

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Kompetensarena Sthlm	Startdatum	2018-01-02
Kontaktperson för projektet	Majlis Nilsson	Slutdatum	2020-01-31
Telefonnummer	010-2231474		
E-post	majlis.nilsson@lansstyrelsen.se		
Behörig företrädare	Åsa Ryding		
Telefonnummer	010-2231000		
Kontaktperson ekonomi	Veronica Lindahl		
E-post	veronica.lindahl@lansstyrelsen.se		
Telefonnummer	010-2237925		
Utdelningsadress	Box 22067 10422 Stockholm		
Besöksadress	Regeringsgatan 66 10422 Stockholm		

Organisation

Organisationsnamn	Länsstyrelsen i Stockholms län
Organisationsnummer	202100-2247
Organisationsform	Statliga verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	010-2231000
e-post	stockholm@lansstyrelsen.se
Webbplats	www.lansstyrelsen.se/stockholm
Utdelningsadress	Regeringsgatan 66 10422 Stockholm
BankGiro	5052-4651
Behörig företrädare för organisationen	Åsa Ryding

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	19077890
Namn på arbetsställe/enhet	Länsstyrelsen i Stockholm
Utdelningsadress	Box 22067 10422 Stockholm
Besöksadress	Regeringsgatan 66 10422 Stockholm

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Stockholm - Samordnad struktur för kompetensförsörjning : 2017/00335
--	--

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

Programområde

Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Specifikt mål

1.2 Ökad samverkan och förstärkt koppling mellan utbildning, arbetsliv och arbetsförlagt lärande.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> | <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 0 Antal kvinnor 0 Antal män 0

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

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

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

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

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektidén.

”Ungdomsgymnasiet räcker inte till i dagens kompetensförsörjning. Vuxenutbildningen får ta ett större ansvar och den måste bli mer anpassad till arbetsmarknaden. Det är en stor utmaning i hela Sverige.”

Anna Ekström, Gymnasie- och kunskapslyftsminister.

En rad starka samhällsförändringar pekar mot att vuxenutbildningen kommer fylla en allt viktigare roll i framtiden. Ungdomar väljer bort den yrkesinriktade programmen på gymnasiet och kompetensbehoven i arbetslivet både växer och förändras allt snabbare över tid. Fler vuxna människor kommer att behöva kompetensväxla oftare och längre upp i åldrarna. Stockholmsregionens arbetsmarknad är kunskapsintensiv och ställer stora krav på de arbetssökande. Grupper av arbetslösa har

svårt att leva upp till kraven och har därmed svårt att komma in på arbetsmarknaden. Det gäller främst unga som inte har en avslutad gymnasieutbildning, nyanlända (särskilt kvinnor), långtidsarbetslösa och personer med funktionsnedsättning. Det finns ett stort behov av att fler arbetslösa (särskilt långtidsarbetslösa relativt långt ifrån arbetsmarknaden) stärker sina förutsättningar att kunna ta de jobb som finns på regionens arbetsmarknad. Endast drygt hälften av de nyanlända som bosätter sig i Stockholms län visar sig ha ett arbete efter nio år i landet och det behövs fortsatta satsningar för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden.

Skolverket har regeringens uppdrag att var annat år göra en samlad bedömning av situationen och utvecklingen inom skolväsendet. I rapporten Skolverkets lägesbedömning 2017 (Skolverket 455, 2017) lyfts vikten av att stärka kvalitén i vuxenutbildningen men även skolornas förmåga att möta nyanlända elever. Antalet nyanlända elever i vuxenutbildningen förväntas öka kraftigt i takt med att allt fler får uppehållstillstånd av de som sökte asyl under 2015. Arbetsmarknadens behov av yrkesutbildade på gymnasial nivå bidrar till ett ökat behov av vuxenutbildning, särskilt yrkesutbildning. Matchningsproblemen på arbetsmarknaden kan inte enbart lösas inom gymnasieskolan, även vuxenutbildningen är av stor betydelse.

På nationell nivå har intresset för vuxenutbildningens roll i kompetensförsörjningen ökat över tid. Sedan kompetensplattformsuppdraget (Regleringsbrev för budgetåret 2010 avseende länsstyrelserna och regionalt tillväxtansvariga) tillkom har regionerna på olika sätt arbetat med att stärka regionala strukturer och processer på ett antal områden. Länsstyrelsen i Stockholm har sedan uppdraget inleddes tagit fram två regionala prognoser över länets kompetensförsörjningsbehov, Stockholm 2020 och Stockholm 2025. I den senaste prognosen (juni 2017) synliggörs de framväxande behoven av yrkesutbildad gymnasial arbetskraft. Även andra regionala analyser på såväl kort som lång sikt visar att det råder kompetensbrist i många företag. Bristen för ett flertal utbildningsgrupper, med såväl gymnasial som eftergymnasial utbildning, förväntas öka inom offentlig sektor och näringsliv. Sverige har dessutom en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader. Könsegregationen på arbetsmarknaden kan vara både horisontell och vertikal. Prognoser visar att de största bristerna fram till 2025 förväntas bli inom branscher/yrken där könssegregationen är som störst.

I rapporten Slutsatser och förslag på åtgärder för att säkerställa tillräcklig arbetskraftskapacitet inom byggsektorn (N2016/05027/PUB) konstaterar de statliga samordnarna att det är viktigt att de yrkesutbildningar som erbjuds inom komvux motsvarar arbetsmarknadens behov och kompetenskrav. Rapporten lyfter behov av att samarbetet mellan kommunerna och arbetslivet utvecklas i enlighet med både tidigare förordning om yrkesvux och den nya om regionalt yrkesvux. **Samverkan mellan yrkesprogram inom gymnasieskolan och vuxenutbildningen förekommer, men inte i den omfattning som är önskvärd.** Vidare konstateras att en fördjupad samverkan, t.ex. inom ramen för de **regionala kompetensplattformarna**, skulle kunna skapa förutsättningar för bättre behovsanalyser. Om samverkan utvecklas kommer fler utbildningsplatser kunna erbjudas och utbildningskvaliteten utvecklas.

Under 2008 tecknades en överenskommelse mellan länets alla kommuner om att verka för att en gemensam vuxenutbildningsregion. Bärande tankar bakom överenskommelsen vara att den enskilda individens förutsättningar, behov och önskemål tillsammans med arbetsmarknadens kompetenskrav skall vara styrande för utbud och planering av vuxenutbildningen i länet. En annan central utgångspunkt var tanken om att regional samverkan som verktyg för att uppnå högre kvalitet och lägre kostnader för den vuxenutbildning som erbjuds. Sedan överenskommelsen tecknades har förutsättningarna för vuxenutbildningen förändrats på många olika sätt. Den övergripande utmaningen kvarstår dock; att regionen behöver ha ett väl utvecklat utbildningssystem för att kunna tillfredsställa invånarnas önskemål om utbildning och arbetsmarknadens behov av välutbildad arbetskraft.

En utvärdering av Sfx (Svenskundervisning med yrkesinriktning för invandrade med utbildning och/eller yrkeserfarenhet från hemlandet) har genomförts av Strategirådet på uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholm. (Länsstyrelsen Rapport 2017:18. Sfx - Svenska för yrkesutbildade. En utvärdering av yrkesinriktade språkutbildningar). Inom Sfx samverkar samtliga kommuner. Detta regleras genom en överenskommelse som innebär att kommunerna har åtagit sig att finansiera studieplatser för de invånare i kommunen som behöver studera inom Sfx. Utvärderingen syftade bl.a. till att bidra till fortsatt utveckling av kommunöverenskommelsen och organisationsmodellen samt som underlag för Länsstyrelsens fortsatta strategiska arbete med att främja regional (jämförbar) tillväxt och kompetensförsörjning. Utvärderarna rekommenderar bl.a. att ett fortsatt utvecklingsarbete behöver fokusera på strategiska diskussioner kring Sfx-utbildningarnas uppdrag och roll i systemet för kompetensförsörjning, etablering och vuxenutbildning i stort. Det finns, enligt utvärderarna, behov av att tydliga koppla Sfx till andra strukturer för regional och lokal samordning i syfte att öka möjligheten till helhetsgrepp samt undvika risken för ineffektiva, parallella strukturer. Sfx-utbildningarna behöver även möta regionala behov vad gäller placering, inriktning och utformning.

Det finns i Stockholmsregionen behov av att utveckla ett regionalt arbetssätt för att säkerställa att det fortsatt finns utbildningar för vuxna som dels möter olika krav från arbetsgivare och dels underlättar för individen att genomföra utbildning för att bli anställningsbara. Vuxenutbildningen har olika roller och funktioner, bland annat för sysselsättningen och tillväxten i regionen. **Vuxenutbildningen är även ett av kommunernas viktigaste integrationsverktyg.** Det finns dessutom ett ökat krav på regionala aktörer och kommuner att samverka sinsemellan och med mer aktivt förhållningssätt till arbetsmarknadens behov. Länsstyrelsen

Stockholm, Storsthlm (tidigare kommunförbundet Stockholms län), Arbetsförmedlingen och Stockholms stad ansöker om ett projekt för att förbättra kompetensförsörjningen inom vuxenutbildningen i länet. **Projektet ska arbeta med utbildningsformerna komvux, yrkesvux, Sfi/Sfx och Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar.**

Projektet har **ambitionen att skapa en sammanhållen process över vuxenutbildningen och arbetsmarknadsutbildningar som kan likställas med kommunal yrkesvuxutbildning.** Projektet ska utveckla metoder, strategier och arbetssätt på en regional nivå för att möta Stockholmsregionens kompetensförsörjning **på kort och lång sikt.** Projektet ska skapa ett bättre samspel mellan **arbetsmarknadens behov och utbildningssystemet.** För att utveckla vuxenutbildningen i regionen behöver regionala aktörer hitta former för att nå samsyn kring vilka metoder som behöver utvecklas men också hur. Strävan är att Kompetensarena Sthlm kan bli en viktig del det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

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

Stockholms län har nästan en fjärdedel av landets alla arbetsgivare och en tredjedel av landets alla lediga platser. Länet har en relativt sett gynnsam arbetsmarknad för ungdomar. Stockholms län har landets lägsta ungdomsarbetslöshet. Dock är det stora lokala variationer och det finns många sökande som står mycket långt från arbetsmarknaden.

Antalet arbetslösa i Stockholms län uppgick till 85 400 personer under det första kvartalet 2017, 39 procent (33 000 personer) av dessa var heltidsstuderande. Det kan jämföras med 88 800 arbetslösa vid motsvarande tidpunkt föregående år. I förhållande till arbetskraften uppgår arbetslösheten därmed till 6,6 procent. Det är i nivå med genomsnittet för tidsperioden. För männen sjunker arbetslösheten till 6,2 procent medan arbetslösheten för kvinnor beräknas till 7 procent.

I Stockholms län har inrikes födda alltså en betydligt högre sysselsättningsgrad jämfört med utrikes födda. Såväl utrikes som inrikes födda har emellertid en högre sysselsättningsgrad än övriga riket och utrikes födda män i Stockholms län har en högre sysselsättningsgrad än inrikes födda män i övriga riket. Männen har alltså en högre sysselsättning än kvinnor. Det är särskilt påtagligt för gruppen utrikes födda där kvinnornas sysselsättning är tio procentenheter lägre jämfört med männen. Det är inom gruppen utrikes födda kvinnor som den största outnyttjade potentialen för att öka antalet arbetade timmar finns.

Sysselsättningen är vidare betydligt lägre bland personer med funktionsnedsättning som uppger att de har nedsatt arbetsförmåga jämfört med personer med funktionsnedsättning utan nedsatt arbetsförmåga och den övriga befolkningen. Det är även fler med funktionsnedsättning som arbetar deltid jämfört med den övriga befolkningen.

LÄNSSTYRELSEN I STOCKHOLM - KOMPETENSPLATTFORM STOCKHOLMS LÄN.

I december 2009 fick tillväxtansvariga aktörer ansvaret att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. I Stockholms län togs beslutet att använda befintliga strukturer och plattformar/nätverk. Grunden för arbetet med de regionala kompetensplattformarna var ett framsynt analysarbete.

Fyra utmaningar identifierades:

- **stödja framväxten av starka forskningsmiljöer,**
- **öka intresset för naturvetenskap och teknik bland unga,**
- **säkra tillgången till yrkesutbildad arbetskraft och**
- **tillvarata ungas drivkraft och kompetens på arbetsmarknaden**

De viktigaste kunskapsunderlagen har varit de regionala arbetsmarknads- och utbildningsprognoserna Stockholm 2020 och Stockholm 2025. Prognoserna visar att de stora bristerna kommer att uppstå inom områden som också har en ojämn könsfördelning. Projekt för att säkra tillgången på yrkesutbildad arbetskraft har genomförts inom ramen för de statliga medel som riktats mot Kompetensplattformarna som t.ex. Fler män i vården.

Under hösten 2016 påbörjades ett arbete med en ny regional struktur och organisation för arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsfrågor i Stockholms län. Intervjuer med företrädare från regionala organisationer, statliga myndigheter, kommuner och näringslivet efterfrågade mer utvecklade former av samarbete och samverkan och att frågorna behövde en tydligare regional hemvist. Arbetet visade på att utmaningarna behöver brytas ned och kopplas till befintliga mål och strategier. För att uppnå en ökad målluppfyllnad kan dessutom nya regionala mål och strategier behöva utvecklas.

I december 2016 inrättades Kompetensråd Sthlm som är den strategiska ledningen av arbetet och en samlad regional röst. **Att gemensamt ta ett samlat grepp kring yrkesvuxutbildningarna och motsvarande arbetsmarknadsutbildningar är en prioriterad och viktig fråga för Stockholms län.** Trots att det redan idag finns många samverkansformer lyfter flera aktörer betydelsen av en utveckling av samverkan på kompetensförsörjningsområdet, mellan offentlig sektor och näringslivet, men även sinsemellan offentliga aktörer. Samarbete och samverkan måste ske där det är relevant och effektivt och måste utvecklas så att både strategisk och operativ nivå hanteras. Visionen är att Stockholms läns näringsliv och offentlig sektors behov av kompetens ska tillgodoses. Kompetensrådet har ingen operativ roll. Kompetensarena Sthlm är därför en prioriterad insats för att nå visionen.

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ARBETSFÖRMEDLINGEN

För 2017 ser Arbetsförmedlingen en mer dämpad tillväxt i ekonomin i jämförelse med de föregående åren men fortfarande är bedömningen att antalet sysselsatta ökar med ca 18 000, motsvarande en tillväxttakt på 1,5 procent. Stockholms arbetsmarknad är därmed fortsatt mycket stark och utgör tillväxtmotorn i riket. Arbetsmarknaden har både bredd och djup vad gäller näringsgrenar, branscher och sektorer. Samtidigt som Arbetsförmedlingen ser stora och växande inomregionala skillnader.

Arbetsförmedlingen har identifierat ett antal kapacitetsbegränsningar som riskerar att verka dämpande på den framtida utvecklingen både för länets, och därigenom hela landets, jobbtillväxt bl a matchning, Kompetensförsörjningsbehovet och etableringen. Prognosen för 2017 är att Stockholms läns arbetslöshet ökar under året till en nivå motsvarande 6 procent som en följd av den väntade ökningen av antalet inskrivna i etableringsuppdraget.

Arbetsförmedlingen har traditionellt sett haft i uppdrag att matcha och vägleda mot arbete men sedan i år 2017, har Arbetsförmedlingen även ett uppdrag att matcha mot jobb genom utbildning vilket även omfattar reguljär utbildning. Marknadsområde Stockholm Gotland spänner över, förutom Region Gotland, hela Stockholms län vilket är komplext i sig då utbildningsmöjligheterna såväl som utbildningsaktörerna är många men även varierande i länets 26 kommuner. I detta kommer Arbetsförmedlingen matcha allt mer mot utbildning som rymmer med arbetsgivarnas kompetensförsörjningsbehov men detta arbete försvåras av att det tar tid att få till rätt kedjor av insatser och således lyckas rusta de arbetssökande till att bli matchningsbara mot arbetsgivarnas behov av kompetens. En ytterligare komplicerande faktor är att ca 75 procent av de inskrivna på Arbetsförmedlingen har en utsatt ställning på arbetsmarknaden samt att en majoritet av de som går till utbildning i både reguljär och arbetsmarknadsutbildning är män, särskilt när det gäller nyanlända.

Arbetsförmedlingen ser även en oroande utveckling när det gäller kompetensförsörjningen inom bristyrken t.ex. hantverksyrken utifrån det låga antalet sökande till de yrkesinriktade gymnasieprogrammen. Det finns även en risk att privata aktörer tillhandahåller efterfrågade utbildningar även om de inte tillgodoser det arbetskraftsbehov som finns i regionen. Ett exempel är djurskötare där det under 2017 enbart i Stockholm examinerats 712 personer. En ytterligare utmaning är att de utbildningar som möter behovet läggs ned i brist på popularitet, t. ex. plåtslageri. Detta bidrar till att Stockholmsregionen inte enbart nu har en arbetskraftsbrist inom vissa yrken, utan att denna riskerar att bli bestående. Detta ställer i sin tur stora krav på vägledning och medvetandegörande av hur regionens arbetsmarknad ser ut.

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR KOMMUNERNA

Kommunerna har idag tre olika system för att tillhandahålla vuxenutbildning – i egen regi, upphandlat eller genom auktorisation. Dessa tre system ger helt olika förutsättningar för styrning av utbudet. I egen regi är styrningen relativt enkel såtillvida att kommunen äger hela kedjan och kan därmed själv fritt välja att ändra i utbudet av utbildningar.

I ett upphandlat system avgörs möjligheterna till styrning i hög grad av utformningen av de avtal som upprättas med de valda leverantörerna. Genom avtal kan det skapas förutsättningar för att i dialog med leverantörerna under löpande avtalsperiod göra förändringar av utbildningsutbudet.

I ett auktorisationssystem är frågan om möjligheterna till styrning av utbudet betydligt mer komplext. I och med att systemet ytterst bygger på öppenhet som garant för konkurrensneutralitet är det inte helt enkelt att införa regler som begränsar marknadstillträdet. Å andra sidan för en befolkningsrik och resursstark kommun kan de stora möjligheterna för privata leverantörer att fritt etablera sig ge ett stort och brett utbud av utbildningar för kommunens invånare.

Då den vuxenutbildning som erbjuds av kommunerna i regionen till största del består av konkurrensutsatt verksamhet påverka detta förhållande tydligt förutsättningarna för samarbete mellan kommunerna. Kommunernas möjligheter till samarbete är stort så länge som de är eniga om vilken modell som ska tillämpas. I de fall kommunerna har valt olika system är möjligheterna till samarbete betydligt mycket mer begränsade. Länets storlek medför ytterligare en komplexitet när gäller att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet i länet. Det är svårt för både arbetssökande och arbetsgivare att överblicka utbudet av utbildning och framförallt den geografiska belägenheten. Det är inte förenligt med främjande av utbildningsbehov när tillgång till utbildning finns på andra sidan länet enbart.

Bakgrunden ovan visar tydligt på problematiken med kompetensförsörjningen inom länet. Arbetsgivare inom vissa branscher har ett mycket stort rekryteringsbehov samtidigt som de som är inskrivna på länets Arbetsförmedlingar inte bedöms som anställningsbara och den könssegregerade arbetsmarknaden är ett hinder för tillväxt. Såväl det offentliga som näringslivet, särskilt de branscher där man har stora problem med en kompetensförsörjning, har en gemensam utmaning och ansvar för att åstadkomma förändring på området.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

TIDIGARE KARTLÄGGNING OCH EXEMPEL

En kartläggning genomförd av konsultföretaget Ramböll Sverige AB på uppdrag av Länsstyrelsen Stockholm visade bland annat

att det saknas ett samlat grepp i regionen kring de strategiska arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsfrågorna. Det finns ett flertal branschspecifika regionala forum för kompetensförsörjningsfrågor i Stockholms län **men däremot saknas ett regionalt forum där aktörer från olika branscher samlas för att gemensamt diskutera de breda kompetensförsörjningsfrågorna som rör hela länet**. Behovet av gemensamma plattformar där aktörer, såsom offentliga aktörer och branschorganisationer, kan mötas för att identifiera gemensamma beröringspunkter och möjliga insatser för att främja länets kompetensförsörjning lyfts fram.

Vid en överblick från andra regioner finns exempel på forum med en given sammanhållande styrande struktur, som samlar aktörer där breda kompetensförsörjningsfrågor diskuteras återkommande. Regionalt tillväxtansvarige kan ha en styrande- eller finansierande roll. Det utmärkande är att fokus i dessa forum är på det regionala perspektivet i jämförelse med Stockholm där kompetensförsörjningsfrågorna diskuteras med nationellt fokus snarare än ur ett Stockholmsperspektiv, enligt Ramböll.

Nedan presenteras i korthet olika typer av breda samverkansmodeller i andra regioner. Dessa kommer att undersökas under analys- och planeringsfasen i syfte att utforska om någon eller några av modellerna kan appliceras i Stockholmsregionen.

Region Skåne - Kompetenssamverkan Skåne (KoSS)

Kompetenssamverkan Skåne (KoSS) bildades 2012 och är det sätt som Region Skåne valt som arbetsform för regeringsuppdraget från 2010 om att varje region/län ska etablera en regional kompetensplattform. KoSS består av en styrgrupp respektive arbetsgrupp med representanter från Arbetsförmedlingen, Kommunförbundet Skåne, Region Skåne (ordförande), Länsstyrelsen Skåne samt Lärosäten Syd.

Kompetenssamverkan Skånes uppgift är att vara rådgivande åt sina uppdragsgivande organisationer och samtidigt ett samverkande organ med olika uppgifter.

Västra Götalandsregionen - Kompetensbaserad regional analys (KOBRA)

Kobra är ett interregionalt projekt med 25 parter i Sverige, Norge och Danmark. Västra Götalandsregionen och Region Halland stödjer projektet finansiellt. Arbetet sker inom områden som regionerna prioriterar i sina tillväxtprogram som har betydelse för den framtida kompetensförsörjningen.

KOBRA arbetar utifrån tre huvudaktiviteter:

1. Kompetensmäklare

Kompetensmäklare ska identifiera och förmedla kunskap om kompetens- och utbildningsbehov genom att vara en länk mellan företag/arbetsliv och utbildningssamordnare. Totalt ska 450 företag inventeras inom projektet.

2. Analys

Underlaget från behovsinventeringen sammanställs och tolkas mot andra satsningar på lokal, regional och transnationell nivå. Detta kan ske genom analyser, rapporter och strategier.

3, Behovsbaserad utbildning

Varje svensk partner ska leverera minst ett pilotprojekt inom ett utbildningskoncept och tillgängliggöra aktiviteten till andra partners, gärna transnationellt.

Region Västerbotten - Modell för branschsamverkan 2013–2016

Projektets syfte var att skapa en förbättrad dialog och gemensam kunskap om kompetensförsörjningsbehoven i länet mellan arbetslivets företrädare, utbildningsanordnare, politiska beslutsfattare och relevanta myndigheter.

I branschforum förs dialog om kompetensförsörjning mellan branschföreträdare, myndigheter och regionala politiker. I dessa branschforum diskuteras frågeställningar som berör alla branscher. I Branscharenor skapas möten mellan två specifika branscher. Branscharenorna är mötesplatser mellan branschföreträdare och för branschen relevanta utbildningsanordnare. I branscharenorna diskuteras innehåll och kvalitet i utbildningar, behov av nya utbildningar och rekryteringsbehov.

REGIONAL YRKESINRIKTAD VUXENUTBILDNING

i oktober 2016 beslutade regeringen förordningen (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning. Förordningen, som trädde i kraft den 1 januari 2017, innehåller bestämmelser om statsbidrag för sådan yrkesinriktad utbildning på gymnasial nivå inom komvux och särskild utbildning för vuxna (särsvux) som planeras och bedrivs i samverkan mellan flera kommuner under medverkan av arbetslivet och som syftar till att leda till kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden (regionalt yrkesvux). Regeringen har även gett Skolverket i uppdrag att utforma förslag till sammanhållna yrkesutbildningar inom regionalt yrkesvux (U2016/04619/GV). Av uppdraget framgår att dessa sammanhållna utbildningar ska bestå av kombinationer av kurser som motsvarar behoven på arbetsmarknaden. Under analys- och planeringsfasen kommer projektet att göra en inventering av yrkesutbildningarna som beviljades medel samt analysera hur de bidrar till kompetensförsörjningen i Stockholmsregionen på kort och lång sikt.

BRANSCHRÅD

Arbetsförmedlingen i Stockholms län har för närvarande branschråd/dialogforum som syftar till att förbättra samarbetet mellan

parterna. Samarbetet varierar från bransch till bransch. Inom vissa branscher har man i dagsläget nätverk med enskilda mindre men även större företag medan man i andra har regelbundna träffar med företrädare för branschorganisationen.

Branschråd finns i följande branscher:

- Besöksnäring/hotell/restaurang
- Luftfart Arlanda
- Transport och Logistik
- Verktyg, Fordonsmekanik
- IT
- Hiss
- Fastighet
- Pedagogik
- Vård och omsorg
- Handel
- Service
- Branschråd inom industri och bygg startar under hösten 2017.

Branschorganisationerna samverkar bl.a. i ett flertal skräddarsydda utbildningar för lämpliga kandidater med målet att dessa ska erbjudas arbete efter utbildningen. Trots detta får inte alla arbete eftersom samtliga inte kan tillgodogöra sig utbildningen. Arbetsmarknadsutbildningarna kan heller inte alltid tillfredsställa hela behovet som finns hos branschen/arbetsgivarna. Processen är ofta lång och det händer att kraven förändras under tiden utbildningen pågår. Utbildningen kan då inte anpassas bl.a. p.g.a. upphandlingsregler.

Utifrån en strategisk kompetensförsörjning över tid skulle det vara önskvärt om det fanns en gemensam arena där även utbildningsaktörer som Komvux eller Yrkesvux skulle kunna delta i ovanstående process. En regional kompetensarena skulle kunna ge möjligheter för branscherna att samverka regelbundet sinsemellan på ett strukturerat sätt för att motverka kompetensförsörjningsproblematiken i regionen, både på kortare men även längre sikt.

PROGRAMRÅD

I länet finns idag sju regionala programråd. Programråden fungerar som en mötesplats mellan bransch och utbildningssektorns aktörer inom yrkesinriktad gymnasie- och vuxenutbildning. I programråden finns representanter för kommunala och fristående anordnare av utbildning (gymnasieskola och vuxenutbildning), branschorganisationer samt fackliga företrädare. Programråd finns idag för följande branscher – Restaurang & livsmedel, Barn & fritid, Vård & omsorg, Bygg & anläggning, Hotell & turism, Handel & administration samt Fordon & transport.

Syftet är att kunna diskutera både strategiska och operativa frågor kopplat till utbildningarna. Målet är att säkerställa att det finns en god överensstämmelse mellan den kompetens som utbildningarna ger och arbetsmarknadens behov. Arbetsmetodik, sammansättning och fokus skiljer sig något mellan de olika programråden. Ytterst beror detta på att arbetet i programråden styrs av de deltagande parternas behov och de förutsättningar som råder i respektive bransch. **Storsthlm är idag aktiv i flera av programråden men har inget generellt uppdrag att driva programrådsverksamheten eller att agera sammankallande.**

En generell utmaning i samtliga programråd är att det saknas information om hur utvecklingen ser ut i länet avseende kompetensförsörjning på yrkesinriktad utbildning på gymnasial nivå. Informationstillgången är god när det gäller den yrkesinriktade utbildningen inom gymnasiet. Informationen gällande motsvarande utbildningar inom den kommunala vuxenutbildningen och inom ramen för Arbetsförmedlingens utbildningar är begränsad. **Bristen på aktuell och tillförlitlig information försvårar den nödvändiga strategiska diskussionen om länets kompetensförsörjning.** Med bättre kunskapsunderlag skulle programrådets roll för att säkerställa god matchning mellan utbildningssystemet utformning och innehåll och arbetsmarknadens behov kunna stärkas.

En styrka i programrådets verksamhet är att de bygger på parternas behov och engagemang. Detta säkrar rådets relevans för arbetet med länets kompetens-försörjning. Samtidigt har det lyfts av företrädare för programråden att det vore önskvärt att tydligare koppla verksamheten till regionens samlade arbete med kompetensförsörjning. I detta ligger också behovet av att tydliggöra rådets mandat och uppdrag. Detta bör dock ske på ett sådant sätt att respektive programråds möjligheter att finna fungerande arbetsformer inte inskränks.

I en utvecklad struktur för samarbete har programråden en viktig roll att spela. Arbetet i råden skulle också vara betjänta av förbättrad tillgång på information. Programråden skulle också vara betjänta av en ökad tydlighet i mandat och uppdrag och relation till andra strukturer såsom Arbetsförmedlingens branschråd.

Samverkande parter ser ett stort behov av att fortsätta utveckla arbetssätt med lokala och regionala aktörer för att främja arbetet med att skapa kedjor av insatser som är nödvändiga för att minska långtidsarbetslösheten och kompetensförsörjningsbehovet

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

samt öka rörligheten på arbetsmarknaden. Arbetsätten behöver även (vidare)utveckla metoder för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och öka tillgängligheten för funktionsnedsatta.

Menu

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

ANALYS- OCH PLANERINGSFAS 20180101-20180630

Mål med analys- och planeringsfasen: Fördjupa behovsanalysen och samverkansarbetet, skapa tydliga roller mellan projekts samverkansparter och konkretisera arbetet med de horisontella principerna. En av de viktigaste resultaten från analysfasen är att få helhetsbild vad som sker i regionen och vilka aktörer som är relevanta att samverka med under genomförandefasen.

Aktiviteter:

Identifiera vilka analyser som är grundläggande i arbetet och hur de relaterar till varandra.

Identifiera och prioritera relevanta aktörer och branschföreträdare

Identifiera och prioritera samverkan med pågående projekt inom Socialfonden och Jämställd regional tillväxt, (fler män i vården) m.fl.

Identifiera prioriterade branschråd och programråd och hur dessa kan länkas till projektet.

Kartlägga AFs arbetsmarknadsutbildningar i relation till kommunernas vuxenutbildningar.

Följa upp Skolverkets utlysningar. Vad har satts igång i Stockholmsregionen och vilka utfall kan man se av statsbidragen

Kartläggning av vad kommunerna erbjuder inom vuxenutbildningsområdet idag som inte bekostas av statsbidrag.

Beskriva utfall av utbildningarna ovan

Identifiera pågående projekt i övriga Sverige som projektet kan lära/utbyta erfarenheter med.

Projektet avser vidare att:

Organisera och rollfördela under genomförandefasen.

Förfinna mål, delmål och indikatorer med stöd av en utvärderare

Konkretisera problemformuleringen som också innefattar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling,

Göra en fördjupad omvärldsanalys.

Utifrån den fördjupade omvärldsanalysen motivera valet av aktiviteter och metoder.

Arbeta fram en genomförandeplan med tillhörande tids- och aktivitetsplan.

Ta fram en förfinad förändringsteori.

Arbeta fram en utvärderings- och uppföljningsplan som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling.

Intressentanalys som avser mottagare av resultat och deras förmåga att ta till sig resultaten.

Arbeta fram en kommunikationsplan

Fastställa projektorganisationen.

Ta fram en budget för genomförande- och avslutningsfas.

Genomföra en fördjupad riskanalys relaterad till förväntade resultat.

Samverkande parter i projektet är Länsstyrelsen, Arbetsförmedlingen, Storsthlm och Stockholms stad. Under analys- och planeringsfasen kommer aktiviteter att genomföras för att inkludera Stockholms läns landsting och branschföreträdare.

GENOMFÖRANDEFAS 20180701-20191101

Utveckla och organisera en sammanhållen struktur och arbetsmodell mellan Länsstyrelsen, Arbetsförmedlingen, kommuner, landstinget och näringsliv för att uppnå en strategisk och hållbar kompetensförsörjning i Stockholms-regionen för ökad tillväxt.

Den verksamhet som kommer att bedrivas i projektet under genomförandefasen kommer främst att ske på en strategisk nivå för att få ihop parterna, utveckla analysverktyg och förbättra informationsflödet i regionen så att de kompetensförsörjningsinsatser som görs möter regionens behov, både vad gäller utbud och kvalitet.

Följande områden ska ha utvecklats under genomförandefasen. Dessa kommer att analyseras ytterligare under analys- och planeringsfasen, vilket innebär att fler kan tillkomma

1. Regional analyskapacitet. Ett arbetssätt är utvecklad där olika regionala analyser sammanvägs i en helhetsbild. Styrningen delas mellan länets olika regionala intressenter såsom Storsthlm och Regionalt tillväxtansvarig/kompetensplattformen, Landstinget, Länsstyrelsen o.s.v. De återkommande analyserna syftar till att ge en gemensam bild av behoven och hur aktörer kan samverka kring lösningar.
2. Dialog mellan offentliga aktörer, utbildningsanordnare och branscher. Under projektet utvecklas delregionala dialoger och branschspecifika dialoger. Det kan även innebära nya lösningar för information och dialog som vi ännu inte har identifierat.
3. Tillgängliggöra länets utbud av yrkesutbildning. I länets finns ett stor utbud av yrkesutbildningar på olika nivåer och med olika inriktning. För att tillgängliggöra det för såväl elever som vägledande funktioner behöver utbudet synliggöras. Det är särskilt viktigt för utbildning där det finns ett behov av att öka attraktiviteten.
4. Utbildningarnas kvalitet och innehåll. Det finns viss kritik från arbetsgivare att utbildningarna inte håller de krav som ställs på

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

arbetsmarknaden (anställningsbarhet). Utbildningarna innehåll måste anpassas till dagen krav på t.ex. digitalisering. Samverkande aktörer på vuxenutbildningsområdet ska ha kapacitet att möta/bemöta efterfrågan av vuxenutbildningar. Det ska även finnas beredskap att synliggöra för arbetsgivare möjligheten att anställa personer med funktionshinder m.fl.

5. Verktyg för förbättrad vuxenutbildning. Vuxenutbildningen idag riktar sig till delvis nya målgrupper. För att kunna möta dessa elever behov är det viktigt vuxenutbildningen förstärks med olika stödinsatser. Projektet ska analysera hur stockholmsregionen kan bli bättre på t.ex. språkstöd, validering, vägledning och Supported Education (SEd) (stöd till att lyckas med studier genom en särskilt utbildad coach. Metoden, som fokuserar på individens styrkor och resurser, stödjer karriärutveckling för bättre långsiktiga arbetsmöjligheter)och om det finns behov av

6. Branschskolor. Det eventuella behovet av branschskolor i regionen ska utredas projektet.

AVSLUTANDE FAS 20191101-20200131

Under projektets sista månader kommer projektets parter att arbeta med att implementera metoder och arbetssätt. Detta kommer att vara en levande fråga under projekttiden men i denna fas handlar det om faktisk handling. Under den avslutande fasen kommer parterna att överenskomma vem eller vilka som kommer att vara bärare av projektets resultat och hur. Projektets resultat och fortsatta arbete behöver även kommuniceras till övriga intressenter.

Den avslutande fasen innehåller även slutredovisning och rapportering till ESF-rådet.

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

Målgrupper för projektet är regionens aktörer på vuxenutbildningsområdet och dess beslutsfattare. Projektets yttersta målgrupp är de individer som har behov av vuxenutbildning, vilka beskrivs nedan. Samverkansparternas involvering under projektets faser beskrivs under rubriken resursplanering.

MÅLGRUPPER PÅ INDIVIDNIVÅ

Kortutbildade

Stockholmarna är generellt sett välutbildade. Bland yngre kvinnor har år 2016 två av tre en eftergymnasial utbildning och drygt hälften av alla stockholmare har påbörjat högre studier tre år efter studentexamen. Andelen stockholmare med eftergymnasial utbildning ökar stadigt över tid. Men inom staden finns stora skillnader i utbildningsnivå. I några stadsdelar har en stor majoritet av befolkningen eftergymnasial utbildning medan andelen i andra stadsdelar är en dryg tredjedel. Andelen med förgymnasial utbildningsbakgrund varierar i stadsdelarna mellan var tjugonde och knappt var fjärde person.

I Stockholms stad var tio procent i åldern 20-64 år kortutbildade 2013, motsvarande 57 000 personer. Det är fler män än kvinnor som är kortutbildade i Stockholms stad. Av de kortutbildade i åldrarna 20-64 år är 57 procent män och 43 procent är kvinnor. För personer med gymnasieutbildning eller mer saknas skillnad mellan könen. Andelen kortutbildade är också större i de äldre åldersgrupperna, vilket delvis beror på att en del av de äldre har folkskoleutbildning. Inom gruppen kortutbildade utrikes födda kvinnor har en majoritet kortare utbildning än nio år. För kortutbildade utrikes födda män är förhållandet det omvända; fler har en utbildning på nio år.

I Stockholms stad förvärvsarbetar i genomsnitt 78 procent av befolkningen i åldrarna 20-64 år. Motsvarande andel för kortutbildade är cirka 60 procent. En högre andel av männen med kort utbildning förvärvsarbetar jämfört med kortutbildade kvinnor. Skillnaden mellan könen är betydande och uppgår till 13 procentenheter. Det kan jämföras med motsvarande skillnad mellan män och kvinnor med gymnasieutbildning eller högre, som inskränker sig till fyra procentenheter.

Kortutbildade i Stockholms stad arbetar främst i branscher inom den privata sektorn. De branscher där flest kortutbildade arbetar i är företagstjänster, handel, vård och omsorg samt hotell och restaurang. Totalt sett sysselsätter dessa branscher mer än hälften av stadens kortutbildade. Jämfört med personer med högre utbildningsnivå finns det en klart större representation av kortutbildade inom branscherna byggverksamhet, hotell och restaurang, transport och handel. Både handel och byggverksamhet har haft en stark tillväxt de senaste åren, men är förhållandevis konjunktur känsliga. Det finns därmed en risk att kortutbildade kan drabbas förhållandevis hårt av konjunktursvängningar, vilket innebär en ökad risk för arbetslöshet och otrygga anställningsvillkor.

Utrikes födda

Vuxenutbildningen har på nationell nivå upplevt förändringar när det gäller målgruppen som deltar i studierna. Sedan slutet av 1990- talet har andelen deltagare som är födda utomlands ökat från drygt 20 procent till drygt 40 procent per 2014 inom komvux. För Stockholms stad visar senast tillgänglig statistik att hälften av eleverna är födda utomlands.

Det är vanligare att utrikes födda har kort tidigare utbildningsbakgrund, för såväl kvinnor som män i yrkesverksam ålder har lite drygt var sjunde person en förgymnasial utbildningsbakgrund i Stockholm år 2016. Motsvarande siffror för personer födda i Sverige är var tjugonde kvinna och var tolfte man.

UVAS - Unga med funktionsnedsättning och unga utrikes födda som varken studerar eller arbetar, Av alla stockholmare i åldern 16-29 år klassificerades 16256 personer som UVAS, vilket motsvarar 9,2 procent år 2013. Män är i något högre grad representerade i gruppen UVAS, 52 procent jämfört med 48 procent kvinnor. Inom gruppen UVAS har 26 procent varit i en arbetsmarknadsåtgärd eller haft ekonomiskt bistånd vid något tillfälle under året. Av alla kvinnliga UVAS saknade ungefär hälften, 52 procent, en känd aktivitet, motsvarande andel för männen var drygt 60 procent. För hela gruppen saknade drygt hälften känd aktivitet, vilket motsvarar 5,4 procent (9 532 personer) av hela stadens befolkning i åldern 16-29 år. Detta innebär att det är en ganska stor grupp unga som av olika anledningar inte fångas av de aktiviteter som finns att tillgå. Gruppen UVAS i Stockholm har generellt en lägre utbildningsnivå jämfört med övriga i samma ålder. Drygt hälften av gruppen har fullföljt gymnasieskolan jämfört med nästan 80 procent bland ej UVAS.

Behov av anpassning av utbildningar utifrån nya målgrupper – och ökat behov av stöd för de studerande
Trenden med en större andel utrikes födda inom vuxenutbildningen innebär att målgruppen för studierna är mer heterogen i flera avseenden – eleverna inom vuxenutbildningen skiljer sig åt mer när det gäller ålder, utbildningsbakgrund, förkunskaper, målsättningar och språkbakgrund än tidigare. Den nya målgruppen ger behov av olika typer av insatser: kompetensutveckling för personalen, olika former av stödinsatser under studiernas gång och framtagande av nya utbildningar som bättre är anpassade till målgruppens förutsättningar och behov.

SAMVERKANSPARTER

Länsstyrelsen i Stockholms län

Länsstyrelsen i Stockholm är projektägare och ansvarar för projektets helhet avseende projektledning och rapportering. Länsstyrelsen är sammankallande i ledningsgrupp och arbetsgrupp. Länsstyrelsen är även föredragande i Kompetensråd Sthlm, där förankring av projektet ska ske. Länsstyrelsen i Stockholm kommer att anställa en projektledare på heltid, en administratör på halvtid och en projektekonom på deltid. Ansvarig utvecklingsledare för uppdraget med kompetensförsörjningsplattformen kommer att delta i projektets aktiviteter, dock inom ramen för sin tjänst. Länsstyrelsen har även en intern samordningsgrupp för kompetensförsörjningsfrågorna, vilken kommer att vara resurs för projektet avseende sakkunskap på området.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen Marknadsområde Stockholm Gotland kommer att ansvara för att leda de projektdelar som har direkt koppling mot Arbetsförmedlingens verksamhet. Arbetsförmedlingen kommer att anställa en delprojektledare/projektmedarbetare som kommer att delta i projektets aktiviteter inom ramen för sin tjänst. Aktiviteterna och resultaten i projektet kommer att spridas och förankras i de nätverk och arbetsgrupper som berörs.

Storshlm

Storshlm leder de delar i projektet som direkt riktar sig mot kommunala verksamheter och ansvar. Projektets aktiviteter och resultat förankras och sprids i Storsthlm's ordinarie nätverk och arbetsgrupper. En lokal projektgrupp med kommunala representanter kan också behöva utses.

Stockholms stad

Stockholms stad deltar i projektet som en samverkanspart och kommer avsätta resurser motsvarande en projektmedlem. Inom Arbetsmarknadsförvaltningen arbetar flera sakkunniga inom området vuxenutbildning som kan bidra med expertis utifrån de behov som uppkommer inom projektet.

Stockholms läns landsting

Under förberedelsearbetet för projektet har kontakt tagits med Stockholms läns landsting, både i rollen som en av länets största arbetsgivare men även i rollen som möjlig tillväxansvarig aktör. Stockholms läns landsting har meddelat att de gärna deltar aktivt i styr- och arbetsgrupper. Landstingets roll och medverkan kommer att utredas under analys- och planeringsfasen. Det finns avsatta resurser för deras medverkan under genomförandefasen.

ÖVRIGA INTRESSEENTER

Övriga intressenter för projektet är de tidigare beskrivna branschråden och programråden samt huvudmän och utbildningsanordnare av vuxenutbildning. Projektet avser att arbeta aktivt med utbildningsformerna yrkesvux, kommunala vuxenutbildningar inklusive SFI och Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar.

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?

Ej aktuellt

Riskanalys

Analysera tänkbara risker i projektverksamheten som kan leda till att önskat 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
Personalomsättning - nyckelpersoner slutar	Ändamålsenlig dokumentation och formaliserad introduktion. Personalvård och utvecklingsplaner enligt respektive organisations rutiner. Kontinuerlig uppföljning och dokumentation gör att kunskap och arbetsmetoder kan tas över av nya medarbetare
Projekttrötthet hos interna/externa samarbetsaktörer	Samordning och samarbete med relevanta projekt och utvecklingsarbete i organisationerna, så detta blir en del i en större helhet för varje organisation. Det ska bli en del i deras processer och inte tvärtom. Lyssna in farhågor
Konflikt mellan samverkansparter/olikheter i kultur	Ändamålsenlig information som kommunicerar vinsterna med samarbete och samverkan. Kontinuerlig dialog och information om olikheter i förutsättningar
Att aktörer som ska vara aktiva och utföra verksamheter i projektet hoppar av samarbetet.	Förankring innan och under analys- och problemlösningsfasen. Skriv avtal före aktivitetsstart med varje aktuell aktör i projektet.
Hindrande regelsystem upptäcks	Söka alternativa lösningar. Sök andra som har lyckats med liknande uppgift trots regelsystemet eller som har lyckats hantera regelsystemet
För kort projekttid för att kunna mäta och påvisa effekter	Löpande och detaljerad uppföljning och utvärdering som visar på tidiga tendenser och en utveckling
Data otillgänglig för att kunna påvisa förändringar	Tidigt söka källor och göra övergripande plan för hur resultat ska påvisas
Metod och arbetssätt som inte fungerar	Undersök forskning/utvärderingar/tidigare erfarenheter av flera metoder och sök stöd för vilken som passar bäst. Var flexibla för justeringar av metoden i takt med att ny information tillkommer under projekttiden
Projektet slår snett vad gäller horisontella principer: Slår snett i resultaten utifrån kön eller annan diskrimineringsgrund	Tänk på hur slutprodukten kommer att påverka respektive delmålgrupp. Tänk igenom ifall horisontella principer i problemanalysen följer med hela vägen via genomförande till resultat, så de uppmärksammade problemen åtgärdas.
Risk att missa administrativa krav	Administratör har tät kontakt med ESF-rådet
Organisatorisk förändring vid regionsbildning	Säkra Stockholms läns landsting medverkan för att kunna ställa om och anpassa projektet.
Projektet har felbudgeterat olika kostnader	Inkomma med en projektvidering till ESF
Brist på resurser att implementera projektmetoder som önskat efter projekttid	Utforma ett upplägg under projekttiden inför implementering som kan kombineras in i ordinarie verksamhet
Lärdomar och arbetssätt som ej används efter projektslut	Skapa kontinuitet och hållbarhet genom att befintlig personal arbetar i projektet. Fokusera hela tiden på det långsiktiga målet. Hela projektet är inriktat mot implementering
Lagförändringar	Säkra omvärldsbevakningen för att kunna ställa om och anpassa projektet

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?

Projektet ska bidra till att det finns en strategisk och hållbar kompetensförsörjning i stockholmsregionen för ökad tillväxt. Detta ser dock parterna som en effekt på lång sikt vilket inte är möjligt att åstadkomma under projekttiden. Projektet ska hantera storstadens speciella förutsättningar att samverka och arbeta i gemensamma processer. Detta saknas idag, vilket problemanalysen visar.

PROJEKTMÅL

Projektet syftar till att åstadkomma ett gemensamt arbetssätt mellan samverkande organisationer, som ska vara hållbar på lång sikt. Projektet har inga deltagare, därför är inte mål satta på individnivå.

Övergripande mål: En arbetsmodell och struktur för samverkan kring vuxenutbildningen är etablerad i Stockholmsregionen.

Projektet ska arbeta med att utveckla en arbetsmodell i Stockholms län för att åstadkomma bättre matchning mellan behov och

utbud i samverkan mellan branscher, huvudmän och utbildningsaktörer. **Det handlar om att både synliggöra kompetensförsörjningsproblematiken men även vad som kan möjliggöra kompetensförsörjningen.** Arbetsmodellen och organiseringen för detta kommer att prövas under projekttiden samt anpassas för att kunna implementeras i ordinarie strukturer.

För att åstadkomma detta kommer projektet arbeta med ett antal delmål. Delmålen kommer att konkretiseras och utvecklas under analys- och problemfasen.

Delmål 1: Det finns ett etablerat arbetssätt för att åstadkomma helhetssyn i befintliga regionala analyser på kort och lång sikt. Analyser genomförs redan idag på regional nivå, däremot görs detta utifrån olika aktörers perspektiv och synsätt. **Projektet ska samla och utveckla analyser på kompetensförsörjningsområdet som innefattar helheten i regionen.** Detta behöver genomföras regelbundet och integreras i respektive samverkansaktörers underlag m.m. Analyserna ska ge underlag till projektets intressenter och dess beslutsfattare att fatta strategiska beslut på vuxenutbildningsområdet som gynnar hela regionen. Analyserna ska bidra till ökad samsyn och därmed ökat samarbete mellan regionala aktörer. Detta bidrar i sin tur till att nationella satsningar med betydelse för kompetensförsörjningen kan hanteras för Stockholmsregionen som helhet, istället för av enskilda kommuner eller delar av regionen. Därmed skapas en större grad av mottagningskapacitet för regionen.

Delmål 2: Det finns etablerade dialoger med branschorganisationer av strategisk betydelse för regionens tillväxt. Dialogerna ska ske i en utvecklad struktur och avser samverkan/samordning med regionens huvudmän för vuxenutbildningen. **Tanken med dialogerna är att de ska bidra till att säkerställa att vuxenutbildningarna i regionen matchar arbetsgivarnas behov av kompetens. Dialogerna ska även bidra till att öka kvaliteten i utbildningarna.** Detta bidrar i sin tur att anställningsbarheten för individen ökar - vi undviker miss-match. Vidare ska dialogen bidra till att branscherna aktivt medverkar till utformningen av vuxenutbildningen i det praktiska genomförandet t.ex. arbetsplatsförlagt lärande. Dialogen behöver vara meningsfull och effektiv för samtliga parter vilket kräver ett gemensamt arbetssätt, som ska utvecklas under projekttiden. I dialogen behöver jämställdhet- och tillgänglighetsfrågor lyftas samt även icke-diskrimineringsfrågor, vilket bör kunna bidra till att arbetsgivare kan och vill anställa otraditionellt. De horisontella principerna kommer att vara ledande denna aktivitet.

Delmål 3: **Information om regionens samlade utbud av vuxenutbildningar finns samlade i en webbportal.** Delmålet syftar bl.a. till att tillgängliggöra information om vuxenutbildningen i regionen. Det handlar om att förbättra informationen om vilka aktörer som har vuxenutbildning men också möjliggöra ökad samverkan mellan regionala aktörer i gemensamma ansökningar (mottagningskapacitet ökar därmed). Informationen bör även kunna användas för att öka intresset hos individer att söka utbildningar som leder till arbete. Idag finns det utbildningar som inte startar pga för få sökande trots goda förutsättningar att få arbete efter utbildningen. **Projektet kommer att undersöka förutsättningarna för vilken aktör som kan härbärgera informationen i form av en webbportal och hur denna kan fungera långsiktigt.** Informationen behöver även ta hänsyn till de horisontella kriterierna. Det kan behövas anpassad information för att bl.a. nå olika målgrupper av funktionsnedsatta men också för att komma tillrätta med den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Delmål 4: Förutsättningarna för att starta branschskolor i Stockholmsregionen är utredda. Regeringen har beslutat om en ny lag om försöksverksamhet med branschskolor, vilken trädde ikraft 1 augusti 2017. Lagen syftar till att huvudmän ska ges bättre möjligheter att erbjuda yrkesutbildning inom små yrkesområden även om skolan själv inte har ett tillräckligt stort elevunderlag för att anordna hela utbildningen i egen regi. Vissa yrkeskurser ska då kunna ges på en branschskola där eleverna kan läsa delar av sin yrkesutbildning. På det sättet ges elever förbättrade möjligheter att välja yrkesutbildningar inom områden där det finns goda möjligheter till inträde och etablering på arbetsmarknaden. **Projektet ska utreda om detta är relevant för Stockholmsregionen och inom vilka branscher.**

INDIVIDMÅL

Projektet ska bidra till att vuxenutbildningen i regionen ska matcha efterfrågan från arbetsgivare samt synliggöra utbudet av utbildningarna för individen. Projektet kommer dock inte att ha deltagare i aktiviteterna utan fokuserar på att utveckla ett strukturkapital. Projektet har därför inte mål på individnivå. Däremot är förhoppningen att projektets aktiviteter kommer att ge långsiktiga effekter på individnivå. Projektet kommer dock att arbeta med att jämställdhet, mångfald och integration integreras för att öka utbudet av arbetskraft och förbättra matchningen på arbetsmarknaden, med särskilt fokus på individer med svag ställning på arbetsmarknaden. Dessa beskrivs mer utförligt under avsnittet målgrupper.

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

Parterna ser projektet som en "byggkloss" ett större komplext sammanhang. Projektet ska uppnå samarbete, gemensamt uppträdande, samspel, interaktion och koordination varför information och spridning av projektets resultat och effekter är av största vikt. Resultatet av projektet kommer att lämnas till beslutsfattare i samverkande organisationer och genom Komptensråd Sthlm.

MOTTAGARE AV RESULTATEN

Projektet ska framför allt bidra till att förbättra beslutsprocesserna i regionen. Projektets parter, branschorganisationer,

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

vuxenutbildningsanordnare och dess beslutsfattare är i första hand de som är mottagare av projektets resultat. Projektets intressenter, som i övrigt kommer att ta del av projektresultaten och dess effekter, kommer att tas fram under analys- och planeringsfasen i en intressentanalys.

Kompetensråd Sthlm

Kompetensråd Sthlm kommer att fungera som projektets förankringsplattform och yttersta styrgrupp med rollen att styra projektets strategiska inriktning på ett övergripande plan. Rådet kommer att vara främsta målgrupp för projektet och informeras om resultat och effekter på rådets ordinarie möten. Mötena för 2018 är inte fastställda, men har möten ca 4 gånger per år.

Ledningsgrupp kompetensarena Sthlm

Arbetet i projektet kommer att ledas av en ledningsgrupp med representation från projektets samverkansparter. Ledningsgruppen består av projektgruppens chefer och fattar beslut av mer operativ karaktär än Kompetensråd Sthlm. Vid oenighet i gruppen lyfts frågan till rådet. Mötesfrekvens och ansvar kommer att fastställas under analys- och planeringsfasen. En kallelse till första möte kommer att ske i december under förutsättning att projektet beviljas.

Projektledningsgrupp och arbetsgrupper

Varje samverkanspart kommer att ansvara för olika delar av projektet. Länsstyrelsen kommer att anställa en huvudprojektledare. Länsstyrelsen kommer även att knyta ansvarig för uppdraget avseende kompetensplattformen till projektet. Övriga samverkansparter kommer att anställa delprojektansvariga i projektet samt knyta ordinarie personal med ansvar för vuxenutbildningsfrågorna till projektet. Projektledare och delprojektledare bildar en projektledningsgrupp och övriga ansvariga bildar en eller flera arbetsgrupper. Projektledningsgruppen och arbetsgrupper ansvarar för projektets operativa genomförande inklusive rapportering till ESF-rådet. Vid behov kan även andra ansvariga och sakkunniga inom organisationerna knytas till projektet. Dessa kommer då att ingå i någon av arbetsgrupperna.

Under analys- och planeringsfasen kommer även en kommunikationsplan tas fram som analyserar övriga intressenter och behovet av att nå dessa.

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

Projektledningsgruppen kommer tillsammans med extern utvärderare att ta fram en utvärderingsplan som beskriver hur projektets mål, resultat och effekter ska utvärderas metodmässigt och hur resultatet ska redovisas.

I Skolverkets rapport Lägesbedömning 2017 konstateras att det finns svårigheter att följa upp vad vad vuxenutbildningen leder till. Det finns generellt mindre underlag om vuxenutbildningen än om grundskolan och gymnasieskolan. Även när det gäller forskning är underlagen begränsade. Det finns flera anledningar till detta bl.a. utbildningens flexibilitet, den ökade förekomsten av externa utbildningsanordnare och dåligt anpassade IT-system. Skolforskningsinstitutet meddelade nyligen att de planerar en systematisk översikt om vuxnas lärande, som ett sätt att möta behovet av mer kunskap. **Skolverket genomför dessutom en förstudie om en nationell databas för vuxenutbildning men konstaterar även att den nationella statistiken inte kan ge alla svar.** Alternativ till statistikuppföljning behövs. Under analys- och planeringsfasen kommer projektet att undersöka hur Skolverkets och Skolforskningsinstitutets arbete kan stödja uppföljningen i Stockholmsregionen, och vice versa.

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

Projektledningen inklusive delprojektledarna kommer tillsammans med extern utvärderare att ta fram en utvärderingsplan som beskriver projektets måluppfyllelse, men även om projektets aktiviteter och delmål bidrar till en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning i Stockholmsregionen. Projektet ska också utvärderas när det gäller om insatserna bidragit till att ökad jämställdhet och tillgänglighet samt icke-diskriminering hos de deltagande parterna, inklusive deltagande branschorganisationer.

EXTERN UTVÄRDERING

Projektet kommer att avropa utvärderare från Svenska ESF-rådets ramavtal. Den externa utvärderingen ska ha en lärande ansats och ska ske genom s.k. följeforskning. Den ska vara ett stöd för ett lärande bland ansvariga och berörda, så att förbättringar kan göras successivt. En närhet till processer är viktig, men också en förmåga till kritisk distans. Syftet med utvärderingen är att kunskapen ska öka om vad som fungerar bra och mindre bra vad avser metoder och arbetssätt. Såväl samverkansparterna som andra intressenter ska kunna dra nytta av de erfarenheter som görs i projektet. Utvärderingen ska också ge underlag för hur det fortsatta arbetet på det regionala kompetensförsörjningsarbetet bör bedrivas.

Den externa utvärderingen ska vara ett komplement till den egna, internt organiserade uppföljningen. Utvärderingen ska svara på frågan hur och varför projektet lyckats nå sina mål och förväntade resultat. Utvärderaren kommer att kopplas till projektet under analys- och planeringsfasen för att kunna bidra till projektets utvärderingsplan.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

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

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Resursplanering

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

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

Då projektet strävar efter att skapa arbetssätt och modeller för ett mer sammanhållet arbete kring vuxenutbildningen i Stockholmsregionen behöver projektet främst lönekostnader för anställda. Projektmedarbetare kommer att anställas hos samtliga samverkansparter, med koppling till ordinarie verksamhet. Projektet kommer även att ha ordinarie personal knutet till sig, vilket innebär att projektets resurser är mer än själva projektbudgeten. Vidare finns det genom projektets parter möjligheter att ta del av andra resurser som projektet kan behöva.

RESURSER UNDER ANALYS- OCH PLANERINGSFAS

Styrgrupp och ledningsgrupp för projektet finns redan på plats genom Kompetensråd Sthlm och de chefer som är knutna till projektet från respektive samverkanspart. En projektledare kommer att rekryteras under hösten 2017, med målet att hen kan starta i samband med projektstart. Projektkononom och projektadministratör finns även de redan på plats hos Länsstyrelsen som avsätter tid från befintlig personal i projektet.

En arbetsgrupp med representation från samtliga samverkansparter kommer att bildas under analys- och planeringsfasen. Samverkansparterna kommer att rekrytera denna personal under hösten 2017.

Upphandling av en extern utvärderare från ESF-rådets ramavtal kommer att påbörjas direkt under analysfasen. Resurserna kommer att redovisas i lägesrapporter till ESF-rådet tillsammans med tidsrapportering och ansökan om utbetalning.

Utöver personella resurser tillkommer kostnader för arvodering av aktörer som idag inte är samverkansparter men bedöms som relevanta och möjliga intressenter och samverkansparter under genomförandefasen.

RESURSER FÖR GENOMFÖRANDEFAS

Resurserna under genomförandefasen är i princip desamma som under analys- och planeringsfasen. Styrgrupp och ledningsgrupp kommer att fortsätta under genomförandefasen. Projektägaren ansvarar för projektledning och ekonomi/administration i projektet. Varje delmål/delprojekt kommer att ledas av någon av samverkansparterna. Till varje delprojekt rekryteras delprojektledare som ingår i projektledningsgruppen. Delprojektledaren leder och driver delprojektet och rapporterar till projektledaren och ledningsgruppen. Arbetsgrupper kan komma att etableras under varje delprojekt. Aktiviteterna som projektpersonalen är kopplade till kommer att redovisas i lägesrapporter tillsammans med projektpersonalens tidsrapportering när ansökan om utbetalning lämnas till ESF-rådet.

RESURSER FÖR AVSLUTSFAS

Projektledare, ekonom och administratör kommer att arbeta med att avsluta projektets avslutsperiod. Resurserna kommer att redovisas i lägesrapporter till ESF-rådet tillsammans med tidsrapportering och ansökan om utbetalning.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Länsstyrelsen i Stockholm har tagit initiativ till projektet med anledning av det uppdrag som Länsstyrelsen har idag avseende kompetensplattform. Länsstyrelsen har såväl kunskap på området och organisatorisk förmåga att driva projektet framgångsrikt. Länsstyrelsen har även möjlighet att påverka strukturellt genom den rapportering som görs till regeringen.

Samtliga medverkande parter har lång erfarenhet av pågående samverkansprojekt. Projektledaren kommer att rekryteras utifrån

tidigare erfarenheter av samverkan mellan flera myndigheter och gärna erfarenhet av ESF-projekt och tillgänglighets- och jämställdhetsarbete. Projektpersonalen kommer att anställas av samverkansparterna och ingå i ordinarie linjeorganisation, vilket av erfarenhet underlättar implementeringen.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Projektet avser avropa externa utvärderare från ESF-rådets ramavtal. Vidare kommer statistikanalyser, trycksaker, publikationer, konferenser och spridningsarbete köpas externt.

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

JÄMSTÄLLDHET

Det finns flera skillnader som har med kön att göra som projektet behöver arbeta med. I bakgrunden beskrivs bl.a. problematiken med den könssegregerade arbetsmarknaden. Projektets samverkanspartner arbetar alla med att synliggöra statistik baserat på kön. Man arbetar även aktivt för att bryta könsrollsmönster i samtliga uppdrag.

Bland de studerande i Stockholms stad är andelen kvinnor är fortfarande i majoritet, cirka 64 procent av kurserna. Av eleverna har 87 procent studerat på gymnasial nivå, 12 procent grundläggande vuxenutbildning och 1 procent orienteringskurser. Det finns ett stort intresse att studera en yrkesutbildning, ca hälften av gymnasiekurserna är yrkesförberedande (54 procent) och cirka hälften av dem är bristyrkesutbildningar (48 procent). Den i särklass vanligaste bristyrkesutbildningen är vård- och omsorg (86 procent), den övervägande majoriteten av eleverna är kvinnor. Bland männen som väljer bristyrkesutbildningar är dock vård- och omsorg den vanligaste utbildningen och därefter VVS och fastighet. Inom bristyrkesutbildningarna är studenterna äldre än genomsnittet, här är 64 procent av eleverna över 30 år.

Kvinnor har i högre utsträckning uppnått godkända betyg inom såväl grundläggande som gymnasial vuxenutbildning jämfört med männen. Det följer mönstret från tidigare år. Variationen är som tidigare stor mellan anordnare och det är även stora skillnader i resultat gällande teoretiska kurser jämfört med yrkeskurser.

När det gäller deltagandet i arbetsmarknadsutbildningar på Arbetsförmedlingen är det hälften kvinnor av andelen män som deltar, 207 kvinnor och 433 män av totalt 640, dvs 32 procent kvinnor mot 68 procent män under perioden augusti 2016 – augusti 2017. Förhållandet mellan kvinnor och män ser annorlunda ut när det gäller etableringsuppdraget då det under september 2017 var 43 procent kvinnor gentemot 56 procent män som deltog i förberedande utbildning och arbetsmarknadsutbildning och denna bild speglar hur det sett ut under det senaste året. Alltså deltar fler kvinnor i förberedande och arbetsmarknadsutbildning inom etableringen än övriga inskrivna arbetssökande. Däremot är förhållandet omvänt när det gäller övriga inskrivna arbetssökande.

Projektet kommer att arbeta aktivt för att aktiviteterna i projektet har ett jämställdhetsfokus. Kvinnor och män ska kunna välja utbildning utifrån egna förutsättningar och inte bli hindrade utifrån samhällets normer.

TILLGÄNGLIGHET

Projektet behöver utveckla strategier och förhållningssätt avseende tillgänglighet kopplat till kompensationsarbete i Stockholmsregionen. Samverkansparterna arbetar samtliga aktivt med att skapa tillgänglig verksamhet, tillgänglig information och kommunikation samt fysiskt tillgängliga lokaler. Det finns därmed goda kunskaper och förutsättningar för att integrera tillgänglighetsfrågorna i projektet.

Länsstyrelserna har tagit bl.a. tagit fram ett metodstöd för ett rättighetsbaserat arbetssätt. Genom att anlägga ett rättighetsperspektiv kan tillgänglighetsbegreppet utvidgas och utvecklas. Ett rättighetsbaserat arbete innebär att tillgänglighet kan handla om:

Fysisk tillgänglighet	(fysiska hinder)
Laglig tillgänglighet	(lagliga hinder)
Administrativ tillgänglighet	(administrativa hinder)
Tidstillgänglighet	(får man tid, när får man tid?)
Kunskapsstillgänglighet	(kunskapsmässiga hinder – vet man om rättigheter, m.m.)
Tillitstillgänglighet	(tillitshinder)
Geografisk tillgänglighet	(geografiskt avstånd som hinder)
Ekonomisk tillgänglighet	(ekonomiska/kostnadshinder)
Språklig tillgänglighet	(språksvårigheter som hinder)
Kognitiv tillgänglighet	(förståelse som hinder)
Icke-diskriminerande tillgänglighet	(respektfullt, likvärdigt bemötande)

För att skapa denna typ av tillgänglighet behöver varje organisation göra en översyn av sin verksamhet och sina rutiner och inte

minst sitt bemötande. Detta kommer att utvecklas vidare och vara en kompetensutvecklingsinsats i projektet. För att uppnå tillgänglighet måste verksamheten arbeta med sina egna förhållningssätt vem man är till för och hela tiden arbeta normkritiskt.

En nulägesanalys kommer att genomföras under analys- och planeringsfasen. Analysen ska identifiera relevanta samband om rättigheter och tillgänglighet utifrån målgruppernas villkor att utöva sina rättigheter. Exempel på rättighetsbaserade frågor som förstärker nulägesanalysen är:

- vilka rättigheter kommer verksamheten i kontakt med?

- Kan individer eller grupper utöva de rättigheter som berörs av verksamheten? T.ex. åtkomligheten av en service för personer med funktionsnedsättning.

- Vilka kan konsekvenserna bli av verksamhetens genomförande? Finns det risk att någon eller några exkluderas om verksamheten genomförs på ett visst sätt?

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Projektledaren ansvarar tillsammans med projektekonom och projektadministratör för redovisningen till ESF-rådet.

Projektledningsgruppen har gemensamt ansvar för löpande redovisning av resultat för hela projektet och delprojekten. Gruppen bistår den externa utvärderaren med information m.m. Externa utvärderaren ska stödja projektledningen och arbetsgruppen avseende val av aktiviteter och metoder. Ledningsgruppen följer upp projektets aktiviteter, att dessa bidrar till det övergripande målet samt bidra till implementering. Styrgruppen följer upp projektet på strategisk nivå.

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

Projektet kommer att ställa krav på utvärderare som bygger på jämställdhets- och tillgänglighets- samt icke-diskrimineringsgrunder.

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

Statsstöd

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

Ja

Nej

Nej, Vi är en myndighet

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

Annan finansiering

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

Ja

Nej

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

Kommer projektet generera intäkter?

Ja

Nej

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet att generera:

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU

Annat

Beskriv

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås? Flera av de planerade tjänsterna är redan upphandlade via statliga upphandlingar. Dessa kommer att avropas enligt de regelverk som Länsstyrelsen har. Övriga tjänster upphandlas med stöd av Länsstyrelsens upphandlingsenhet vilka följer offentligas krav på upphandling.

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.
Ej aktuellt

Lista över medfinansiärer

Kompetensutveckling

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

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen Arbetsförmedlingen Marknadsområde Stockholm Gotland	Organisationsnummer	202100-2114
Kontaktperson för projektet	Lena Wolfe Osbeck		
Telefon	010-486 82 20		
Organisationsnamn	Storsthlm	Organisationsnummer	222000-0448
Kontaktperson för projektet	Emil Lindqvist		
Telefon	08-615 94 07		
Organisationsnamn	Stockholms stad	Organisationsnummer	212000-0142
Kontaktperson för projektet	Anna Sundin		
Telefon	08-508 35 540		

Sammanfattning av projektet på svenska

Det finns i Stockholmsregionen behov av att utveckla ett regionalt arbetssätt för att säkerställa att det fortsatt finns utbildningar för vuxna som dels möter olika krav från arbetsgivare och dels underlättar för individen att genomföra en utbildning för att bli anställningsbara. Vuxenutbildningen har olika roller och funktioner, bland annat för sysselsättningen och tillväxten i regionen. Vuxenutbildningen är även ett av kommunernas viktigaste integrationsverktyg. Det finns dessutom ett ökat krav på regionala aktörer och kommuner att samverka sinsemellan och med mer aktivt förhållningssätt till arbetsmarknadens behov. Länsstyrelsen Stockholm, Storsthlm (tidigare kommunförbundet Stockholms län), Arbetsförmedlingen och Stockholms stad ansöker om ett projekt för att förbättra kompetensförsörjningen inom vuxenutbildningen i länet. Projektet ska arbeta med utbildningsformerna komvux, yrkesvux, Sfi/Sfx och Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar.

Projektet har ambitionen att skapa en sammanhållen process över vuxenutbildningen och arbetsmarknadsutbildningar som kan likställas med kommunal yrkesvuxutbildning. Projektet ska utveckla metoder, strategier och arbetssätt på en regional nivå för att möta Stockholmsregionens kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Projektet ska skapa ett bättre samspel mellan arbetsmarknadens behov och utbildningssystemet. För att utveckla vuxenutbildningen i regionen behöver regionala aktörer hitta former för att nå samsyn kring vilka metoder som behöver utvecklas, men också hur. Strävan är att Kompetensarena Sthlm kan bli en viktig del det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

Sammanfattning av projektet på engelska

There is a need to develop a regional approach to ensure continued adult education programs within the Stockholm region. The education need to meet different demands from employers and support the individual to carry out an education to become employable. Adult education has different roles and functions, including employment and growth in the region. Adult education is also one of the municipalities' most important integration tools. There is furthermore an increased demand for regional actors and municipalities to cooperate with more active approach to labor market needs. The County Administrative Board of Stockholm, Storsthlm (former Kommunförbundet Stockholms län), the Swedish Employment Service and the City of Stockholm is applying for

a project to improve adult education in the county. The project will work with vocational education, Sfi / Sfx and employment services training programs.

The project has the ambition to create a coherent process for adult education and labor market. The project will develop methods, strategies and practices at a regional level to meet the Stockholm region's short and long-term skills supply. The project will create a better interaction between the labor market needs and the education system. In order to develop adult education in the region, regional actors need to find ways to reach a consensus on which methods need to be developed, but also how. The aim for Kompetensarena Sthlm is to be an important part of the regional demands for competence at the Labour market.

Budgetöversikt	
Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	12 000 000 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	12 000 000 kr
Avgår kontant medfinansiering	0 kr
ESF-stöd	12 000 000 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentliga 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
Summa offentlig och privat medfinansiering	0 kr
Summa total finansiering	12 000 000 kr
ESF-stöd	100.00 %
Budgerad medfinansiering från projektet	0.00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	0.00 %

Kostnader	
Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	1 275 599 kr
Personal	1 035 738 kr
Externa tjänster	75 000 kr
Resor och logi	9 500 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	155 361 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	10 724 401 kr
Personal	8 380 087 kr
Externa tjänster	560 000 kr
Resor och logi	527 301 kr

Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	1 257 013 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Resor och logi	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr