

ANSÖKAN OM FÖRLÄNGNING

Svenska ESF-Rådet
Eva Loftsson

Ansökan avser förlängning av ResursUtbyte för att validera, sprida och implementera den i Farsta utvecklade modellen för arbetsplatsförlagd introduktion för nyanlända.

Ansökan om förlängning gäller tom december 2005

Ansökare:

För utvecklingspartnerskapet
ResursUtbyte

Stödmottagare:

Kontaktperson Stig Hanno, Europaforum, 508 25 010
Socialtjänstförvaltningen i Stockholm Stad, 106 64 Stockholm

Stig Hanno

För information, även

Lena Rogeland eller Björn Olsen, koordinatörer, Innotiimi AB, 0709 820 373
Innotiimi AB, Drottninggatan 55, 111 21 Stockholm

INNEHÅLL

1. BAKGRUND

Equal och ResursUtbyte
ResursUtbytes mission
Namnet ResursUtbyte
Varför behövs ResursUtbyte
Tidig arbetslivsanknytning
Målgrupp
Skolan som arena
Förväntade resultat och effekter
Framsteg

2. NULÄGE

UTREDNINGAR

Nationella utredningar och ResursUtbyte

- Etablering i Sverige, möjligheter och ansvar för individ och samhälle (SOU 2003:75)
- Vidare vägar och vägen vidare – svenska som andraspråk för samhälls- och arbetsliv (SOU 2003:77)

Lokal utredning

- Förslag till inriktning och organisation i Stockholm stad och ResursUtbyte

Slutsats

3. FRAMTID

- 3.1. **Ansökan om förlängning av ResursUtbyte**
- 3.2. **Organisation**
- 3.3. **Aktiviteter förlängning**
- 3.4. **Budget**
- 3.5. **Finansiering; förlängning och i framtiden**

BILAGOR:

Budget 2004 och 2005

Finansiering 2004 och 2005

Medfinansieringsintyg 2004 och 2005

1. BAKGRUND

Equal och ResursUtbyte

Equal är ett initiativ inom den europeiska socialfonden. I Sverige finns idag 46 projekt varav ResursUtbyte är ett. Equal syftar till att motverka och bekämpa alla typer av diskriminering i arbetslivet samt transnationellt samarbete. ResursUtbyte samarbetar med Equalprojekt i Italien, Tyskland och Nederländerna. ResursUtbyte startade sin genomförandefas 15 maj, 2002 och avslutas 15 november, 2004. Equal administreras genom Svenska ESF-rådet.

ResursUtbytes mission

ResursUtbyte syftar till att förkorta tiden från uppehållstillstånd till arbete för nyanlända flyktingar och invandrare genom att utveckla och implementera en modell för arbetsförlagd introduktion i skolan. Målet för den nyanlände är egen försörjning – helt eller delvis. Arbetet sker i ett utvecklingspartnerskap samt transnationellt samarbete.

Namnet ResursUtbyte

Namnet ResursUtbyte har valt därför att projektet har förutsättningar att generera ett ömsesidigt utbyte mellan skola och nyanlända, mellan partners i utvecklingspartnerskapet och mellan projekt i olika länder.

Varför behövs ResursUtbyte

Endast 15-20 % av de nyanlända får en introduktion med statliga medel via stadens integrationsförvaltning, det är de som har flyktingstatus. Resterande 80 % får uppehållstillstånd bli a som anknytningar till personer som redan befinner sig i Sverige. För dessa personer finns ingen eller obefintlig verksamhet förutom sfi och kan dessa personer inte försörja sig blir de aktualiserade hos stadens socialtjänst. Knappt 22 % av de personer som under 2003 avslutat sin introduktion vid Stockholms invandarmottagning var helt eller delvis självförsörjande, vilket innebär att 80 % blir aktuella hos socialtjänsten efter introduktionen som är 18-24 månader.

Stockholm Stads kostnader för försörjningsstöd är avsevärda; exempelvis betalades i november månad 2003 84 miljoner kronor ut i försörjningsstöd. Introduktionsersättningen till nyanlända flyktingar kostade 58 miljoner under 2003. Det finns ingen uppföljning i staden på hur lång tid det tar för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är idag heller inte möjligt att ha en fortsatt uppföljning på individnivå när personer lämnar Stockholms invandarmottagning efter avslutad introduktion och av hur lång tid det tar innan arbete och egen försörjning har uppnåtts.

Tidig arbetslivsanknytning

Många utvärderingar och utredningar som gjorts pekar entydigt på, att den viktigaste framgångsfaktorn för en lyckad introduktion är en tidig arbetslivsanknytning, d.v.s. att fokus redan från början är inriktat mot arbete. Erfarenheter från introduktionsinsatser i Sverige och i andra länder visar också, att den enskilde individen når målet med egenförsörjning mycket snabbare om denne är klar över att alla delinsatser leder till det uppsatta målet arbete/studier.

Målgrupp

Modellen vänder sig till de nyanlända personer som bedöms behöva upp till ett års introduktion för att bli självförsörjande genom arbete och/eller utbildning. Samt att de ska ha utbildning och/eller erfarenhet alternativt intresse av att arbeta inom skolans verksamhetsområden; lärare, lärarassistent, förskola, skolkök/storkök/kök/servering, vaktmästeri, kansli, IT mm. Med nyanländ menar vi personer som inte haft uppehållstillstånd mer än två år samt ej sammanlagt varit i Sverige mer än 4 år.

Skolan som arena

ResursUtbyte har valt skolan som arena för en arbetsplatsförlagd introduktion, då skolan är en central institution i samhället samtidigt som man är en stor arbetsgivare. Många av deltagarna är dessutom föräldrar och den kunskap och inblick deltagarna får i den svenska skolan skapar en bättre förståelse för de förväntningar och krav som ställs på föräldrar och barn i den svenska skolan.

Under perioden 2002-2004 utvecklas modellen i samarbete med sex olika skolor i Farsta under anställningslika förhållanden. För att introduktionen skall vara så anställningslik som möjligt har alla deltagare tydliga arbetsuppgifter, en arbetsledare, regelbundna utvecklingssamtal och medverkar vid personalaktiviteter etc.

Effekt/resultat

För deltagare

- Att en varaktig förändring sker där personen upplever en ökad säkerhet i sin egen förmåga att ta ansvar för sin försörjning och hälsa.
- Att deltagarna får vitsordad arbets- och yrkeserfarenhet från en svensk arbetsplats.
- Att de som deltar i introduktionsprogrammet får en daglig träning i det svenska språket genom individuellt anpassad undervisning och i arbetet med skolbarn och kollegor, vilket skall ge tillräckliga svensk-kunskaper för att kunna arbeta på en svensk arbetsplats. Arbetet sker utifrån Europeisk Språkportfolio och ger ett s.k. "språkpass"
- Att arbetet i skolan ger värdefulla kunskaper om det svenska samhället och om den svenska skolan, vilket i sin tur underlättar att vara förälder till skolbarn.
- Matchas mot arbete eller utbildning

För skolan

– Vilken nytta kan skolan ha av att implementera ResursUtbytes modell i sin ordinarie verksamhet? Frågan ställdes till berörd ledning och personal i en Innotimi@OPERA-process i december 2003.

- Ökad förståelse för "nysvenskar" och för olika kulturer. Blir ett naturligt inslag i skolan
- ResursUtbyte bryter dåliga anställningsmönster – ger rekryteringsmöjligheter
- ResursUtbyte är kvalitetshöjande. Tillgång till studiehandledning på olika språk.
- Fler vuxna i skolan och verksamheterna.
- Positiva förebilder. Mångkulturellt i personalgruppen – bra i en mångkulturell barngrupp.

För socialtjänsten

- Kan erbjuda en sammanhållen introduktion till sina nyanlända klienter
- Ökad förvärvsfrekvens, dvs. att deltagarna under eller direkt efter den arbetsplatsförlagda introduktionen ska börja arbeta eller studera (ansvara för sin egen försörjning).
- För stadsdelarna förväntas satsningen ge resultat i form av minskade kostnader för försörjningsstöd, framför allt på lite längre sikt
- Operativ samverkan med andra stadsdelar
- Operativ samverkan med arbetsförmedlingen när af kan

Framsteg

ResursUtbytes modell för arbetsplatsförlagd introduktion håller nu på att växa fram och vi ser att den nytta vi förväntade oss skapa för nyanlända, skolan och partners också kommer att infrias (se delrapport).

ResursUtbyte är ett strukturerat arbetslivsinriktat introduktionsprogram som i framtiden ska kunna användas av de stadsdelsförvaltningar och kommuner som visar intresse att pröva modellen. Den utarbetade modellen för arbetsplatsförlagd introduktion kan även anpassas till andra arbetsgivare än skolan. Exempelvis har arbetsgivare inom vård och hotell/restaurang visat intresse.

2. NULÄGE

UTREDNINGAR

Det är idag många nationella och lokala utredningar som behandlar introduktion och svenska för invandrare (sfi). Dessa är pågående eller ute i remissförfarande (se bilaga). Vederbörliga beslut om hur introduktionsarbetet och sfi-utbildningen ska genomföras förväntas tas under 2004/2005 för att sjösättas 2006 – detta vet vi dock inget om idag – så vi behöver följa den politiska diskussionen och påverka där vi kan.

I Stockholm bedöms 3000 personer årligen vara i behov av introduktionsverksamhet, varav ca 700 personer är flyktingar.

Nationella utredningar

➤ Etablering i Sverige, möjligheter och ansvar för individ och samhälle (SOU 2003:75)

”Utredningen har haft i uppdrag att identifiera, analysera, förklara och undanröja hinder för egenförsörjning, delaktighet och en långsiktigt hållbar integration, såväl i mottagande- och introduktionsverksamhetens innehåll och organisation som i relevanta lagar och förordningar”
”Målgruppen för vårt uppdrag har varit flyktingar och vissa anhöriga till dem, men i vårt utredningsarbete har vi hela tiden prövat att inkludera också andra nyanlända.”

Nedan följer citat från utredningens sammanfattning där en utveckling av Resursutbyte skulle kunna vara en lösning eftersom introduktionen sker på en arbetsplats och som samtidigt är en viktig samhällsinstitution:

- Planeringsperioden ska ha en tydlig inriktning på arbete, försörjning och bosättning
- Långsiktig hållbar integration
- För att markera individens eget ansvar och förmåga talar vi i betänkandet om ”etablering”. Att etablera sig måste man göra själv.
- Flerpartssamtal som blir ett flerpartsavtal
- Ha en handlingsplan för sin fortsatta etablering och en meritportfölj
- Arbetsförmåga identifieras – inte anställningsbarheten
- Utbildning i svenska måste kunna erbjudas i olika miljöer och att utbildningen ska kunna kombineras med arbete, utbildning, mm
- Att nyanlända måste uppmärksammas i den fortsatta försöksverksamheten med validering
- Att en särskild utredning bör få i uppdrag att utreda hur grund- och gymnasieskolan kan förbättra insatserna för nyanlända elever
- Att uppföljnings- och utvärderingsmodeller som visar på effekterna av de tidiga och samlade insatserna för nyanlända bör utvecklas som gör det möjligt att följa nyanländas etablering över tiden
- Utredningen föreslår att ett nytt icke konjunkturberoende arbetsmarknadspolitiskt program för nyanlända bör tas fram och att det ska utformas så att det kan kombineras med sfi och andra aktiviteter under det år etableringsersättning utbetalas.

Utredningen föreslår en statlig individbaserad etableringsersättning under ett år som betalas direkt till den som är berättigad och som har en handlingsplan (ca 7000 kr/mån). CSN betalar ut. Kommunerna får då ersättning via det generella statsbidragssystemet – under en övergångsperiod ett riktat, strukturellt bidrag till kommunerna avsedda att täcka kostnaderna dels för svenska för invandrare, dels för övrig verksamhet för flyktingar m fl.

➤ Vidare vägar och vägen vidare – svenska som andraspråk för samhälls- och arbetsliv (SOU 2003:77)

Utredaren skulle pröva hur skolformen svenskundervisning för invandrare, sfi, kunde förnyas och organiseras. Utredningen visar i sin tillbakablick att många av del frågor som nu är aktuella kring sfi även tidigare figurerat i debatten och fortfarande väntar på en lösning.

Nedan följer citat från utredningens sammanfattning där en utveckling av Resursutbyte skulle kunna vara en lösning eftersom språkundervisningen i praktik och teori sker på en arbetsplats och som även är en viktig samhällsinstitution:

- Sfi-utredningen föreslår att begreppet samhälls- och arbetslivsorientering ska användas och att detta som idag ska utgöra en del av innehållet i sfi-utbildningen
- Behandla det som berör vuxna individer, dvs. att leva och arbeta i Sverige
- För att möjliggöra för sfi-studerande att uppnå den kommunikativa förmåga som sfi syftar till fordras att de studerande får stöd och möjligheter att pröva sin språkförmåga och sina lärandestrategier i autentiska miljöer i samhällsliv och arbetsliv.
- Vi menar att samhälls- och arbetslivsorienteringens innehåll och arbetssätt inom sfi bör definieras, förtydligas, förstärkas och individualiseras genom bland annat kompetensutveckling av lärare och kommentarmaterial

- Föreslår att begreppet LISA introduceras – Lärande i Samhälle och Arbetsliv – för att konkretisera samhälls- och arbetslivsorienteringen

Lokal utredning i Stockholm

➤ Förslag till inriktning och organisation i Stockholm stad

I den utredning som gjorts i Stockholms stad kring flyktingmottagandet och sfi-verksamheten föreslås att den stadsdelsnämnd där personen bor ska få i uppdrag att samordna och ansvara för introduktionsprogrammet. Huvudinriktningen ska vara ett yrkesinriktat introduktionsprogram och ska leda till arbete och innehålla samhällsinformation, sfi, yrkespraktik samt vuxenutbildning och arbetsmarknadsaktiviteter. Under ett år från programmets start kommer staten, enligt ovan nämnda utredning, att svara för den enskildes behov av försörjningsstöd, kopplat till en individuell handlingsplan. Den nuvarande uppdelningen i flyktingar och andra nyanlända ("anknytningar") avskaffas vilket ger alla individer möjlighet till en relevant introduktion.

Enligt kommunfullmäktigebeslut i Stockholms stad den 7 juni kommer ansvar och ekonomiska resurser för mottagande och introduktion av nyanlända flyktingar (dvs. ca 20 % av alla nyanlända) att överföras från integrationsnämnden till stadsdelsnämnderna fr.o.m. den 1/1 2005. Andra nyanlända ("anknytningar") som inte kan försörja sig ansvar stadsdelarnas socialtjänst för. Detta blir ofta fallet innan den nyanlände har genomförd sfi eller annan form av introduktion.

Inom ResursUtbyte följer vi nogsamt det pågående utredningsarbetet.

Slutsats

Då ResursUtbyte genomförs med skolan som arena genereras påtagliga mervärden, utöver svenskundervisningen, för den nyanlände såväl som individ och som förälder och för skolan som arbetsgivare - och som viktigt "nav" i samhället.

För att säkerhetsställa ResursUtbytes långsiktiga hållbarhet - genom spridning till, och implementering i ordinarie verksamheter - bör ResursUtbyte ges ytterligare tid för att pröva, förbättra och anpassa modellen i Stockholms stadsdelsförvaltningar.

3. FRAMTID

3.1. ANSÖKAN OM FÖRLÄNGNING AV RESURSUtBYTE

Denna ansökan avser medel för att förlänga arbetet i utvecklingspartnerskapet tom december 2005.

Ansökan om medel avser 40 introduktionsplatser för nysvenskar i totalt 8 skolor inom Stockholm Sydöst och Sydväst. Förlängningen omfattar totalt 3 terminer och minst 5 personer erbjuds introduktion i varje skola. Introduktionstiden kan variera utifrån individuella behov mellan 1 och 3 terminer. De skolor inom Farsta som utvecklat och prövat modellen kommer att kunna ta emot fler personer mot den fastställda ersättningen varför de 40 platserna beräknas kunna omfatta totalt ca 80 personer under perioden.

Utifrån projektets spridningsuppdrag, deltar redan idag i Farstas skolor även nyanlända från stadsdelarna Vantör, Skärholmen, Hässelby, Skarpnäck, Kungsholmen.

Stockholm Sydväst (med stadsdelarna Skärholmen, Liljeholmen, Hägersten och Älvsjö) anser att modellen är mycket intressant och Skärholmen och Hägersten står nu i begrepp att implementera modellen i skolor om finansiering kan ordnas. Farsta har även kontakt med ansvariga inom stadsdelarna Vantör, Skarpnäck och Enskede/Årsta för att involvera dessa att pröva modellen (**Stockholm Sydöst**). 7 skolor inom Farsta Stadsdelsförvaltning är intresserade av att tillhandahålla platser för arbetsplatsförlagd introduktion, dvs fler och fler blir intresserade.

3.2. ORGANISATION

Utvecklingspartnerskapet ResursUtbyte

- Utvecklingspartnerskapet kommer till största del att bestå av nuvarande partners under den fortsatta validerings- och implementeringsfasen men även kompletteras med ex. personer från de nya stadsdelarna. Former för detta utarbetas tillsammans med partnerskapet och nya partners. Nuvarande koordinatörer kommer att finnas kvar. Under innevarande år utökar koordinatörerna sina arbetstider augusti-november för att introducera och arbeta med de nya stadsdelarna och skolorna samt stödja processen att utveckla former för rekrytering och matchning mot arbete då arbetsförmedlingen inte kan eller får ta ansvar för detta. Representanter från mentorer och deltagare bjuds in till UParbetet.
- Arbetsförmedlingen kommer inte längre att vara med i utvecklingspartnerskapet då de ej har uppdrag att vara det från länsarbetsdirektören. De kommer dock att medverka vid analys av ResursUtbyte och vara med i en referensgrupp i mån av tid. Af kommer även att fortsättningsvis vara med i Revisionsteamet för ResursUtbyte. Arbetsförmedlingen anser att det är en "bonus" att nyanlända går i ResursUtbyte då de blir lättare att matcha dessa om de har erfarenhet och referenser.

Nätverk

- De mentorer som arbetar inom ResursUtbyte bildar ett nätverk för erfarenhetsutbyte med nya mentorer.

3.3 AKTIVITETER FÖRLÄNGNING

3.3.1. MODELLEN FÖR ARBETSPLATSFÖRLAGD INTRODUKTION

Följande aktiviteter kommer att genomföras i och med att ResursUtbyte förlängs tom 2005. Särskilda utvecklingsområden är i nuläget rekrytering av deltagare, språkinläring , matchning mot arbete eller utbildning samt validering.

1. Rekrytering av nya skolor
2. Rekrytering av nya mentorer
3. Utbildning av nya skolor och mentorer
4. Arbetsbeskrivningar från respektive skola (8)
5. Ny modell för rekrytering tas fram (af inte längre ansvariga)
6. Arbetspärm till deltagare
7. Löpande stöd till nuvarande och nya mentorer
8. Utveckling av språkinläring i samarbete med SFI-centrum
9. Nya former för matchning mot arbete (af inte längre ansvariga)
10. Validering
11. Tid i introduktionen
12. Avslutsprocess

1. Rekrytering av nya skolor

Nya skolor ska rekryteras till ResursUtbyte, totalt 8 skolor skall ingå. Skärholmen har två skolor som sagt ja, Hägersten en och i Farsta finns 7 skolor som har intresse (6 skolor i Farsta arbetade fram modellen under första året och 4 skolor fortsatte utvecklingsarbetet under år 2). Vi ska försöka involvera en skola i området sydöst (Vantör, Skarpnäck, Enskede/Årsta). Planeringsmöten med berörda skolor genomförs efter formella OK från Kompetensfonden och ESF-Rådet.

2. *Rekrytering av mentorer/arbetshandledare/svensklärare*

Varje skola rekryterar mentorer som följer och stödjer deltagarna under hela introduktionstiden. Mentorerna ansvarar tillsammans med rektorn för rekryteringsprocessen av nya deltagare, placering på skolan, svenskundervisning, regelbunden kontakt med deltagarens arbetsledare och genomför utvecklingssamtal med arbetsparmen som medel.

3. *Utbildning av skolpersonal*

Rektorer utser mentorer, lärare och handledare som inledningsvis ges en utbildning och någon form av löpande handledning. ResursUtbyte är ett arbetsplatsåtagande varför hela skolan skall involveras. Teman som mångfald (inkl jämställdhet) och empowerment kommer att ingå i utbildningen. Arbetsparmen för ResursUtbyte kommer att vara färdig under senvåren 2004. Utbildningar startar i augusti 2004.

4. *Arbetsbeskrivningar*

Skolan/arbetsgivaren utarbetar beskrivningar på de olika arbetsuppgifter som finns att tillgå för den arbetsplatsförlagda introduktionen inom respektive skola. Dessa "tjänster" skall publiceras på ResursUtbytes hemsida samt spridas till handläggare för introduktion, arbetsförmedlingar, socialtjänsten, SFI-Centrum.

5. *Modell för rekrytering av deltagare*

Rekrytering har tidigare skett genom arbetsförmedlingens "projekt nyanlända" som anvisat potentiella deltagare till skolor utifrån beskrivna "tjänster". De har nu beslutat att de inte kan ansvara för detta fortsättningsvis då det ingår inte i deras ordinarie utbud. Vi behöver därför i modellen ytterligare utveckla de procedurer för olika vägar som finns för rekrytering, exempelvis via stadsdelarnas socialtjänst, SFI-centrum, Arbetsförmedlingar och projekt nyanlända, egna kontakter, olika föreningar och nätverk.

6. *Arbetspärm till deltagare*

En arbetspärm för deltagarna tas fram med syfte att underlätta för deltagaren att själv ta ansvar för sin process. Pärmen ger även möjlighet för andra aktörer som mentorer, arbetsförmedlare och socialtjänst att följa och stödja processen. Arbetspärmen är framtagen av mentorer, socialtjänst, arbetsförmedling och koordinatörer och prövas av deltagarna under vårterminen 2004.

Innehållsförteckning arbetspärm:

1. Checklista för mentor och deltagare
2. Personalia, kort person- och bakgrundsbeskrivning
3. Överenskommelse om Arbetsplatsförlagd introduktion
4. Årsplanering
5. Arbetsbeskrivning
6. Arbetstrappa
7. Språktrappa
8. Matchningstrappa
9. Aktivitetsstöd och annan finansiering
10. Kursdokumentation
11. Underlag för avslutssamtal

Pärmen erbjuds samtliga nya skolor och deltagare.

8. *Språkinläring*

Inom ResursUtbyte ska varje person få den svenskundervisning den behöver och kan ta emot. Vi har idag sagt att i modellen ska minst 5 kalendertimmar undervisning ingå samt lika många timmar för självstudier per vecka. Viktigare än antal timmar är att varje person får kunskaper i förhållande till sitt behov, för att uppnå sitt mål och utifrån sin förmåga. En de kan behöva och vilja ha mer och en del mindre under någon period. ResursUtbyte kommer att ta tillvara på de bästa resultaten (sfi och enkät) och utifrån det arbetssättet, och i överläggning med SFI-Centrum, lägga rekommendationer för modellen. Vi behöver säkerställa effektiv språkundervisning utifrån deltagarna inom ResursUtbyte. SFI-centrum kommer att tillsammans med utvecklingspartnerskapet utveckla hållbara lösningar utifrån dessa resultat.

9. *Till arbete eller utbildning*

Arbetsförmedlingen kan inte ta ansvar för en aktiv matchningsprocess för deltagarna. De tidigare grupperna har haft kontinuerlig kontakt med arbetsförmedlingens "projekt nyanlända". Samtliga som söker arbete ska vara inskrivna på af. Arbetsförmedlingen kan erbjuda det ordinarie utbud som de erbjuder till alla andra nyanlända – inget extra.

Arbetsförmedlingen kan ej längre

- hålla i rekryteringen av deltagare till ResursUtbyte
- ha kontinuerlig kontakt med ResursUtbytes deltagare

De kan

- Informera samt rekrytera deltagare när de har deltagare de tycker passar (de som rekryteras från af kan ev få aktivitetsstöd)
- Anvisa arbeten som finns i enlighet med sitt uppdrag

ResursUtbyte avser att i samarbete med Farsta och de nytilkomna stadsdelarna arbeta fram och komma överens om den optimala matchningsprocessen. Erfarenheter från Jobbcentrum i Skärholmen, utvecklingsarbete inom Farsta samt Stockholm Matchning tas tillvara.

Vidareutbildning för barnskötare:

Deltagare som saknar formell utbildning och är intresserad av att utbilda sig till barnskötare skall erbjudas den möjligheten via Farsta gymnasium. Detta är för närvarande på idéstadiet och tanken är att utbildningen och arbetet på skolan skall varvas. (T.ex. 6 veckor praktik + 6 veckors utbildning).

10. *Validering*

Vissa yrken såsom barnskötare, storkökspersonal och viss kontorspersonal kan, om tidigare yrkeserfarenhet finns, bli föremål för validering i samarbete med Vuxenutbildningscentrum. Detta behöver utvecklas ytterligare och ingår inte idag i vår budget (kostnad ca 15.000/person)

11. *Tid i introduktionen*

I nuläget har de flesta deltagare varit i introduktionen 2 terminer, dock har kortare tid förekommit. Vi behöver, utifrån deltagarnas individuella behov, hitta "checkpoints" som kan avgöra tiden i introduktionen. En del personer kan behöva kortare period, en del längre.

12. *Avslutsprocess*

Vi behöver fastställa vad som händer efter ResursUtbyte om det inte då är klart med arbete eller utbildning. Detta är beroende av om personen ifråga har försörjningsstöd eller ej. Alternativa vägar tas fram.

3.3.2. **SPRIDNING OCH PÅVERKAN**

Arbete med ytterligare spridning och implementering, såväl lokalt som regionalt och nationellt, sker löpande för att säkerställa fortsättning utifrån utredningar och förslag.

Intressentanalys och involveringsplan

Partnerskapet har under våren 2004 förnyat arbetet med att identifiera intressenter utifrån målet att implementera ResursUtbyte nationellt. Detta arbete kommer att fortsätta och en plan utarbetas.

Referensgrupp

En eller flera referensgrupper bildas utifrån målet att säkerställa implementering inom Stockholm stad och andra kommuner. Samarbete fortsätter med utbildningsförvaltningen/SFI-Centrum och kontakt hålls kvar med AF/Länsarbetsnämnden. Förnyade kontakter skall tas med Alliansen, Integrationsverket och Kommunförbundet för spridning nationellt och i länet.

Public Relations

ResursUtbyte kommer att köpa tjänster av PR-konsult som stöd för spridning i olika media. Chefen för verksamhet förskola/skola/fritids i Farsta stadsdelsförvaltning kommer att vara huvudansvarig för detta med stöd av övriga partners.

Seminarier

Seminarier kommer även fortsättningsvis att genomföras på skolorna för att intresserade ska få möjlighet att få information från partnerskapet, skolpersonal och deltagare.

SMED – Social redovisning, mångfald, empowerment, dialog

De organisationer och/eller personer som på något sätt deltar i ResursUtbyte kommer att erbjudas möjlighet att delta i de pilot- poängkurser och aktiviteter som planeras inom SMED (när beslut fattats av ESF).

3.3.3. UTVÄRDERING

Uppföljnings- och utvärderingsarbetet kommer även fortsättningsvis att göras i den sociala redovisningen (SoR). Då vi nu utvecklat grundstrukturen för modellen kommer mål och indikatorer delvis att förändras/revideras. Nya mål tas fram av utvecklingspartnerskapet.

Den till hösten 2004 planerade slutrapporten ersätts av en delrapport och slutrapporten kommer i stället att göras till december 2005.

Mål 1 – att utveckla en modell för arbetsplatsförlagd introduktion

Deltagare

Deltagarnas språkkunskaper testas av SFI-Centrum vid start och vid slut som tidigare. Skolorna ombesörjer löpande test som visar på utveckling och fortsatt behov utifrån Europeisk Språkportfolio 16+. Enkät som visar på deltagarnas uppfattning om innehållet i ResursUtbyte samt kvalitativa fokusgrupper för att utveckla innehållet.

Skolan

Skolans upplevda nytta kommer även fortsättningsvis att fångas upp. En mätare tas fram för att mäta skolans mervärden med att medverka i ResursUtbyte. Mätning genomförs två gånger under perioden och skall fungera som underlag för reflektion inom skolorna och partnerskapet.

Mål 2 – att utveckla ett effektivt utvecklingspartnerskap

Partnerskapet har under genomförandefasen fört löpande diskussioner om vad det innebär att medverka i ett utvecklingspartnerskap. I och med förlängningen vill vi arbeta vidare med innebörden, beskriva denna och sprida våra erfarenheter främst i våra egna organisationer. ResursUtbyte ingår i NTG partnerskap. Målen kommer att ses över inför förlängningen och eventuellt kompletteras eller förändras.

Mål 3 – att implementera modellen i politik och praktik

Förlängningen är ett led i att implementera modellen då flera stadsdelar nu kommer att pröva modellen. Fortsatt spridning inom staden kommer att ske men även till andra kommuner. Genom SMED kommer våra erfarenheter även att spridas genom poängutbildningar och andra planerade aktiviteter. Målen kommer att ses över inför förlängningen och eventuellt kompletteras eller förändras.

Effektivitet

ResursUtbyte ska söka finna metoder att beräkna effekten av ResursUtbyte i ekonomiska och sociala avseende samt i förhållande till andra aktiviteter/åtgärder.

Mål 4 – att skapa mervärde för intressenter genom transnationellt arbete

Vårt TCA sträcker sig till perioden 15 november innevarande år och vi har vår slutkonferens i Asti i september och dessutom möten inplanerade för arbetsgrupperna "uppföljning och utvärdering" samt "management/mainstreaming". Ett par av våra partners fortsätter dock och vi ska undersöka om vi anser det relevant att fortsätta arbetet med dessa under 2005. I så fall kommer budgeten att omfördelas. Om inte kommer en slututvärdering av målet att göras under hösten 2004.

3.4 BUDGET

Medel för ersättning till skolorna för den arbetsplatsförlagda introduktionen söks separat från Stockholms Stads Kompetensfond.

Medel för koordination/projektledning, utbildning och handledning av nya mentorer, framtagning av arbetspärm och handbok, fortsatt uppföljning och utvärdering samt spridning under utvidgnings- och förlängningstiden söks med totalt **1 772 760 kronor**

Kostnadsbudget för ca 80 personer samt modell-, implementerings- och spridningsarbete:

– Koordinatorer/projektledning/coachning motsvarande 0,5 tjänst augusti – oktober -04, samt 1,0 tjänst november -04 – december -05, inkl lönebikst. försäkringar etc.	929 760 kr
– Administrativa kostnader; lokal, telefon, data osv, totalt	162 000 kr
– Resor/omkostnader för att sprida modellen nationellt	48 000 kr
- Utvärdering, externa kostnader för intervjuer, enkäter, fokusgrupper, revisionssem.	145 000 kr
- Köpta varor; deltagarpärmar, litteratur, material skolutbildningar	73 000 kr
- Seminarier och konferenser; skol/mentorutbildningar, UP-konferenser	155 000 kr
- Spridning och påverkan, lokalt, regionalt, nationellt	260 000 kr
Folder om modellen samt arbete i partnerskap, nyhetsbrev, del- och slutrapporter	
Social redovisning, seminarier, pr- aktiviteter	
- Arbetsplatsförlagd introduktion på skolan, 40 årsplatser x 20 000 kr/termin x 3	2 400 000 kr

TOTALT 4.172.760 kronor

3.5. FINANSIERING

Finansiering av förlänging ResursUtbyte till december 2005

- | | |
|--|------------------|
| ➤ ESF-Rådet, förlängning av ResursUtbyte | 1.772.760 kronor |
| ➤ Stockholm Stads Kompetensfond (beslut finns) | 2.400.000 kronor |

Framtida finansiering

Ett nytt resursfördelningsystem ska enligt "översyn av flyktingmottagande, sfi-verksamhet samt angränsande frågor" utarbetas. Fördelning av medel ska enligt förslaget ske till stadsdelsnämnderna vad gäller

- Introduktionsersättning
- Fördelning av medel för sfi-utbildning

Erforderliga beslut och/eller samordning med nationella utredningar har ej ännu genomförts/tagits. Vi avser att löpande ta del av de diskussioner och beslut som genomförs inom området för att analysera konsekvenser för ResursUtbyte.