



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Sid 1(16)  
Diarienummer  
2018/00141

*Vi förändrar arbetsmarknaden*

## Ansökan

### Uppgifter om projektet

Namn på projektet	<b>SYVen</b>	Startdatum	2018-09-01
Kontaktperson för projektet	Anthony Ericson	Slutdatum	2021-12-31
Telefonnummer	0725937008		
E-post	anthony.ericson@stockholm.se		
Behörig företrädare	Uddén Karina		
Telefonnummer	08-508 35 500		
Kontaktperson ekonomi	Marie von Malmberg		
E-post	marie.von.malmberg@stockholm.se		
Telefonnummer	0761235944		
Utdelningsadress	Box 10014 12126 Stockholm-Globen		
Besöksadress	Livdjursgatan 4 12126 Stockholm-Globen		

### Organisation

Organisationsnamn	<b>Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad</b>
Organisationsnummer	212000-0142
Organisationsform	Primärkommunala verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	08-50835500
e-post	info.amf@stockholm.se
Webbplats	www.stockholm.se
Utdelningsadress	Box 10014 12126 Stockholm-Globen
PLUSGIRO	67432-5
Behörig företrädare för organisationen	Karina Uddén

### Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	<b>51557858</b>
Namn på arbetsställe/enhet	Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad
Utdelningsadress	Box 10014 12126 Stockholm-Globen
Besöksadress	Livdjursgatan 4 12126 Stockholm-Globen

### Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Kompetensutveckling för ett hållbart arbetsliv: 2017/00577
--	--

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*



Programområde

Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Specifikt mål

1.1 Stärka ställningen på arbetsmarknaden för i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även för personer som står långt från arbetsmarknaden, och tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens genom kompetensutveckling som utgår från verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov.

#### Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> ESF Nationell Nivå  | <input type="checkbox"/> Övre Norrland       | <input type="checkbox"/> Mellersta Norrland   |
| <input type="checkbox"/> Norra Mellansverige | <input type="checkbox"/> Östra Mellansverige | <input checked="" type="checkbox"/> Stockholm |
| <input type="checkbox"/> Småland och Öarna   | <input type="checkbox"/> Västsverige         | <input type="checkbox"/> Sydsverige           |

#### Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 96      Antal kvinnor 76      Antal män 20

#### Alder på deltagare

- |                                |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 15-24 | <input type="checkbox"/> 25-54 | <input type="checkbox"/> 55-64 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|

#### Deltagare i projektet

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Anställda   | <input type="checkbox"/> Företagare           | <input type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input type="checkbox"/> Unga (15-24 år)  | <input type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa           |
| <input type="checkbox"/> Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga               |   |   |
| <input type="checkbox"/> Är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete |   |   |
| <input type="checkbox"/> Är utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader)                             |   |   |
| <input type="checkbox"/> 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 åtgärdar 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 projektidén.

För få till studier

Gymnasieutbildning har i praktiken blivit ett inträdeskrav på dagens arbetsmarknad, och ingenting tyder på att kravet på lägsta utbildning kommer att minska i framtiden. Utbildningsnivå har tydligt samband med risk för arbetslöshet. Kortutbildade, dvs. personer som saknar fullständig gymnasieutbildning eller en motsvarande, löper betydligt högre risk för arbetslöshet. Av den

anledningen är det angeläget att höja den gruppens utbildningsnivå.

Trots stora utbildningsbehov bland gruppen arbetslösa och i gruppen som bedöms ha svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, är det för få som påbörjar och fullföljer studier. T ex var det i september 2017 enbart fem procent (227 av de 4400) av de nyanlända som hade studier på komvux (bortsett från sfi) som aktivitet i sin etableringsplan. Kvinnor utgör endast 35 procent av de 227 individerna (DUA nyanlända 2018). Bland samtliga i Stockholms stad som påbörjar studier inom komvux, gör vidare närmare en fjärdedel (23,3 procent enligt Skolverkets statistik för 2016) avbrott i studierna. Vidare framgår att de personer som varit inskrivna vid stadens jobbtorg, dit individer med bl. a. försörjningsstöd pga arbetslöshet hänvisas för att ta del av torgens arbetsmarknadsinsatser, och som avslutats till studier återkommer till jobbtorgen inom ett år i högre utsträckning än de som avslutats av andra orsaker (Sweco 2014).

Många förutsättningar behöver vara uppfyllda för att en individ ska börja studera och vidare välja en studieväg som mest effektivt leder till önskat arbete. Ersättningssystem, individers skilda livssituation, utbildningsutbud och utbildningsformer är alla exempel på viktiga, och i många fall avgörande, faktorer som påverkar möjligheter och incitament till att påbörja och slutföra en utbildning. En ytterligare faktor som inte kan underskattas är motivation. En drivkraft för motivationen är förståelsen för vad utbildning kan leda till, på kort men också lång sikt. Insikten om att det livslånga lärandet, där kortare utbildningssatser i olika skeden i livet på längre sikt kan möjliggöra en varaktig etablering för individen på arbetsmarknaden är viktig. Den ger vinster på det individuella planet i form av självförverkligande och egen försörjning men även på ett samhällligt plan genom tillvaratagande av kompetens.

#### Vikten av vägledning

En rad politiska reformer har genomförts för att öka individers möjligheter att utveckla kompetens som motsvarar arbetsmarknadens behov. Inom ramen för regeringens kunskapslyft har det reguljära utbildningssystemet tillförts mer resurser för att bl.a. satsa på yrkesutbildning inom komvux. Regeringens beslut om utbildningsplikt för vissa nyanlända och studiestartsstödet väntas ge en ökad tillströmning av kortutbildade till komvux. Därtill har det på senare år utvecklats en rad kombinationsutbildningar där sfi-studier kombineras med yrkesutbildning eller där infärgning av olika akademiska utbildningar sker, och idag finns en rik flora av arbetsmarknadsutbildningar. Samtidigt har Stockholms stad under en tid genomfört satsningar på vuxenutbildningen, bland annat i form av ett ökat kursutbud och åtgärder för att göra vuxenutbildningen mer flexibel och anpassad till målgruppens behov och övriga livssituation.

Senare årens satsningar har lett till att det idag finns ett stort utbildningsutbud och goda möjligheter att ta del av utbildning. Samtidigt kan det stora utbildningsutbudet och de många reglerna som omgärdar studier vara svåra att överblicka och navigera i för många, särskilt utrikes födda med kort tid i Sverige. Det, i kombination med vikten av motivation och förståelse för det livslånga lärandets potential har föranlett en rad instanser, som Skolverket, Europeiska kommissionen, ESF, Arbetsmarknadspolitiska utredningen och Stockholms stad, att identifiera studie- och yrkesvägledning som en avgörande nyckelfunktion för att få fler till studier som leder till långsiktiga och starka etableringar på arbetsmarknaden.

#### Utveckla vägledningsmetoder – projektet SYVen

Aktuell projektansökan handlar om att i utveckla studie- och yrkesvägledningen till att bättre vara anpassad efter dagens målgrupp. Den målgrupp som studie- och yrkesvägledarna idag möter utgörs i stor utsträckning av personer med kort utbildningsbakgrund och behov av att motiveras till studier som leder till hållbara etableringar på arbetsmarknaden. Samtidigt framkommer det, i förarbetet till aktuell projektansökan, att det finns en osäkerhet i hur den gruppen kan erbjudas en träffsäker och kvalitativ vägledning. Staden har därför särskilt identifierat behovet av att utveckla vägledningsmetoder som kan motivera den målgrupp som idag har störst utbildningsbehov men som av olika skäl inte påbörjar eller fullföljer utbildning.

Projektet ska möta behovet av nya metoder som är väl anpassade till de förutsättningar och behov som råder bland målgruppen så att fler motiveras till att påbörja och genomföra erforderliga studier. En framgångsfaktor för det är att den sökandes slutgiltiga mål med studierna och den effektivaste vägen dit, både med kort- och långsiktiga utbildningsinsatser, är väl definierad och klarlagd. Med hänvisning till det livslånga lärandet kan vägledningen visualisera hur utbildning, genom olika skeden i livet, på kort sikt kan möjliggöra en etablering på arbetsmarknaden och på längre sikt en hållbar etablering i paritet med den sökandes slutgiltiga mål i arbetslivet (karriärtrappa).

Projektet vill också utveckla vägledande metoder som tydligt kopplar den enskildes egna förutsättningar och mål till en kunskap om arbetsmarknadens behov av kompetens. Dvs stärka den enskildes sk karriärkompetens. Här finns en potential i studie- och yrkesvägledningen att utveckla en struktur för omvärldsbevakning och metoder för att anpassa vägledningens innehåll utifrån behoven på arbetsmarknaden och till förändringar i regelverk. Genom en vägledning som tar sin utgångspunkt i aktuell situation inom utbildningsutbudet och på arbetsmarknaden, ökar den sökandes förutsättningar att göra aktiva val och i förlängningen komma ut i hållbara anställningar på arbetsmarknaden. Förståelsen för utbildningsvalets relevans i förhållande till

arbetsmarknadens behov, ökar också motivationen till att påbörja och slutföra studier.

För att vägledningen ska vara fruktbar behöver vägledaren kunna överbrygga eventuella språkliga barriärer, liksom det glapp som kan finnas mellan vägledarens förståelse för den sökandes förståelse om det svenska utbildningssystemet och arbetsmarknad. För att åstadkomma detta vill projektet bidra till att utveckla metoder som säkerställer att det finns en ömsesidig förståelse mellan vägledaren och den sökande. Språket utgör här en viktig del, liksom den ömsesidiga förståelsen för vad vägledningen är och syftar till.

Vidare vill projektet stärka en normkritisk vägledning fri från diskriminering och föreställningar om den sökande utifrån individuella egenskaper om kön, etnicitet, funktionsförmåga eller socioekonomisk bakgrund. Här ligger ett behov av att utveckla metoder för att öka vägledarens kännedom om den egna rollen i vägledningen och hur hen genom egna föreställningar och (o)medvetna signaler påverkar den sökande i dennes val av utbildning och framtida yrke. Det är ett viktigt bidrag till att motverka en segregerad arbetsmarknad och möjliggöra för individer att nå sin fulla potential.

Studie- och yrkesvägledarna inom arbetsmarknadsförvaltningen

Könsfördelningen bland SYV inom arbetsmarknadsförvaltningen är ojämn och gruppen domineras av kvinnor. I förvaltningens båda avdelningar är fördelningen cirka 84 procent kvinnor och 16 procent män. Forskning visar att kvinnor generellt får ta del av mindre kompetensutveckling än män. Staden har också konstaterat att SYV inom förvaltningen hittills inte har fått ta del av några större och gemensamma kompetensutvecklingsinsatser. Med hänvisning till att projektet avser kompetensutveckla en yrkesgrupp där kvinnor utgör en stor majoritet, inte bara sett till förvaltningen utan också till riket som helhet, bidrar projektet till att utjämna skillnaderna mellan könen på området och samtidigt stärka kvinnors deltagande och utveckling på arbetsmarknaden.

Medelåldern är i princip densamma för båda avdelningarna, 45 år för kvinnor och 49 år för män. Närmare 66 procent av yrkesgruppen är över 40 år, 39 procent är över 50 år. Utifrån de siffrorna görs antagandet att fler än hälften av studie- och yrkesvägledarna har en utbildning som är äldre än 10 år. Det innebär att många har en relativt gammal utbildning där metoder och arbetssätt kan brista i relevans för dagens målgrupp. Av den anledningen ser projektet att metoder som kan öka kunskapen om och vara bättre anpassade till målgruppen är en prioriterad fråga.

På senare år har förvaltningen utökat antalet SYV. Det har fått följden att drygt 50 procent av personalgruppen har varit anställda kortare än 2 år. Det stärker argumentet för att genomföra gemensam kompetensutveckling då en sådan kan bidra till att säkerställa likvärdiga arbetssätt samt svetsa samman yrkesgruppen och på så sätt underlätta det interna stödet studie- och yrkesvägledare kan få genom varandra.

SYV tillhör slutligen en del av den högskoleutbildade befolkningen vilken generellt kommer från starkare socioekonomiska bakgrunder med födelse land Sverige. Samtidigt består vägledarnas målgrupp till stora delar av individer med annat födelse land än Sverige och med en kort utbildningsbakgrund. Det betyder att det finns skäl att anta att det finns ett glapp mellan vägledaren och den som vägleds – t ex förståelsen för vad som motiverar till studier och förståelsen om arbetsmarknaden, utbildningssystemet och det institutionella samtal som vägledning utgör. Kompetensutveckling i frågor om bemötande och insikt i vilka signaler och fördomar som studie- och yrkesvägledaren omedvetet eller medvetet förmedlar är en viktig del för att överbrygga det glapp som kan finnas.

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

Utbildningsbehov bland gruppen kortutbildade

I dag råder en stor obalans på arbetsmarknaden, där tillgången på kortutbildade arbetssökande är avsevärt större än utbudet av den typen av arbeten. Samtidigt råder brist i många branscher som efterfrågar arbetskraft med gymnasieutbildning. I den regionala handlingsplanen för Europeiska socialfonden i Stockholm 2014-2020 konstateras att det finns betydande utmaningar kopplade till demografiska förändringar på arbetsmarknaden där kompetensbristen väntas bli påtaglig inom flera sektorer. Vidare konstateras i den regionala handlingsplanen att Sverige under 2015 tog emot knappt 163 000 asylsökande och att antalet nyanlända med uppehållstillstånd kommer att öka markant under ett antal år. Tillvaratagandet av de nyanländas kompetens blir därmed en viktig del i att klara Stockholmsregionens kompetensförsörjning.

Personer med kort utbildning löper betydligt högre risk för arbetslöshet än personer med högre utbildning. En stor del av dem som inte har grundläggande eller gymnasial utbildning är utrikes födda. Utrikes födda kvinnor med kort utbildning är en grupp vars utbildningsbehov framhålls särskilt. Hela gruppen kortutbildade med annat födelse land än Sverige bedöms också öka framöver (SOU 2017:82).

Redan i dag finns en stor grupp kortutbildade som är folkbokförda i Stockholm och ingår i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag. Enligt Arbetsförmedlingens statistik för september 2017 hade 48 procent av de 4400 individer som var

inskrivna i etableringsuppdraget en utbildningslängd om maximalt 10 år. Cirka 22 procent av samtliga nyanlända har en gymnasial utbildning från sitt hemland. Det är dock oklart hur många av dessa som har kunskaper som motsvarar ett nationellt- eller ett yrkesprogram på gymnasienivå. Här konstateras att antalet kvinnor som helt saknar formell grundläggande utbildning är större än antalet män, även om skillnaderna i övriga utbildningsnivåer inte skiljer sig avsevärt mellan könen (Överenskommelse mellan Stockholms stad och Arbetsförmedlingen om fördjupad samverkan kring nyanlända, 2018, "DUA nyanlända").

Gruppen kortutbildade med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden är inte avgränsad till utrikesfödda. Bland den större gruppen arbetslösa finns även ett stort antal personer med funktionsnedsättning. Samtidigt lämnar allt för många unga gymnasieskolan utan fullständiga gymnasiebetyg. Av den nationella bilden av unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) framgår att det i gruppen finns en överrepresentation av de som saknar en gymnasieutbildning, funktionsnedsatta och utrikes födda (särskilt kvinnor) (Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar, SOU 2018:11). Bland den grupp unga i Stockholm som sorterar i kategorin UVAS beräknas omkring hälften sakna fullständig gymnasieutbildning, enligt senaste siffror från SCB (2013).

Den allmänna uppfattningen, som också konstateras i Arbetsmarknadsutredningens delbetänkande om vägledning (SOU 2017:82), är att en höjd utbildningsnivå bland de med lägst utbildning är avgörande för att arbetskraften ska motsvara arbetsmarknadens behov, dvs lösa den matchningsproblematik som finns på arbetsmarknaden.

Länsstyrelsen har i rapporten Stockholm 2025 om kompetensförsörjningen för Stockholms län fram till 2025 konstaterat att den kommunala vuxenutbildningens bidrag till kompetensförsörjningen är omfattande. Inom flera branscher där brist på arbetskraft förväntas råda – i synnerhet för vård- och omsorgsutbildade men även för barn- och fritidsutbildade – tros en större andel utbildade komma från den kommunala vuxenutbildningen än från gymnasieskolan under prognosperioden fram till 2025. Också inom restaurang och livsmedels- respektive handels- och administrationsutbildade är tillskottet från vuxenutbildningen betydande.

Komvux har när det gäller grundläggande och gymnasial utbildning över tid också upplevt att målgruppen för studier förändrats. Idag tar fler tar del av utbildning på grundläggande nivå, och fler har behov av mer utbildning än enbart enstaka kurser. Den förändringen väntas bli än mer påtaglig i och med storleken på mottagandet av nyanlända de senaste åren. Den av regeringen införda utbildningsplikten och möjligheten till studiestartsstöd väntas vidare förstärka utvecklingen.

#### Behovet av studie- och yrkesvägledning

Skolverket har i sin Lägesbedömning för 2017 identifierat att behovet av studie- och yrkesvägledare väntas öka inom vuxenutbildningen, på grund av både den förändrade målgruppen och de förändringar som på senare tid skett inom skolformen. Allt fler elever och vuxna behöver mer omfattande vägledning för att kunna navigera i det utbildningsutbud som idag finns och som kan vara svårt att överblicka.

Skolverket konstaterar också att kraven på studie- och yrkesvägledning succesivt har skärpts. Sedan den 1 juli 2016 är kommunerna skyldiga att erbjuda studie- och yrkesvägledning till den som avser att påbörja utbildning inom komvux på grundläggande nivå eller i svenska för invandrare. Vägledarna har också en viktig roll i att arbeta med inledande kompetenskartläggning och att identifiera individens kompetenser så att dessa kan bli validerade.

Utöver vikten för den enskilde har vägledning också betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Genom information och vägledning kan människor söka sig till branscher med rekryteringsbehov och till utbildningar som ger den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar. På så sätt ökar rörligheten på arbetsmarknaden och strukturomvandling underlättas (SOU 2017:82).

Saco konstaterar också att efterfrågan på studie- och yrkesvägledare ökat på senare år, vilket betyder att det nu råder liten konkurrens om jobben (Framtidsutsikter 2017). På fem års sikt prognostiseras fortsatt en obalans i tillgången och efterfrågan på yrkesgruppen. Även i Stockholmsregionen väntas efterfrågan på studie- och yrkesvägledare vara stor de närmaste fem åren (Arbetsförmedlingen 2018). Stora pensionsavgångar väntas samtidigt som tillskottet på nyutexaminerade studie- och yrkesvägledare är lägre än behovet.

Stockholms stad har konstaterat ett ökat behov av fler SYV, men ser att den bristande tillgången försvårar rekryteringen. Därför är det för arbetsgivaren särskilt angeläget att säkerställa att den befintliga personalen utvecklas och lockas att stanna kvar i yrket. Genom kompetensutveckling kan yrkesgruppen stärkas i sin yrkesroll och stå bättre rustad för samtidens behov av vägledning. En ökad trygghet i yrkesrollen förstärker i sin tur förutsättningarna för en god arbetsmiljö och trivsel bland medarbetarna, båda viktiga förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Satsningar på yrkesgruppen blir inte enbart viktiga för att utveckla och säkerställa kvaliteten i vägledningen, utan bidrar också till arbetsgivarens attraktivitet och i förlängningen förmåga att behålla och rekrytera studie- och yrkesvägledare.

### **Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?**

Järfälla kommun har i ett transnationellt projekt kompetensutvecklat studie- och yrkesvägledare i olika metoder för vägledning. De metoder som vägledarna tog del av kom inte enbart från utbildningssektorn med uppdrag motsvarande de som Järfällas studie- och yrkesvägledare hade, utan projektet breddade även till vägledning inom det psykologiska området och inom kyrkan. Inför föreliggande ansökan har representanter från förvaltningen samtalat med dåvarande projektledare. Projektet kommer dra nytta av de erfarenheter som är gjorda inom ramen för Järfällas projekt samt, i den mån det är aktuellt, använda det nätverk av vägledningsfunktioner som deltog i projektet.

Göteborgs stad driver för närvarande ett projekt med stegvisa utbildnings- och karriärlöft som bland annat tar fasta på det livslånga lärandets motivation för studier. Med hjälp av stegvisa förflyttningar, som konkretiserar hur kortare utbildningsinsatser vid olika skeden i livet på längre sikt kan leda till att den sökande når sina slutgiltiga mål, skapas motivation till att påbörja och fullfölja studier. Projektet kommer att undersöka hur den vägledning som sker inom ramen för projektet i Göteborg kan vara tillämpningsbart för aktuellt projekt.

Det finns också en del forskning om vägledning och i synnerhet vägledning till personer som invandrat. Den forskningen är en viktig del för projektets analysfas att ta del av i syfte ta fram kompetensutvecklingsinsatser som har bäring i forskarsamhället.

Karin Sheikhi (2013) har t ex undersökt hur studie- och yrkesvägledare och sökande i vägledningssamtalen uppnår förståelse för varandra och vilka faktorer som är viktiga för att en ömsesidig förståelse för vad vägledningen är till för och ska åstadkomma ska komma till stånd.

Vidare har Åsa Sundelin (2015) undersökt hur studie- och yrkesvägledande samtal formas och vilka möjligheter till meningsskapande om framtiden som elever i migration ges i samtalen. Resultaten visar både på möjligheter och förutsättningar för att få till ett vägledningssamtal som skapar mening och förståelse för individens framtida studieval och yrkeskarriär.

Cedefop (European Center for the Development of Vocational Training) forskar bland annat om vägledning i Europa. I en rapport från 2015 finns bland annat effektiva vägledningssatser från olika länder beskrivna, alla i syfte att öka invandrade personers inträde på arbetsmarknaden.

Runt om i Europa finns en mängd nätverk för studie- och yrkesvägledare, så som ELGPN, NICE, Euroguidance Sweden och VALA. Nätverken har bland annat tagit fram en mängd material kring exempelvis begreppet karriärkompetens samt goda exempel på arbetsmetoder i Europa. De nätverk som de olika sammanslutningarna har, är något som projektet ämnar ta del av i den utsträckning det går. Även material kring vägledningssatser runt om i Europa utgör ett viktigt underlag i analysarbetet av vilka metoder som ska hämtas hem till stadens vägledare.

### **Tillvägagångssätt**

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

Under den initiala tiomånadersperioden kommer projektet att förbereda så att alla processer är SMARTA. Effektivitet i genomförande är avhängigt att en god förberedelse är gjord och att alla processer syftar till att uppfylla målen i projektet.

4 juni-1 september 2018 (Inför projektstart)

Projektets beställare förbereder inför projektstart - utlysa tjänsterna för projektteamet, intervjua och skriva kontrakt med projektledare och projektets ekonom, planera för kontorsplatser, beställa datorer och telefoner, styrgruppen utses av projektets beställare, beställa utbildning i stadens projektledningsverktyg, i Lilla Ratten, för projektteamet.

1 september 2018 – 30 juni 2019 Analys- och planeringsfas.

1 september 2018                      Milstolpe 1: Projektet startar Styrgruppen fastställs och har ett första möte

Uppdrag för styrgrupp - Fastställa planering för projektorganisation. Befattningar, roller och kompetenser hos projektteamet ska framgå.

Fastställa beslutsmandat för de olika rollerna i projektorganisationen Fastställa mål och effektmål för projektet Etablering av projektkontor med nödvändig utrustning och etablering av rutinerna för arbete och redovisning inom projektet. Alla rutiner ska överensstämma med ESFs riktlinjer, stadens och förvaltningens rutinbeskrivningar och vara godkända av styrgruppen.

Avrop av utvärderare från ESFs ramavtal - styrgruppen ska godkänna det underlag som utgör underlag för uppdraget för utvärderare.



Fördjupad omvärldsanalys. Analysen ska bygga vidare på tidigare gjorda lärdomar och motivera valet av aktiviteter och metoder. Fördjupad analys och fastställande av relevanta samverkanspartners samt en aktivitetsplanering för hur samverkansparternas engagemang ska tillvaratas i projektet.

Utbildning av styrgrupp (styrgruppsutbildning)

Utbildning i horisontella principer för styrgrupp, projektteam, samt samverkanspartner och identifierade leverantörer. Rutiner för hur avstämning med ESF ska se ut ska vara formaliserat.

Utbildning i Lilla Ratten för projektteamet

1 januari 2019 Milstolpe 2: Hela projektteamet samt arbetsplatser och rutiner ska vara på plats. Lokaler och utrustning ska vara på plats.

Kartlagd och avgränsad målgrupp och fokusgrupper genomförda för en fördjupad förståelse av behov. Deltagare kommer att göras delaktiga i projektet och projektets planering via deltagande i workshops, information på APT samt att ett urval av medarbetare ingår i fokusgrupper.

Planering för deltagarredovisning ska vara formulerad och kommunicerad till alla som ansvarar för denna.

Konkretiserad problemformulering som resultat av en fördjupad problemanalys som också innefattar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling.

Fullständig genomförandeplan med tillhörande tids- och aktivitetsplan och som innefattar beskrivning av aktiviteterna i projektet. En plan för transnationellt samarbete.

Utvärderingsplan som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling. Uppföljningsplan som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling.

Kommunikationsplan utifrån en intressentanalys som avser mottagare av resultat och deras förmåga att ta till sig resultaten. Specifierad budget för genomförande- och avslutningsfas.

Fördjupad riskanalys relaterad till förväntade resultat genomförd med intressenter, styrgrupp och andra relevanta parter. Avstämningsrapport ska lämnas till ESF.

1 juni 2019 Milstolpe 3: Alla leveranser av dokument och planer till ESF ska vara klara och inlämnade 1 juni – 30 juni 2019. Skriv eventuella kompletteringar till ESF.

Genomförande

1 juli 2019 Milstolpe 4: Projektet går in i genomförandefasen

I genomförandefasen genomförs de planerade aktiviteterna enligt projektplanen för att nå de mål och effekter som projektet syftar till. Uppföljningen under genomförandefasen bygger på att vi samverkar för att bygga resultat tillsammans. Utifrån effektlogiken som uppföljningsverktyg åstadkommer vi åskådighet och samsyn. Projektägare, utvärderare och ESF-rådet har täta och kontinuerliga möten, vilket blir en förutsättning för att uppnå gemensamma mål.

Utarbeta en långsiktig implementeringsplan som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling. Denna plan utarbetas tillsammans med styrgrupp, utvärderare, projektteam samt referensgruppen. Resultaten dissemineras.

Projektavslut

31 december 2021 Milstolpe 5: Projektet avslutas och metoden implementeras

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

Projektets målgrupp är studie- och yrkesvägledare anställda inom arbetsmarknadsförvaltningen och Kompetenscentrum Nordost (KCNO). Samtal förs även med Arbetsförmedlingen om att de ska ingå som samverkanspartner då fyra av deras lokalkontor i Stockholm visat intresse av att ha deltagare med i projektet. Under analysfasen var Arbetsförmedlingen tvungna att dra sig ur projektet på grund av rådande omständigheter inom organisationen.

KCNO är en samverkan mellan Danderyd, Österåker, Vallentuna, Täby och Vaxholm och erbjuder gemensam vuxenutbildning till kommunernas medborgare. Samarbetet samordnas från ett kansli där bland annat all vägledning och antagning till vuxenutbildning tillhandahålls. Stockholms stad har i dag ett upparbetat samarbete med KCNO kring yrkesvux och ser att det

finns goda möjligheter att fördjupa den samverkan genom aktuellt projekt. Målgruppen för vuxenutbildningen inom länet är i huvudsak densamma oavsett kommuntillhörighet, vilket betyder att kommunerna inom KCNO delar Stockholms stads utmaningar kring bl. a. fler kortutbildade till studier. Kommunerna agerar också på samma länsövergripande arbetsmarknad och delar därmed även de utmaningar som finns där. Vidare återfinns de studerande inom vuxenutbildningen i länet i stor utsträckning på samma skolor, eftersom samma utförare är upphandlade eller auktoriserade i flera kommuner. Bland annat är stadens komvux i egen regi, Åsö vuxengymnasium, en av utförarna inom KCNO och har således dessa kommuners invånare som studerande i verksamheten. Av den anledningen är det av vikt att den vägledning som föranleder studieval är av god kvalitet och anpassad till målgruppen, oavsett vilken kommuntillhörighet den studerande har. Genom deltagande i projektet ges för KCNO också en möjlighet att delta i större utvecklingsinsatser, vilka är svåra att på egen hand få till stånd med hänvisning till storleken på organisationen.

Arbetsmarknadsförvaltningen har inom flera områden en långtgående samverkan med arbetsförmedlingen i Stockholm. Då våra uppdrag tangerar varandra och då vi i mångt och mycket delar en gemensam målgrupp för våra insatser ser staden ständigt ett behov av att fördjupa samverkan. En stor del av de med kort utbildning och som ingår i något av arbetsförmedlingens program ska hänvisas till den vuxenutbildning som staden är huvudman för. Den gruppen förväntas vidare öka framöver, bland annat när utbildningsplikten får ett större genomslag. Därför ser staden det som angeläget att säkerställa att överbyggnaden från arbetsförmedlingens vägledning, som föregår hänvisningen till vuxenutbildningen, till den vägledning som sker inom staden fungerar och vilar på en gemensam syn av målgruppens behov och möjligheter. Utifrån detta förs i dagsläget samtal med arbetsförmedlingen om deras deltagande i projektet. Formerna för det eventuella deltagandet kommer utredas under projektets analys- och planeringsfas.

Målgruppen är från Arbetsmarknadsförvaltningen och KCNO.

Det totala antalet deltagare i projektet beräknas till ungefär 80 personer, varav 12 män och 68 kvinnor. Deltagartantalet varierar beroende på utbildningsinsats och kommer vid tillfällen vara fler än 80 då jobbcoacherna från KAA (kommunens aktivitetsansvar), och målgruppens chefer deltar båda från Arbetsmarknadsförvaltningen samt Nacka kommun.

Antalet studie- och yrkesvägledare på arbetsmarknadsförvaltningen uppgår i dagsläget till 70 personer, varav hälften arbetar inom förvaltningens avdelning Vuxenutbildning Stockholm och den andra hälften inom avdelningen Jobbtorg Stockholm. Könsfördelningen bland studie- och yrkesvägledare är ojämn, med cirka 84 procent kvinnor och 16 procent män. Fördelningen är densamma på båda avdelningarna. Medelåldern är 45 år för kvinnor och 49 år för män. Uppdelat efter avdelningar rör sig siffrorna också i det härade. Med undantag av fem personer, varav tre män, har alla en tills vidareanställning. Frånsett någon enstaka person, har alla en tjänstgöringsgrad om 100 procent. På senare år har förvaltningen anställt många nya studie- och yrkesvägledare. Det har fått följden att drygt 50 procent av personalgruppen har varit anställda kortare än 2 år.

Personalen på KAA är utbildande studie- och yrkesvägledare, socionomer eller har annan vetenskaplig utbildning. Samtliga jobbar likvärdigt motiverande för att öka antalet ungdomar som tar emot stöd och som påbörjar studier. Studie och yrkesvägledarna deltar i alla insatser och jobbcoacher enbart i den digitala vägledningen. KAA, utgår ifrån de lokala jobbtorgen för unga.

Målgruppen hos projektets samverkanspartner KCNO utgörs av studie- och yrkesvägledare, idag sex till antal. Alla dessa är kvinnor och i gruppen är medelåldern relativt hög, 51 år. I huvudsak alla har vidare en heltidsanställning.

Diskussioner om samarbete har genomförts med projektet Sverige bygger ut vilket mynnade ut i att Värmdö, Sundbyberg, Nacka samt Solna kommun bjöds in till att delta i projektets insatser. Nacka kommun valde att delta med två studie- och yrkesvägledare.

Målgruppens chefer kommer att involveras i implementeringssyfte med deltagande i strategiskt valda insatser.

#### Intressenter

Intressenter för projektet kommer att vara andra kommuner som vill kompetenshöja sina studie- och yrkesvägledare. Spridningskonferensen och det kommunikationsmaterial som projektet tar fram kommer att bidra till att öka intressenternas möjlighet att ta del av projektresultaten.

I arbetet med projektansökan och som grund för formuleringen av problembeskrivningen har bland annat intervjuer med studie- och yrkesvägledare genomförts. Dessutom har ansvariga avdelningschefer för både Jobbtorg Stockholm och Vuxenutbildning Stockholm, samt några enhetschefer lämnat underlag. Det har varit viktiga delar i förankringsarbetet kring projektets problembeskrivning, aktiviteter och resultat.



**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?**

0

### Risakanalys

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
Tidsbrist hos deltagarna gör att de prioriterar bort att delta.	Insatserna kan schemaläggas för att tydliggöra den tid som kurser tar i anspråk. Ytterligare kan chefer kräva att deras personal ska delta i kompetenshöjande aktiviteter
Utbildningsinsatserna håller inte efterfrågad kvalitet och anpassas inte tillräckligt efter individerna.	Regelbundna uppföljningar och utvärderingar av utbildningen kommer att göras för att kunna säkerställa bra kvalitet och anpassning till de olika grupperna.
Upphandling av flera olika tjänster medför risker för överklaganden med förseningar som följd	Projektet ska använda sig av det stöd för upphandlingar som staden har för att säkerställa en god tidplan som medger oförutsedda omständigheter.
Upphandling av flera olika tjänster medför risker för överklaganden med förseningar som följd.	Projektet ska använda sig av det stöd för upphandlingar som staden har för att säkerställa en god tidplan som medger oförutsedda omständigheter.
Brist på motivation bland deltagare leder till att flera avstår från att delta i kompetensutvecklingen.	Motiverande och engagerande workshops med projektets deltagare för förankring av deras behov för kompetensutveckling. Om deltagandet blir lågt, finns möjlighet att söka vidare samverkan med fler kommuner inom länet. Samtliga kommuner i länet står inför samma utmaningar som Stockholms stad gör, med den förändrade målgruppen och ökat behov av adekvat vägledning. Därför är sannolikheten stor att de kompetensutvecklingsinsatser som planeras inom projektet är väl lämpade för andra studie- och yrkesvägledare inom länet.
Planerade samverkanspartners drar sig ur eller bidrar med färre deltagare än beräknat.	Andelen studie- och yrkesvägledare inom arbetsmarknadsförvaltningen utgör största delen av den totala målgruppen och uppgår till ett sjuttioal. Den mängden är tillräcklig för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser i enlighet med projektets idé.
Svårigheter att rekrytera projektledare och projektmedarbetare med adekvat kompetens.	Inom arbetsmarknadsförvaltningens avdelningar finns gedigen kompetens inom såväl studie- och yrkesvägledning som projektledning som kan driva projektet framåt till dess en permanent projektledning är på plats.
Personalomsättning gör att kompetensutvecklingen inte kommer alla till del.	I den mån det är möjligt, erbjuda insatser ytterligare gånger till uppsamlad personal som anställts efter att planerade insatser genomförts.
Deltagarna har för ojämna förkunskaper i deras SYV-utbildning eller i specifika metoder som gör att de inte kan tillgodogöra sig alla kompetensutvecklingsinsatser.	En kartläggning av behov ska göras inför utbildningsinsatserna och därmed kommer de att anpassas till alla grupper i den mån det är möjligt.

### 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?**

Projektets effektmål Studie- och yrkesvägledare erbjuder en likvärdig, neutral och normkritisk vägledning som leder fler till studier med målet att skapa en för individen hållbar etablering på arbetsmarknaden  
Staden och samverkansparterna i projektet är attraktiva arbetsgivare som kan rekrytera och behålla studie- och yrkesvägledare

Resultat kan delas upp två delar, individ (de fyra första nedan) och organisation (de tre nedersta).

Studie- och yrkesvägledare är trygga i sin profession utifrån de individer de möter genom nedanstående:

SYV har kompetens att anpassa sin vägledning till de behov individen har

Studie- och yrkesvägledare tillämpar effektiva metoder anpassade efter individen de vägleder och tillämpar en normkritisk vägledning

Studie och yrkesvägledare vägleder utifrån en uttalad medvetenhet om individens livslånga lärande (karriärtrappa/karriärvägledning)

Kanal för omvärldsbevakning gällande vuxnas lärande

Gemensamma metoder och mer enhetligt arbetssätt

Parterna har kunskap och ökad förståelse för varandras vägledning

Prestationen i projektet är att

75% av deltagande kvinnor respektive män

- har fått utbildning i "Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle"

- har tagit del av minst 3 nya metoder för vägledning

- har ökad insikt om olika individers behov

- utvecklat sitt sätt att uttrycka sig tydligt utifrån olika individers behov

- har fått kunskaper i hur det egna förhållningssättet och bemötandet påverkar vägledningssamtalen och resultatet

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

Även aktiviteterna delas upp på individ och organisation. Där kompetensutveckling kopplas till individ och metodutveckling till organisation.

Kompetensutveckling

- Interkulturalitet
- Normkritisk vägledning
- Vem är individen, förståelse för sökanden och dennes förutsättningar
- Anpassad kommunikation till olika behovsgrupper

Metodutveckling

- Kartlägga/välja metoder för kommunikation till olika behovsgrupper
- Kartlägga/välja digitala verktyg

Organisation

- Stärka och utveckla befintliga nätverk
- Skapa kanal för omvärldsbevakning gällande vuxnas lärande

Projektet kommer att tillämpa Lundqvists teori om förutsättningar för framgångsrika projekt och därmed dela in aktiviteterna i att deltagare ska VILJA, KUNNA och FÖRSTÅ för att säkerställa att de bästa förutsättningarna finns för att deltagarna ska genomföra den förändring som projektet syftar till.

Till respektive område kan ett antal kortsiktiga resultat knytas. Aktiviteter, utfall och mål presenteras översiktligt för respektive mål nedanför. En fördjupad beskrivning av förändringsteori för projektet ska göras under analys- och planeringsfasen. Se också bilaga 1 för en enkel översikt över logiken i projektet.

Vilja: deltagarna ska vara motiverade att använda nya metoder och verktyg, det vill säga vilja se möjligheter som detta för med sig.

Genom ett transnationellt utbyte kommer vägledarna att göra en så kallad benchmarking. Genom tidigare projekt vet vi att ett utbyte med kollegor i Europa leder deltagarna att syna sina egna metoder och resultat i ett nytt ljus. Ofta arbetar man i en tro att det man gör är av hög kvalitet helt utan att detta är fastställt i en objektiv jämförelse. En sådan jämförelse kan förhoppningsvis vara motiverande och skapa en realistisk bild av det arbete som görs både i Stockholms stad och på andra platser i Europa – med ett fokus på resultat.

Ytterligare kommer aktiviteter som syftar till att diskutera det förändrade uppdraget inom vägledningen genomföras inom projektet. Målgruppen för studie och yrkesvägledningen inom den kommunala vuxenutbildningen har förändrats relativt snabbt med en högre andel elever med svaga språkkunskaper och ibland också en kortare utbildningsbakgrund än tidigare. Fokus ska inriktas på hur vägledningmetoder för ett individualiserat stöd. Arbetet syftar till att skapa en förståelse för de sökandes utmaningar och behov. Principerna kring jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering ska vara centrala i arbetet.

För att kunna ge bättre förutsättningar för de sökande kommer alla studie- och yrkesvägledare att få utbildning i "Kommunikation med personer som har svenska som andra språk". Utbildningen kommer att ge vägledare förutsättningar att uttrycka sig så tydligt som möjligt under samtal med sökande.

Genom att utbyta med transnationella partner kommer projektet att samla in och testa ett antal metoder för vägledning. Projektet hoppas att andra länder i Europa har utvecklat spännande och innovativa metoder som kan testas i Stockholms stad. Ett tidigare projekt i Järfälla kommun har genom ett utbyte med transnationella partners förnyat sina vägledningsmetoder och därigenom stärkt vägledningen i kommunen.

Målet är att vägledarna ska känna sig motiverade att stötta den nya målgruppen för vägledningen och motiverade att använda de nya metoderna/verktygen.

**Förstå :** Studie och yrkesvägledarna ska förstå hur de ska använda metoderna och verktygen. Aktiviteter knutna till målet inkluderar: Utöver införandet av ett antal transnationella metoder kommer projektet också att upphandla ett antal kurser. Dessa kurser kommer att fördjupa kunskaperna om målgruppen men också ge vägledaren en förståelse för hur vägledarens eget förhållningssätt och bemötande påverkar samtalet och resultatet av vägledningssamtalet. Syftet är att ge bättre förutsättningar för studie och yrkesvägledaren att förstå hur denne kan hindra eller stärka en sökande och hur vägledaren kan skapa förutsättningar för ett samtal där den sökandes behov inte hindras. En vägledare med bättre förståelse för det institutionella samtalet kan ge sökanden bättre förutsättningar att uttrycka sig fritt och utan diskriminering.

Målet är att vägledarna ska känna sig trygga med de nya metoderna/verktygen och trygga i sin yrkesroll när de vägleder den nya målgruppen.

**Kunna :** Vägledarna ska kunna – i meningen ha förutsättningar för att – använda verktygen i vägledningen.

Aktiviteter knutna till målet innefattar: Skapande av en arbetsgrupp för testning och inköp av verktyg. Vid val av transnationella metoder ska kravställningen innefatta krav som kopplar till tillgänglighet och jämställdhet vid användande av metoderna. På detta sätt vill vi stärka de horisontella principernas fortsatt integrerade plats i arbetet. Test av olika transnationella metoder för vägledning. Samverkan med forskare och andra i syfte att säkerställa att insatserna är förankrade i beprövad erfarenhet och forskning. Tid för kompetenshöjande utbildning ska säkras. Test av verktyg garanterar relevans och nytta för lärarna. En struktur som stödjer chefers möjligheter att följa upp användandet av metoderna/verktygen ska finnas och en metod för studie- och yrkesvägledarnas egen utvärdering av resultat ska utvecklas. Målet är att vägledarna ska ha förutsättningar att erbjuda lösningar som passar sökandens individuella behov.

Samtliga aktiviteter som har beskrivits i avsnittet ovan ska planeras in i en närmare tidplan under analys- och planeringsfasen.

Mottagare av projektresultat är förvaltningsledningen och ledningen i de organisationer som deltar som samverkansparter i projektet. Den strategiska nivån med chef för båda avdelningarna på förvaltningen kommer att vara en del av styrgruppen för projektet och ett antal möten med berörda chefer kommer att genomföras för att säkra ett överlämnande och implementering i verksamheterna. Projektmetoden har en potential att implementeras mycket brett inom Stockholms stad bl.a. Metoden för detta kommer att planeras i detalj under analys- och planeringsfasen av projektet.

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

En styrgrupp bestående av projektägaren och nyckelpersoner från involverade verksamheter kommer att följa upp projektets resultat. Styrgruppen fastställer projektplan och utvärderingsplan samt följer upp hur arbetet fortskrider och projektökonomi utvecklas under projektiden. Resultat av kontinuerlig uppföljning och löpande utvärdering rapporteras till styrgruppen av projektledare och extern utvärderare. Tydliga milstolpar fastställs i projektplanen under analys- och planeringsfasen för att säkerställa uppföljning och utvärdering.

Styrgruppen kommer att följa upp projektets milstolpar vid regelbundna styrgruppsmöten. Vid dessa kommer statistik och deltagarutvärderingar att redovisas. Externa utvärderarens avrapportering kommer att sammanfalla med projektets milstolpar. Webbenkäter för utvärdering av de olika kompetensutvecklingsinsatserna skickas till samtliga deltagare efter varje avslutad insats.

Statistikuppföljning av både kvantitativa och kvalitativa data ska sammanställas. Utifrån dessa underlag kan projektets resultat följas kontinuerligt.

En slututvärdering av hela projektet kommer att presenteras vid slutkonferensen både muntligt och skriftligt.

Beskriv hur ni kommer att utvärdera projektets resultat och effekter. Ange tidplan och form för avrapportering. Projektets utvärdering syftar till att studera processer, resultat och effekter kopplade till utlysningen. För utvärdering av projektet upphandlas en extern utvärderare. Tillsammans med projektledningen och styrgruppen tar utvärderaren fram en förändringsteori med mål, indikatorer och aktiviteter som redovisas i en utvärderingsplan. Utvärderingen omfattar även de horisontella principerna i utlysningen som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling.

Projektet kommer att använda sig av någon av ESFs upphandlade utvärderare. Utvärderingsplanen utformas under analys- och planeringsfasen. Tidsplan för de utvärderingsinsatser som ska genomföras dokumenteras i sagda plan. Utvärderingen ska vara följeforskning som följer tätt med projektets process och kan utgöra stöd för projektledning och styrgrupp så att projektet uppnår sina mål på mest effektivt sätt. Det är viktigt att projektets utvärderare hjälper projektet att löpande modifiera sina planerade aktiviteter så att projektet, löpande, kan uppnå bästa möjliga resultat.

Den samlade erfarenhet av tidigare utvärdering av ESF-projekt som finns inom Stockholms stad kommer att användas för att säkerställa en god utformning av utvärderingsplanen. I planen anges hur utvärderingen och dess resultat ska användas och hur den ska bidra till implementering av metoder och utbildningar som utvecklats i genomförandet av projektet.

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

En styrgrupp bestående av projektägaren och nyckelpersoner från involverade verksamheter kommer att följa upp projektets resultat. Styrgruppen fastställer projektplan och utvärderingsplan samt följer upp hur arbetet fortskrider och projektökonomi utvecklas under projekttiden. Resultat av kontinuerlig uppföljning och löpande utvärdering rapporteras till styrgruppen av projektledare och extern utvärderare. Tydliga milstolpar fastställs i projektplanen under analys- och planeringsfasen för att säkerställa uppföljning och utvärdering.

Styrgruppen kommer att följa upp projektets milstolpar vid regelbundna styrgruppsmöten. Vid dessa kommer statistik och deltagarutvärderingar att redovisas. Externa utvärderarens avrapportering kommer att sammanfalla med projektets milstolpar. Webbenkäter för utvärdering av de olika kompetensutvecklingsinsatserna skickas till samtliga deltagare efter varje avslutad insats.

Statistikuppföljning av både kvantitativa och kvalitativa data ska sammanställas. Utifrån dessa underlag kan projektets resultat följas kontinuerligt.

En slututvärdering av hela projektet kommer att presenteras vid slutkonferensen både muntligt och skriftligt.

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

Projektets utvärdering syftar till att studera processer, resultat och effekter kopplade till utlysningen. För utvärdering av projektet upphandlas en extern utvärderare. Tillsammans med projektledningen och styrgruppen tar utvärderaren fram en förändringsteori med mål, indikatorer och aktiviteter som redovisas i en utvärderingsplan. Utvärderingen omfattar även de horisontella principerna i utlysningen som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling.

Projektet kommer att använda sig av någon av ESFs upphandlade utvärderare. Utvärderingsplanen utformas under analys- och planeringsfasen. Tidsplan för de utvärderingsinsatser som ska genomföras dokumenteras i sagda plan. Utvärderingen ska vara följeforskning som följer tätt med projektets process och kan utgöra stöd för projektledning och styrgrupp så att projektet uppnår sina mål på mest effektivt sätt. Det är viktigt att projektets utvärderare hjälper projektet att löpande modifiera sina planerade aktiviteter så att projektet, löpande, kan uppnå bästa möjliga resultat.

Den samlade erfarenhet av tidigare utvärdering av ESF-projekt som finns inom Stockholms stad kommer att användas för att säkerställa en god utformning av utvärderingsplanen. I planen anges hur utvärderingen och dess resultat ska användas och hur den ska bidra till implementering av metoder och utbildningar som utvecklats i genomförandet av projektet.

### **Integrerat arbete**

**Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?**

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

### **Transnationellt samarbete**

**Gemensamt ramverk**

**Östersjösamarbete**

#### **Andra former för transnationellt samarbete**

De transnationella partners som ska tillfrågas om att delta i projektet kommer att väljas ut under analys- och planeringsfasen. Stockholms stads har tillgång till ett nätverk av 145 storstäder i Europa via nätverket Eurocities där staden är vice ordförande. Därtill finns ett antal internationella organisationer som samlar vägledare. Tillsammans finns ett mycket stort nätverk inom vilket projektet kommer att söka kunskap om metoder och partners. Vidare kommer projektet i analys- och planeringsfasen att ta del av de erfarenheter som Järfälla dragit i ett av deras transnationella projekt för utveckling av studie- och yrkesvägledningen samt se över möjligheten att ta del av det projektets upparbetade nätverk.

## Resursplanering

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

**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.**

Projektorganisationen planeras bestå av ett projektteam med resurser i form av kompetens kring projektledning ska ingå. Vidare ska även ekonomisk kompetens och kommunikationsdito knytas till projektet. Ett projektkontor kommer att upprättas.

Alla deltagare och projektledningen kommer att tidsrapportera till ESF i de mallar som ESF har beslutat om. En tid- och aktivitetsplan för projektets genomförande kommer att utarbetas i detalj under analys- och planeringsfasen. Projektledaren ska arbeta 100 procent under hela de båda faserna. Ekonomen ska i planeringsfasen arbeta 4 månader på 25 procent och sedan 25 procent under hela genomförandefasen.

Såväl ekonom som projektledare ska utgöra administrativa uppgifter. Fördelningen bestäms utifrån utrymmet i deras båda tjänster.

**Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?**

Projektteamet kommer att bestå av projektledare och ekonom. Alla resurser i projektteamet behöver vara erfarna projektmedarbetare. Arbetsmarknadsförvaltningen har gedigen erfarenhet av att leda, administrera och implementera EU-finansierade projekt och projektet kommer att kunna dra nytta av de rutiner och den erfarenhet som redan finns på plats.

**Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?**

Experter inom vägledning, experter inom svenska som andra språk, etc. Dessa kommer att upphandlas enlighet med LOU eller avropas mot befintliga ramavtal. Utbildningspaketen kommer att upphandlas i enlighet med LOU eller avropas mot befintliga ramavtal i staden alternativt kommer de att utföras av vår egen vuxenutbildningsverksamhet.

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

Projektpersonalen och styrgruppen kommer att gå en utbildning i de horisontella principerna och kommer löpande att genomlysa sin planering och sina resultat utifrån de horisontella principerna. Samverkanspartner kommer att erbjudas möjlighet att gå en utbildning i de horisontella principerna. Inom förvaltningen finns god kompetens i jämställdhets- och tillgänglighetsområdet vilken kommer användas för att utbilda projektpersonal och eventuella samverkanspartners. Projektet kommer att använda myndigheten för delaktighets checklistor kring tillgänglighet för att säkerställa tillgänglighetskompetensen.

**Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?**

Uppföljning för projektet ansvarar styrgruppen för tillsammans med projektets utvärderare. Utvärderaren avropas mot det ramavtal som Europeiska Socialfonden har.

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

Europeiska Socialfondens kravställning innehåller krav på kompetens i de horisontella principerna. Projektets effektmål om jämställdhet och tillgänglighet innebär att de är fullt integrerade i projektets alla delar samt utvärdering. Styrgruppen kan påverka de indikatorer för utvärdering som beslutas och säkra att de horisontella principerna finns med i utvärderingen.

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

ej aktuellt

## 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
-------------	-----------	-------

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: Upphandlare på förvaltningen kommer att kopplas in och hantera upphandlingsärenden.

### 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.**

-

### Lista över medfinansiärer

#### Kompetensutveckling

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

Organisationsnamn **Arbetsmarknadsförvaltningen, Stockholms stad** Organisations 212000-0142 nummer

Antal anställda 80

Kontaktperson för projektet Anthony Ericson

Telefon 0850887008

Organisationsnamn **Kompetenscentrum Nordost** Organisations 212000-0118 nummer

Antal anställda 6

Kontaktperson för projektet Lennart Krantz

Telefon 0855559029

#### Samverkansaktörer

**Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.**

#### Sammanfattning av projektet på svenska

Projektet erbjuder kompetenshöjning för studie- och yrkesvägledare för att ge dem verktyg och kunskap för att anpassa vägledningsmetoder efter den sökandes behov. Insatserna i projektet utgår ifrån målgruppens samt de olika verksamheternas behov kartlagda under analys och planeringsfasen. Vägledningsmetoder från andra länder i Europa kommer att studeras inom stadens verksamheter och vägledare kommer även få förstärkta kunskaper i att skapa karriärstegar och ökad förståelse för varje sökande.

#### Sammanfattning av projektet på engelska

The project will offer up-skilling of study and career advisors to give them increased knowledge and methods to be able to tailor



their guidance to suit the needs of the applicant. The activities in the project are based on the needs of the target group and the various activities mapped during the analysis and planning phase. Guidance methods from other countries in Europe will be studied within the city's activities and mentors will also gain strengthened knowledge in creating career ladders and increased understanding for each applicant.

### Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	5 186 856 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
<b>Summa kostnader</b>	<b>5 186 856 kr</b>
Avgår kontant medfinansiering	0 kr
<b>ESF-stöd</b>	<b>5 186 856 kr</b>
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	0 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
<b>Summa offentlig och privat medfinansiering</b>	<b>0 kr</b>
<b>Summa total finansiering</b>	<b>5 186 856 kr</b>
<b>ESF-stöd</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Budgeterad medfinansiering från projektet</b>	<b>0,00 %</b>
<b>Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:</b>	<b>0,00 %</b>

### Kostnader

<b>Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)</b>	<b>765 037 kr</b>
Personal	585 537 kr
Externa tjänster	23 806 kr
Resor och logi	67 863 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	87 831 kr
Intäkter	0 kr
<b>Kostnader socialfonden (Genomförandefas)</b>	<b>4 421 819 kr</b>
Personal	2 251 003 kr
Externa tjänster	1 708 166 kr
Resor och logi	125 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr

Indirekta kostnader	337 650 kr
Intäkter	0 kr
<b>Kostnader regionalfondskaraktär</b>	<b>0 kr</b>
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
<b>Offentlig medfinansiering</b>	
<b>Offentligt bidrag i annat än pengar</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
<b>Offentligt finansierad ersättning till deltagare</b>	<b>0 kr</b>
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
<b>Offentliga kontanta medel tillförda projektet</b>	<b>0 kr</b>
Kontanta offentliga medel	0 kr
<b>Offentliga kontanta medel från projektägaren</b>	<b>0 kr</b>
Egeninsats	0 kr
<b>Privat medfinansiering</b>	
<b>Privata bidrag i annat än pengar</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
<b>Privata kontanta medel tillförda projektet</b>	<b>0 kr</b>
Kontanta privata medel	0 kr
<b>Privata kontanta medel från projektägaren</b>	<b>0 kr</b>
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr