriga parter insatser till den vårdplanering den sökande för att ge ett samordnat stöd för effektivare ingång till eller återgång till arbete varför vårdsamordnarnas roll är viktig. Av de 2685 deltagare som har tagit del av Malmökraften sedan starten i februari har 818 personer grundskoleutbildning som högsta utbildning och ytterligare 284 saknar eller har okänd utbildning. Det vill säga 41 % har endast grundskoleutbildning eller saknar/har okänd utbildning. Deltagarna ska med stöd av teamen jobba fram sina samordnade handlingsplaner med målet att nå arbete eller studier. I planerna kommer att framgå hur hållbara anställningar kan främjas genom utbildning stimulerad genom studie- och yrkesvägledning. Projektet kommer därför att ha två studie- och yrkesvägledare i personalgruppen. Skillnaden mot ordinarie verksamhet är den kontext dessa studie- och yrkesvägledare kommer att verka inom.

Deltagaren ska uppleva att teamet är samlat runt hen så att alla avgörande aspekter blir beaktade i både planering och i aktiviteter. Varje team har en processledare vars uppgifter är att garantera att det pågår en dynamisk progression mot arbete eller utbildning utifrån den samordnade planeringen. Detta kräver en kontinuerlig uppföljning som inte kan erbjudas i ordinarie verksamhet. Alla i teamet kan vara processledare, utöver sin egen yrkesspecifika roll. Teamet ska ha mycket god samlad överblick över Malmö stads utbud av vuxenutbildning, arbetsförberedande aktiviteter och andra parter stödjande insatser samt över Arbetsförmedlingens programaktiviteter och projekt. Den överordnade uppgiften i teamen är att effektivt lotsa deltagaren till arbete eller utbildning med hjälp av det samlade stödet som ställs till hennes förfogande.

Följande medarbetarroller kommer att vara dedicerade till projektet på heltid under större delen av projektperioden. Cirka hälften av socialsekreterarna, arbetsmarknadssekreterarna, arbetsförmedlarna samt studie- och yrkesvägledarna kommer att fasas ut under projektets sista sex månader då projektet minskar intaget av nya deltagare.

- En huvudprojektledare, Arbetsförmedlingen
Huvudprojektledaren leder projektet och ansvarar för verksamhetsplanering, dokumentation och rapportering
- En delprojektledare, Socialtjänsten Malmö stad
Bistår huvudprojektledaren samt ingår i projektledningen. Arbetsleder socialsekreterarna i projektet.
- En delprojektledare, Arbetsmarknadsavdelningen Malmö stad
Bistår huvudprojektledaren samt ingår i projektledningen. Arbetsleder arbetsmarknadssekreterarna i projektet.
- En projektkonom, Arbetsförmedlingen
Sammanställer och rapporterar projektstatus avseende resultat och kalkyler. Gör ekonomisk uppföljning och sammanställer underlag till ESF. Hanterar all ekonomi och redovisning internt inom ramen för projektet.

- En projektadministratör, Arbetsförmedlingen
Stödjer projektledningen administrativt. Administrerar uppföljning. Sammanställer och strukturerar tidsplaner och tidsrapporter. Rapporterar till SCB.
- Tio arbetsförmedlare, Arbetsförmedlingen
Jobbar i team enligt ovan beskrivning.
- Tio socialsekreterare, Socialtjänsten Malmö stad
Jobbar i team enligt ovan beskrivning.
- Tio arbetsmarknadssekreterare Malmö stad
Jobbar i team enligt ovan beskrivning.
- Två studie- och yrkesvägledare, 1 från Arbetsmarknadsavdelningen Malmö stad och 1 från Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen Malmö stad.

Studie- och yrkesvägledarna kommer jobba heltid mot Malmökraften med placering i Arbetsförmedlingens lokaler och vara helt frikopplade från arbetsuppgifter i ordinarie verksamhet. Då många av deltagarna har låg utbildning är det viktigt att vägleda mot studier för hållbara anställningar. Studie- och yrkesvägledarna ska i samtal med deltagarna och i samråd med teamen visa hur hållbara anställningar kan främjas genom utbildning.

- Två vårdsamordnare, Primärvården Malmö

Deltar i teamens kartläggning. Kontakter rehabkoordinatorer på den arbetssökandes Malmöbarns vårdcentral och via samtyckesavtal ta hem aktuell vårdplanering om så är möjligt och om den finns. Synkar planeringen för den sökande i MALMÖKRAFTEN 2.0 med den vårdplanering som eventuell finns i form av behandling eller medicinering. Underlätta arbetet med att ta hem rätt intyg till den sökandes planering på MALMÖKRAFTEN 2.0. Säkerställa att inte intyg efterfrågas i onödan. Utveckla ett samarbete med rehabkoordinatorerna på Vuxenpsykiatriska öppenvårdsmottagningarna på Drottninggatan och Fosievägen endast kring de deltagare som är inskrivna både i Malmökraften och på någon av dessa mottagningar.

- Tre handläggare, Försäkringskassan
Utredar och bedömer behov av samordnad rehabilitering. Initierar och följer upp rehabiliterande åtgärder. Bidrar med kompetens utifrån yrkesrollen i de myndighetsgemensamma planerna som upprättas för individerna.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Personal kommer att anställas utefter den kompetens som behövs för att driva och fullfölja projektet och dess målsättningar. Merparten av personalen arbetar idag i Malmökraften 1.0. Samtliga parter i projektet har stor kunskap av att arbeta med projekt och med målgruppen. Kompetensöverföring kommer att ske under planerings- och analysfasen för att säkra kvaliteten i arbetssätt och likvärdighet i handläggning.

Förtydligande 191016

Utöver teamets "kärna" i form arbetsmarknadssekreterare, socialsekreterare och arbetsförmedlare, finns stödjande och konsultativa funktioner genom Vårdsamordnare, Försäkringskassehandläggare samt Studie- och yrkesvägledare. Helhetsperspektivet är summan av den samlade kompetens som medarbetarna för in i projektet. Varje deltagare har vid inskrivningen ett kartläggningssamtal med sitt team samt därefter regelbundna uppföljnings- och avstämningssamtal. Varje aktivitet eller fasförflyttning inleds och avslutas med ett uppföljningssamtal med teamet. Då deltagaren är i externa aktiviteter görs uppföljning och avstämning ute hos anordnaren, om det är lämpligt med hänsyn till aktiviteten. Utifrån deltagarens behov av särskilt individuellt stöd genomförs insatser av den teamrepresentant som har sakansvaret och den yrkesspecifika kompetensen enligt nedan:

Socialsekreteraren

erbjuder stöd i sociala frågor som kan påverka motivation och andra förutsättningarna för Håller information och klargör förutsättningar. Fångar upp deltagare med svårigheter att sköta sin planering. Håller i coachning och motiverande samtal. Socialsekreterarens uppmuntran och stöd, utifrån sin profession, har stor betydelse för arbetet med målgruppen.

Försäkringskassehandläggare

ger stöd i frågor som rör socialförsäkringars områden. Information till deltagare om individens rättigheter, skyldigheter och möjligheter påverkar incitament och individuellt vägval, t.ex. lönearbetets betydelse för framtida pension eller

sjukpenninggrundande inkomst. För jämställdhetsarbetet har information till gifta och sammanboende betydelse för föräldraskap, arbete och rätten till en egen inkomst. Försäkringskasshandläggare samordnar rehabilitering för deltagare som har nedsatt arbetsförmåga på grund av ohälsa. Detta gäller framförallt deltagare med ersättning från Försäkringskassan, men kan även bli aktuellt med deltagare som har aktivitetsstöd eller försörjningsstöd.

Vårdsamordnaren

påskyndar händelseförlopp mellan samverkande organisationer så att rehabiliteringsinsatser och arbetsförmågebedömningar snabbare kan påbörjas med hjälp av hälso- och sjukvårdens samlade resurser.

Arbetsmarknadssekreterare

har kunskapen om stadens samlade utbud av Vuxen- och yrkesutbildning, kommunala arbetsmarknadsaktiviteter samt en stadens åtgärdsanställningar. Samordnar och koordinerar stadens insatser och svarar för anvisningar till dessa. Håller i coachning och motiverande samtal.

Arbetsförmedlaren

har genom aktiva arbetsgivarkontakter kunskap om hur arbetsmarknaden ser ut. Arbetsförmedlaren matchar arbetssökande mot arbetsgivarnas lediga jobb men vägleder och aktiverar också arbetssökande mot efterfrågad kompetens och hjälper som jobbmäklare till att jämka ihop arbetsgivaren och den arbetssökandes önskemål. Arbetsförmedlaren ska även ackvirera jobb och praktikplatser åt för sökande med behov av detta matchningsstöd. Svarar för beslut om Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska program.

Studie- och yrkesvägledaren

guidar personer som är på väg mot en ny framtid, genom att vägleda personer i en studie- och yrkesvalssituation och att informera om utbildningsvägar, arbetsliv och arbetsmarknad. Vägledning kan erbjudas både fördjupat individuellt och i grupp och kan även ske genom arbetsplats- och studiebesök.

Delprojektledare

utöver fullt arbetslednings- och personalansvar för socialsekreterarna och arbetsmarkssekreterarna. Därutöver verksamhetsledning för samtligarbetare i projektet och ansvarar för att verksamheten leds mot uppställda mål. Samordnar ledning och styrning gentemot ordinarie verksamhet i enlighet med styrgruppens direktiv. De koordinerar, i samverkan med huvudprojektledaren, det komplexa samarbetet för att uppnå resultat, och hanterar praktiska svårigheter som uppstår när olika regelverk möts.

Med hänsyn till möjlig bemanning, metodutvecklingsförutsättningar och målgruppens tillgänglighet har vi gjort bedömningen att 10 team ska ha vardera en "sökandestock" om ca 150 deltagare. Deltagarna kommer att ha en genomsnittlig rikt tid om sex månader. Valet av rikt tid sammanhänger med förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program, som i § 7 stadgar att tid i program får vara längst 6 månader. Det finns dock bestämmelser om undantag för personer i Jobb- och utvecklingsgarantin, vilket ger möjlighet att förlänga deltagandet med tid som erfordras för att säkerställa förutsättningarna för deltagarens måluppfyllelse. Sammantaget innebär bemanningen att projektet möter ett realistiskt behov och det sammanlagda deltagarantalet om 5 600 på 2½ år kommer att vara tillräckligt stort för att utveckla en gemensam metod att hantera stora flöden med prioriterade arbetssökande i en storstadsmiljö.

Av de totala antalet deltagare i projektet kommer en mindre andel (ca 5 %) att ha sjukpenning. Försäkringskassasehandläggare kommer att ha primärt ansvar för de flertalet av de sjukskrivna deltagarna, men ska medverka i arbetet med deltagare, stödande och konsultativt efter verksamhetens behov.

Medarbetarna från Försäkringskassan kommer också att vara resurser i utvecklingen av nya processer, och säkerställa att metodstödet kan användas oavsett vilket försörjning deltagaren har.

Deltagarna med sjukpenning förväntas fokusera mot alternativa målet Förstärkt samarbete AF/FK om målet arbete eller utbildning inte kan nås inom ramen för projektet

Samtliga projektmedarbetare uppfyller respektive arbetsgivares krav på utbildning. För socialsekreterare innebär det socionomexamen samt för arbetsmarknadssekreterare och arbetsförmedlare minst tre års akademisk utbildning. Även övriga medarbetare har relevant utbildning.

Medarbetarna har även kompetens utifrån erfarenhet inom respektive yrke, exempelvis samtalsmetodik, vägledning och arbetsgivarkontakter. Stora delar av personalen har varit med under Malmökraften 1 och har därmed gedigen erfarenhet av samverkan och projektarbete.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Projektet kommer att upphandla extern utvärdering

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

Inom såväl Arbetsförmedlingen, Malmö stad och Försäkringskassan finns personal med efterfrågad kompetens. Under projektets gång kommer det att anordnas workshop i jämställdhet, tillgänglighet, diskrimineringsgrunder samt makt och normer för projektets personal

Förtydligande 191016

Projektet kommer ha tillgång till respektive organisations kunskaper och resurser inom ordinarie verksamhet. Därav uppstår inga kostnader i projektet för detta, varför det ej tagits upp i budgeten. Exempel på denna tillgång är Arbetsförmedlingens specialistresurser inom arbetslivsinriktad rehabilitering, som bidrar till att främja tillgänglighet på arbetsmarknaden. Även inom Malmö stad finns arbetsterapeuter och arbetspsykologer i ett resursteam som är tillgängligt för deltagare i MALMÖKRAFTEN 2.0. I Malmö stads resursteam finns även språkutvecklare som kan kopplas på som en stödjande funktion för såväl deltagare som handläggare i MALMÖKRAFTEN 2.0. Vidare gynnas tillgänglighet och ickediskriminering av de korta vägarna för samarbete mellan statliga, regionala och kommunala aktörer som MALMÖKRAFTEN 2.0 genererar.

Arbetsförmedlingen har tagit fram ett utbildningsmaterial "Fråga lika", som är tänkt att gynna ett jämställt bemötande. Detta material kommer introduceras i hela projektgruppen och kommer därmed alla samverkanspartners medarbetare till del.

Förtydligande 191024

Arbetsförmedlingen har som statlig myndighet ett särskilt ansvar för tillgänglighet i verksamhet, information och lokaler. Arbetsförmedlingen ska leva upp till de lagar, förordningar och krav på tillgänglighet som finns. Det innebär att arbetsplatser, lokaler och tjänster ska vara fysiskt och kommunikativt tillgängliga för alla oavsett funktionsförmåga. Verksamheten ska vara fri från diskriminering och Arbetsförmedlingen ska aktivt arbeta för att undanröja hinder så att alla, oavsett funktionsförmåga, ska ha likvärdiga möjligheter att arbeta hos Arbetsförmedlingen eller ta del av det stöd som Arbetsförmedlingen och dess samverkanspartners erbjuder. Arbetsförmedlingen har därutöver sedan 2002 ett samlat sektorsansvar för funktionshinderfrågorna inom arbetsmarknadspolitiken

I projektbeskrivningen för MALMÖKRAFTEN 2.0 framgår, under rubriken Analys- och planeringsfas, att projektledningen får i uppdrag av styrgruppen att arbeta fram en Verksamhets- och aktivitetsplan tillsammans med medarbetarna. Planen ska godkännas av styrgruppen och levereras till ESF-rådet inför start av Genomförandefasen. Den första av uppdragets totalt fjorton punkter lyder "alla medarbetare i projektet ska få ökad insikt och handlingsberedskap för att främja jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering". Under punkt tolv framgår att lika möjligheter, jämställdhetsmål och tillgänglighetsarbetet ska uttryckas genom aktiviteter i förhållande till projektets mål. Dessa punkter ska säkerställa att ämnet blir beaktat vid planering och inför aktiviteter i vardagsarbetet, i synnerhet inför deltagares externa aktiviteter.

Projekt MALMÖKRAFTEN 2.0 ska bedrivas i Arbetsförmedlingens nya lokaler vid Föreningsgatan 35 (f.d. Konserthuset). Arbetsförmedlingen flyttade in i de fullt renoverade lokalerna 1 januari 2019. Lokaldisposition och val av inredning grundas på så kallat aktivitetsbaserat arbetssätt. Det innebär att arbetsmiljön är utformad i enlighet med arbetsmiljölagens intentioner och anpassad till människors olika förutsättningar och behov i fysiskt, psykiskt och socialt avseende. Så är t.ex. flera mötesrum anpassade till sökande med hörselnedsättning och genom teknik säkras att den sökande kan vara delaktiga i sina kontakter med medarbetare i Arbetsförmedlingens lokaler. I övrigt är lokalerna anpassade till personer med olika funktionsnedsättningar som t.ex. rörelsehinder, synnedsättningar mm. Trappuppgångar är extra breda, det finns gott om hissar och alla publika ytor är öppna och välkomnande. Kundyten är markerad så att de som har synsvårigheter ska kunna navigera i lokalen. Entréer till möteslokaler har rullstolsanpassade trösklar. Nyligen genomfördes i Arbetsförmedlingens lokaler, en välbesökt rekryteringsmessa inom ramen för kampanjen Gör plats. Inga personer i målgruppen kommer att behöva avstå deltagande på grund av dålig tillgänglighet.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Projektet budgeterar för extern utvärdering och kommer att arbeta internt med uppföljning genom de uppföljningssystem som redan idag finns. Projektledningen ansvarar för den interna uppföljningen.

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

Projektet kommer att använda sig av upphandlade externa utvärderare och kompetensen säkerställs i upphandlingen.

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

Statsstöd

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

☐ Ja ☐ Nej ☒ Nej, Vi är en myndighet

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

Annan finansiering

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

☐ Ja ☒ Nej

Typ av stöd	Finansiär	Summa

Kommer projektet generera intäkter?

☐ Ja ☒ Nej

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

☒ Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU ☐ Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås:

Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

☒ Ja ☐ Nej ☐ Diversifierad

Medfinansiering

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

Arbetsförmedlingen kommer att vara projektägare och ansvara för att facilitera projektet genom att tillhandahålla lokaler, teknisk infrastruktur, tidrapportering till ESF samt övergripande och projektledning. Arbetsförmedlingen medfinansierar kontant genom kostnaden för huvudprojektledaren och projektadministratör.

Samordningsförbundet FINSAM i Malmö kommer att tillhandahålla kontant medfinansiering då projektninriktningen ligger i linje med FINSAMs mål och strategi.

Malmö stad bidrar med medfinansiering i form av de två delprojektledarna och Försäkringskassan medfinansierar en utav tre medarbetare i projektet.

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Malmö stad	Organisationsnummer	212000-1124
Kontaktperson för projektet	Britt-Marie Pettersson	CFAR-nummer	58212580
Telefon	0723869342		
Organisationsnamn	Samordningsförbundet FINSAM i Malmö	Organisationsnummer	222000-2295
Kontaktperson för projektet	Mikael Ljung	CFAR-nummer	45661352

Telefon 0734-20 01 50

Organisationsnamn **Arbetsförmedlingen**

Kontaktperson för projektet Christina Koch

Telefon 010-4865701

Organisations 202100-2114
nummer
CFAR- 60733748
nummer

Organisationsnamn **Försäkringskassan**

Kontaktperson för projektet Cecilia Braun

Telefon 0101186660

Organisations 202100-5521
nummer
CFAR- 49505746
nummer

Kompetensutveckling

Lista över organisationer vars anställda och ideellt engagerade ska delta i kompetensutvecklingsinsatser.

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn **Primärvården M, Region Skåneö**

Kontaktperson för projektet Ingrid Svenning

Telefon 0705 - 33 54 74

Organisations 232100-0255
nummer

Sammanfattning av projektet på svenska

MALMÖKRAFTEN 2.0 betyder att Malmö stad tillsammans med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och primärvården i Region Skåne tar ett rejält krafttag för att förhindra rundgången mellan myndigheterna och optimera användningen av de arbetsmarknadspolitiska resurserna.

Ett 40-tal medarbetare från parterna flyttar ihop i gemensam lokal och jobbar tillsammans i multikompetenta team. Här finns arbetsförmedlare, vårdkoordinatorer från primärvården, handläggare från Försäkringskassan samt socialsekreterare, arbetsmarknadssekreterare och studie- och yrkesvägledare från Malmö stad.

Under de två år och ett halvt som satsningen pågår kommer teamen att ha kontakt med 5 600 långtidsarbetslösa malmöbor. Målet är att minst 2500 ska gå till arbete eller studier. Ett metodstöd för myndighetsgemensamt arbete med stora flöden arbetssökande ska utvecklas och kvalitetssäkras under projektperioden.

Fyra myndighetsparter med gemensamt ansvar att göra skillnad.

Sammanfattning av projektet på engelska

MALMÖKRAFTEN 2.0 means that the City of Malmö, together with the Swedish Public Employment Service, the Swedish public Insurance agency and primary care in Region Skåne, will take a considerable effort to prevent jobseekers roundabout between the authorities and optimize the use of labor market policy resources.

Some 40 employees from the parties have moved together in a common workplace and act together in multi-competent teams. Here there are work mediators, health care coordinators from primary care as well as social secretaries, labor market secretaries and study and professional counselors from the city of Malmö. During the two years and a half as the venture is going, the teams will have contact with 5600 long-term unemployed Malmö residents. The goal is that at least 2500 should go to work or study.

Four parties with joint responsibility to make a difference

The City of Malmö, the Public Employment Service, the public Insurance agency and the primary care in Region Skåne each have the same responsibility to work for structural and system improvements within their area of competence, which leads individuals to be guided faster to the right effort so that unemployment times are kept down.

Common methods will be developed and quality assured during the project period

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	75 657 734 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	75 657 734 kr
Avgår kontant medfinansiering	32 570 000 kr
ESF-stöd	43 087 734 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	16 015 966 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	25 000 000 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	7 570 000 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	48 585 966 kr
Summa total finansiering	91 673 700 kr
ESF-stöd	47,00 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	53,00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	53,00 %

Kostnader

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	2 680 912 kr
Personal	2 680 912 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	72 976 822 kr
Personal	72 976 822 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr

Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	16 015 966 kr
Deltagarersättning	16 015 966 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	25 000 000 kr
Kontanta offentliga medel	25 000 000 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	7 570 000 kr
Egeninsats	7 570 000 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr