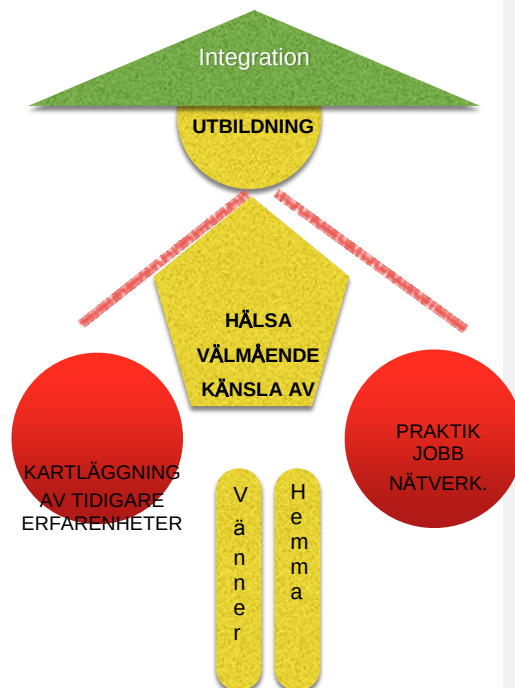


Fokus på Äre Kontakt Ungas Stöd

Anja Skälén

FÅKUS

September 2015



Slutrapport "FÅKUS" Avser perioden Sep 2013 - sep 2015



Innehåll	
Sammanfattning	3
Bakgrund	4
Målgrupp	4
Samverkan	4
Projektets styrgrupp	6
Mål och del mål	12
Organisation	17
Aktiviteter	17
Statistik	18
Resultat	19
Förbättringar	20
Framtiden	21
Lärdomar och framtida slutsatser/kunskaper	21
Ekonomi	21

Sammanfattning

Det har varit ett väldigt givande och positivt projekt.

Det som har varit signifikant för mig i projektet är att de som kommer hit har ett sådant bra driv.

De människor som kommer hit har en drivkraft som vi måste bli bättre på att kanalisera.

Med ett engagemang och tilltro på människors förmåga att prestera så har det blivit ett mycket lyckat projekt. Men när vi pratar med andra kommuner i Sverige så är det framförallt vårt samarbete inom kommunen som särskiljer oss från andra kommuner.

Att vi har ett bra samarbete mellan alla de olika enheter som de som står vid sidan av arbetsmarknaden behöver för att kunna ta kommando över sina liv. Det är uppbyggt för de nyanlända men det kommer även våra svenska ungdomar till gagn.

En god människokännedom och stor flexibilitet har varit en av de andra bidragande orsakerna till att människor har fått lyckas.

Det finns en brist av verksamhet i åre kommun som känns meningsfull men som man kan utföra utan att man har motivation och driv att ta sig in på den ordinariearbetsmarknaden.

Bakgrund

Åre kommun tog mot nyanlända under Kosovo krisen men har sedan bara tagit mot ett fåtal. Från 2010 började vi öka antalet av nyanlända. Det har märkts på många av kommunens enheter. På sfi var de två lärare fram till 2010 då det anställdes en lärare till idag är det 7 lärare som jobbar på SFI.

På integrationsservice var det en person för att sen bli en och en nyanländ som kunde fungera som tolk nu är vi sex heltids anställda tre projektanställda och vi tar in två tjänster på 50% på helåret för att täcka behovet av tolkar när vi tar mot nya familjer. Vi tar emot fler och fler flyktingar, målet för 2013 låg på 75st.

2014 blev det 95 st varav 77 st var kvotflyktingar. Hittills under 2015 har vi tagit emot ca 50 nyanlända och antalet brukar stiga med hösten. Det som skiljer det här året från tidigare år är att det går ett ryckte bland de nyanlända utanför vår kommun att här får man praktik och jobb vilket gör att fler flyttar hit. Det som vi upplever lite oroväckande med detta är att det blir många som skriver sig på samma lägenhet och vi kan inte hindra att de är många som bor tillsammans. Det börjar bli ont om billiga lägenheter och det blir märkbart att om vi är en kommun som vill fortsätta växa så måste vi bygga nya lägenheter.

I enlighet med vårt avtal med Migrationsverket på att ta mot 100st per år de näst kommande tre åren.

Rent statistiskt så tar det ca 10år för nyanlända kvinnor att nå arbetsmarknaden och fem år för män. Det tar tre gånger så lång tid som för svenskfödda. Det är de här siffrorna som vi vill vända med projektet, vi kan inte ha fullt arbetsföra människor som inte kommer in på arbetsmarknaden på grund av att de inte har nätverk eller de språkkunskaper som krävs. Vi måste ge dem möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och vi tror att med engagemang och samverkan så kan vi lösa detta. Det är inte tänkt att FÅKUS ska lösa saker själv utan framförallt stärka samverkan som gör saker möjliga.

Det fanns en oro när projektet startade att många av dessa nyanlända skulle hamna i försörjningsstöd. Det var för att förhindra detta som vi startade projektet och för att hjälpa de svenska ungdomar som inte heller hade de sociala kontakterna att ta sig in på arbetsmarknaden. Det har varit väldigt tydligt under projektets gång att de som står utanför

arbetsmarknaden gör det för att de inte har kontakterna att ta sig in på arbetsmarknaden och tar de sig in har det inte det sociala stöttningen att bli kvar på arbetsmarknaden.

Inom kommunen insåg man vinsterna i att samarbeta och att det blir bättre resultat och färre människor som kommer behöva försörjningsstöd om vi sätter in tidiga insatser.

Det finns ett behov för de som lever på försörjningsstöd att få extra stöttning, då vi har inte så många arbetsplatser där de kan närma sig den ordinarie arbetsmarknaden. Vi har inte någon dagligsysselsättning. Det är en avvägning att hitta saker som är meningsfulla.

Det finns en del satsningar som "verktyg hela vägen" och "plugg in" för att fånga upp de svenska ungdomarna som riskerar att hamna utanför samhället. Men det har varit svårt att fånga upp de som valt att kliva av skolan helt.

Samverkan

Det är genom samverkan vi ska fokusera på för det gör att integrationsprocessen blir smidig.

Under projektets gång har det blivit ännu tydligare hur viktigt det är att det finns ett bra samarbete inom kommunen och att man är ödmjuk och bevarar de relationerna som finns. Att vi alla är införstådda i situationen och har samma mål i sikte underlättar arbetet mycket. Under projektets gång har jag fortbildat mig på ett antal konferenser och då blir det tydligt hur bra vårt samarbete är när andra pratar om deras svårigheter som inte vi har.

Vi har en gång i månaden ett möte med alla som jobbar inom inom integration. Det är SFI, AF, integrationsservice, IFO, Integration projekten och hälsocentralen.

Utöver detta så samarbetar vi med skolorna, där vi förser dem med studiehandledare och modersmålslärare och hjälper dem att hitta personal för de första två veckorna det kommer nya elever till skolan. Men det gör också att vi kan vara en kontaktpunkt mellan skola och integrationsservice.

Inom kommunen samarbetar vi även med andra avdelningar så som AME som är behov av arbetskraft och vi hjälper dem att hitta den kompetens de behöver. De har nu även tagit över det kommunala städet vilket gör att vi har fått ytterligare lågtröskel jobb sommar vara en start.

Vi samarbetar med bemanningsenheten som har ansvaret för vikarier inom förskola, vård och storkök. Där finns också en möjlighet för många att få sina första jobb.

Vi jobbar även aktivt för att engagera civilsamhället. Vilket har varit där jag lagt mycket kraft på. Vilket har bidragit till att vi startat upp Välkomstgruppen i Åre.

Vi fått till ett bra samarbete med svenska kyrkan så att de kan ta över språkcaféerna. Vilket de har gjort mycket framgångsrikt. I Åre som de startade upp i höstas har de ett 30-50 tal besökare varje gång och nu har man även vid personal byte fått till att få ett fortsatt engagemang.

När det gäller att få ett bra samarbete med det privata näringslivet i Åre kommun har jag under projektets gång märkt hur viktiga kontakterna är för att få ut folk på arbetsmarknaden. Att jag känner många företagare i kommunen och att de vet att jag själv har drivit företag och har en förståelse för deras situation hjälper i många samtal att överbrygga det motstånd som eventuellt finns.

Att vi samarbetar med AF gör att vi kan ge de nyanlända de utbildningar de behöver. Tex är det många som har fått gå värdsutbildningen som de flesta företag i Åre efterfrågar och som många av de som jobbar säsong måste gå. De nyanlända kan inte ta sig genom den själva utan har gjort det tillsammans med Eductus. Jag höll i etableringskurs med våra nyanlända som kom i höst tillsammans med Eductus genom AF. Det har varit svårt att få till egna lokala utbildningar som AF betalar utan vi har fått till det genom samarbete med eductus. Och när vi gör utbildningar som inte kostar något då jag som projektledare själv kunnat ta hela ansvaret har vi gått genom Studieförbundet vuxenskolan.

Samarbetet med studieförbundet vuxenskolan har varit väldigt givande. Vi började med en cirkelledarutbildning som bidrar till att det får en djupare förståelse i svensk utbildningssystem och demokratisk utbildning i praktiken. Därefter har vi haft utbildningar i matlagning, hälsa, planering av ekonomi, data och svenska språket. Svenska språket och data har några av de nyanlända hållit i själv.

Men samarbetet har gett så mycket mer än det det har även bidragit till öppet hus på SFI och det största samarbetet har varit runt sommarskolan.

Sommarskolan var för tre år sedan en nyanländ kvinna som lotsade runt och undervisade ett 10 tal av våra nyanlända barn under några veckor på sommaren. Sen förra året var det tre personer som hjälptes åt och jobbade med sommarskolan hela sommaren och därutöver med hjälp av sommarskolan fick de in olika evenemang så som nordcirkus.

I år har det växt så under de 7 v vi har sommarskola så var det 70 barn anmälda. Och för första gången även svenskfödda, 15st som hjälper till med undervisningen under sommaren, Kulturskolan är med de första två veckorna för att utveckla språket med sång musik och rörelse, 7 utflykter till olika lokala sevärdheter som har bjudit på olika typer av kulturella arrangemang. Vi har varit tvungna att begränsa antalet så vi riktar in oss på barnen mellan 7-20 år. Som är behov av svenskan för att klara skolan för de och saknar betyg i svenska matte och engelska. Är man intresserad att veta mer kan man titta på Youtube(sommarskola Åre kommun 2015)

För de vuxna finns SFI som dock är stängt under 5 veckor i sommar.

Vårt etablerade samarbete med hälsocentralen minskar missförstånd och gör att vi kan ge Läkare eller sköterskor mer bakgrundsinformation vilket gör att de lättare kan ställa en diagnos. Men även att vi kan förklara vad läkaren har sagt, då vi känner att vi alltid kan ringa och konferera med hälsocentralen. Men också, att vi kan hjälpa till att se att de fått informationen om tidsbokning.

Projektets styrgrupp

Jag är en driven person vilket gör att styrgruppen inte känt sig så behövd utan när vi har haft styrgruppsmöten så har de mer konstaterat att det är ett arbete med gott resultat som genomförs. Jag har haft Martin som är chef för integration som bollplank.

AF chefen slutade och en ny tillträdde, han har varit med på styrgruppsmöte då han inte varit insatt och följt utvecklingen är det svårt för honom att komma med synpunkter på vad som görs och hjälpa till med en riktning på hur projektet kan utvecklas.

AME chefen slutade och en ny tillträdde vilken inte haft tid att närvara vis styrgruppsmöten men som jag har kontakt med tack vare samarbetet om de som ska anställas på AME.

Alf Lerner från hälsocentralen har enbart svarat på mail, men ändå varit tillgänglig.

Men jag känner att de ändå stödjer mig i det jag gör och att vi är en stark arbetsgrupp så arbetet har flutit på.

Projektidéen

Syftet med projektet var att förhindra att de nyanlända ska hamna i försörjningsstöd och genom att arbeta med hela gruppen ungdomar som står utanför arbetsmarknaden förbättra integrationen.

Men också utarbeta modeller och arbetssätt som man sedan kan fortsätta. Att få möjlighet att arbeta i det stora med attitydförändringar och utöka samarbetet mellan olika delar av integrationen.

Metod

Metoden är anpassad att passa både för att få ut maximalt av mina personliga färdigheter som att få ut maximalt av den situation som nu råder. Det finns många olika saker som bidrar till att de som står långt från arbetsmarknaden kommer ut i arbete. De beror på förmågan hos företag att ta mot dem på ett bra sätt men även på drivkraften hos de som söker jobb. Många av de som står utanför arbetsmarknaden vill in men vet inte hur de ska komma in och de vet inte heller hur de ska bli accepterade på arbetsplatsen. Många av de frågor jag får när jag gör besök på arbetsplatsen och pratar med de som är ute på praktik rör sig om sociala koder, t.ex. hur fungerar fikakassan? vill de verkligen att jag ska följa med på afterwork eller frågar de bara för att de måste. Hur ska jag göra för att bli accepterad? Har man varit utanför och aldrig riktigt känt att man passat in så blir det svårt när man ska in på arbetsmarknaden och det stöd som jag kunnat vara att stötta finnas tills hands men inte minst att jag tror att de ska lyckas gör att de även har större sannolikhet att lyckas. Människan har en förmåga att bete sig som de upplever att människor runt omkring dem förväntar sig att de ska bete sig och de nyanlända och de svenskar jag har haft har alla haft en väldigt bra förmåga att känna av vad människor förväntar sig att de ska bete sig men inte alltid vetat hur de ska bete sig för att de ska bli rätt. Därför har det varit viktigt men uppföljning så att jag får input från arbetsplatsen hur de upplever situationen. En sak jag ofta får från de arbetsplatser som tar mot de nyanlända är att de känner att det är svårt att involvera de nyanlända i fikasamtalen, men för de nyanlända ger de dem mycket i integrationen att bara sitta bredvid att lyssna, även om de inte förstår allts som sägs så hör de den svenska språkmelodin och fångar upp ord som de själva inte riktigt är medvetna om.

De personliga egenskaper som jag har haft nytta av under projektet är,

Min sociala förmåga att lyssna på olika människor. Vilket under byggs av den sociologi och psykologi som jag läst vid universitetet.

Min förmåga att ha många bollar i luften som jag framförallt har fått utveckla som småbarnsförälder.

Min positiva inställning till människor då jag tror att människor kan bara de kommer i rätt sammanhang.

Min vilja att se lösningar.

Det är många olika delar som bidragit till att vi har fått ut folk på arbetsmarknaden i så hög grad.

Jag tror att arbetsmarknaden i Åre är unik. Den präglas av lågtröskelarbeten inom service näringen men många av de som befinner sig i Åre har flyttat till kommunen på grund av ett livsstilsval. Och vi har många fåmansföretag men även några industrier som lever kvar.

De människor som bor i Åre och driver företag är i stor utsträckning öppna för förändringar och är duktiga på att ta vara på möjligheter. Vilket gör att de inte är lika skeptiska till att anställa människor som står långt från arbetsmarknaden. Då det är många jobb som är inom service sektorn så innebär det även att det är många arbetsgivare som har vanan att hantera olika typer av människor. En nackdel har varit att då det är en turist ort så är det svenska språket väldigt viktigt även om du städar rum ska du kunna fungera som en turistinformation för ortens gäster, och helst kunna prata både svenska och engelska.

Det finns många företag i Åre kommun med de flesta är fåmansföretag det bor 10 000 i kommunen och det finns ca 2500 företag. Vi har inte lyckats få någon av de vi jobbat med att driva eget företag men vi hoppas att vi ska lyckas med det en dag.

Det har varit en fördel för mig att många som driver företag i byn vet att jag har drivit företag och har en förståelse för den situation de befinner sig i. Många av de företag som finns i Åre finns för att folk vill bo på orten men det är svårt att finna kvalificerade jobb.

Det jag har lärt mig under det här året är hur af insatser för att stimulera arbetsmarknaden.

FÅKUS att tänka på när vi ska få ut folk i olika åtgärder.

De som kommer som kvotflyktingar eller fått sin asylprövning godkänd kan ingå i etableringen i 24 månader. Man kan vara ledig under etableringen för tex föräldrarledighet. Eller om man är sjukskriven på heltid....

Etableringen

<http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.760466df12c3abfa21f80004329/1430400367643/etableringsers-svenska.pdf>

Alla typer av insatser bygger på en procentsats i månaden. Inga anställningar är på timmar.
Schema till AF

Praktik

Det grundläggande steget när de är ganska långt från arbetsmarknaden är praktik. Detta är när man inte vet vad man vill jobba med det är ett första kliv in på arbetsmarknaden. Om det finns en möjlighet att det blir jobb kan det vara bättre med en arbetsträning.

Arbetsförmedlingens information om Praktik

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000492/1401114615730/praktik_sok.pdf

Arbetsgång

- Först prata med praktikant eller intresserad arbetsgivare
- matcha
- ta ett studiebesök
- sen från det att pappren är påskrivna ca 10 dagar
- Se till att de får papper från SFI på vad de ska tänka på vid språkträningen.
- Se då samtidigt till att få till schema
- Matlåda ?
- Raster
- arbetspolicy
- byta telefonnummer
- tider när praktik startar och slutar.
- Buss reseersättning?
- Arbetskläder
- fackligt utlåtande
- försäkring
- uppföljning
- avslut

Arbets träning

Arbetsförmedlingens information om Arbetsträning

<http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d848b0/1403081633224/LI-Arbetstr%C3%A4ning+med+handledning-AG.pdf>

Det här är framförallt när det är en person som antingen kommer att få jobb efter perioden eller att hen har tidigare yrkes erfarenheter som man vill anpassa till svenskstandard.

Men att man inte har så mycket yrkeskompetens att det är mer aktuellt med en yrkesvalidering.

Man kan ha en arbetsträning max i 6 månader. Arbetsgivaren får 150kr per dag i handledning.

Arbetsgång

- Först prata emd praktik intresserad eller arbetsgivare

- Sen matcha
- ta ett studiebesök
- Se till att de får papper från SFI på vad de ska tänka på vid språkträningen.
- från det att pappren är påskrivna tar det ca 10 dagar innan start.
- Se då samtidigt till att få till schema
- Matlåda ?
- Raster
- arbetspolicy
- byta telefonnummer
- tider när praktik startar och slutar.
- Buss reseersättning?
- Arbetskläder
- fackligt utlåtande
- försäkring
- uppföljning
- Arbetsutlåtande vilka moment man gjort och hur man klarat de olika uppgifterna.

Yrkeskompetensbedömning.

Det här en typ av validering, den kan pågå max i 3 veckor och arbetsgivaren får 800kr per dag för valideringen. Sen är det viktigt att få ett ordentligt utlåtande på vad personen har gjort hur det gick och vad personen bör tänka på.

Arbetsgång

- en person som har ett yrke som efterfrågas här som vi kan validera genom en yrkeskompetensbedömning. Det är bra om den framtida tänkta arbetsgivaren kan göra bedömningen. Eller någon som har ett gott anseende i bygden.
- ta ett studiebesök
- Se till att de får papper från SFI på vad de ska tänka på vid språkträningen.
- från det att pappren är påskrivna ca 10 dagar innan start.
- Se då samtidigt till att få till schema
- Matlåda ?
- arbetspolicy
- byta telefonnummer
- Buss reseersättning?
- Arbetskläder
- fackligt utlåtande

- försäkring
- uppföljning
- Arbetsutlåtande vilka moment man gjort och hur man klarat de olika uppgifterna.

Instegsjobb

det här är som ett vanligt jobb men då de fortfarande måste jobba en del med språket och kulturella skillnader så kan man ha ett en instegsjobb.

Instegsjobbet innebär att arbetsgivaren kan få upp till 80% av lönekostnaden betald. Man måste studera SFI samtidigt man kan ha gått ur etableringen men inte haft uppehållstillstånd längre än 36 månader.

Om man har instegsjobb på mer än 50% kan man ha det i 12 månader annars längre.

Här kan man läsa ytterligare information från arbetsförmedlingen.

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1fbbb864136729570f5800012436/1438588099925/insteg_ag.pdf

arbetsgång

Efter en praktik kan det vara aktuellt med instegsjobb eller något av de andra tidigare stegen.

För att man ska få anställa någon med instegsjobb så ska man ha en arbetsgivarförsäkring.

Och vara godkänd arbetsgivare hos arbetsförmedlingen dvs inte ha några anmärkningar.

- Från det att pappren är påskrivna ca 10 dagar innan start.
- Se då samtidigt till att få till schema
- Matlåda ?
- Arbetspolicy
- Byta telefonnummer
- Buss reseersättning utgår ej när man får lön.
- Arbetskläder
- när man ska läsa SFI
- Fackligt utlåtande
- Försäkring
- Uppföljning
- intyg efter avslut
- referens för andra jobb?

Nystarts jobb

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.724f561b1291295b6a580006976/1438588791744/nystartsjobb_ag.pdf

Den här typen av anställning blir aktuell när man inte längre kan ha ett instegsjobb eller om man

blir klar med SFI.

Arbetsgivaren får ca 50% av lönekostnaden i stöd.

Annars gäller samma som vid instegsjobb.

Jobb med särskilt anställningstöd

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1fbbb864136729570f5800012439/1438586111726/sas_ag.pdf

om man inte har jobbat heltid under nystartsjobbet eller instegsjobbet och varit inskriven i Jobb och utvecklingsgarantin i 6 månader kan man vara berättigad för SAS.

det här är för personer som verkligen har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Jobbgarantin för unga

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180001141/1401114616020/uga_ag.pdf

När man skrivs ur etableringen så kan man skrivas in i olika program på arbetsförmedlingen för de som är under 26 år blir det UGA

Jobb och utvecklingsgarantin

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4b7cba481279b57bec180001128/1427870872727/job_ag.pdf

När man skrivs ur etableringen så kan man skrivas in i olika program på arbetsförmedlingen för de som är över 26 år blir det JOB

Anställningar inom kommunen

kommunens anställningsavtal till AF och löner

org 212000-2494

Bankgiro 5813-5245

Inom skolan se till att det finns utdrag ur belastningsregistret.

Personal ansvar

frånvarorapportering

ledigheter

SFI

Månadsanställningar

I samarbete med SFI har de iordningställt följande skrift som jag ger till nya arbetsplatser.

Till dig som har en nyanländ på din arbetsplats.

Praktiken är ett jättebra tillfälle för våra elever att utveckla sig i svenska språket, och vi är mycket tacksamma att ni vill hjälpa till med detta.

Det är viktigt att praktikanten känner sig trygg och blir en del av gemenskapen på Er arbetsplats. Då ökar självförtroendet och det blir lättare att både lära sig arbetsuppgifterna och att våga prata mer.

Om det är möjligt är det bra om praktikanten får möjlighet att "gå bredvid" någon i början.

Räkna med att praktikanten kan behöva mycket stöd i början och att det tar tid att känna sig trygg.

Det är önskvärt om alla på arbetsplatsen har en insikt om den dubbla utmaningen för praktikanten. Dels att vara nybörjare i språket, dels att vara nybörjare i jobbet och detta dessutom i ett nytt land.

Forskning har visat att handledares och arbetskamraters engagemang är nödvändiga för elevens lärande på en arbetsplats. **Ni är viktiga!**

Några tips:

Försök att skapa naturliga pratsituationer, t.ex. fikaraster eller när man går bredvid och jobbar tillsammans. Så kallat småprat är värdefullt.

Ställ gärna följdfrågor till praktikanten när ni samtalar.

Låt praktikanten ta tid på sig att berätta, förklara etc. Försök att inte "fylla i"

Att "förhandla" är viktigt, dvs är hjälpas åt tills man har förstått varandra.

Ska man korrigera en praktikant som säger "fel"? Det finns inget rätt eller fel i detta.

Man får gå på sin känsla och kanske fråga eleven själv.

Ska man prata extra tydligt och långsamt? Det underlättar naturligtvis förståelsen, men man ska inte överdriva det.

Att träna ord och fraser som är specifika för den enskilda arbetsplatsen är en bra ide

som påverkar elevens självförtroende positivt och också möjligheterna att göra ett bra jobb.

Om det är möjligt att genomföra är det värdefullt med en kort reflektion, utvärdering i slutet av varje arbetsdag.

Praktikanten har med sig en liten anteckningsbok där ni om det är möjligt kan hjälpas åt att skriva upp ord och uttryck . Ibland har praktikanten med sig uppgifter/frågor i den boken.

Ta gärna kontakt med oss om det är något ni undrar över eller om det är något som inte fungerar.

Mål med FÅKUS

Målgrupp

Målgruppen, är unga vuxna 20-30år som står långt från arbetsmarknaden och riskerar att hamna i försörjningsstöd. I målgruppen ingår både nyanlända och de som är svenskfödda, för att förbättra integrationen. Vi vill inte rikta oss mot vare sig den ena eller andra gruppen för att ingen ska känna sig diskriminerad utan det ska vara ett stöd till de som behöver det.

Men det som har varit en stor skillnad är motivationen. Våra nyanlända som vi har i åre Komun har inte varit i Sverige så länge att de har blivit bekväma i vår välfärd utan de har under lång tid kämpat för sitt liv och har en enorm drivkraft som det gäller att vi tar till vara på när de kommer till Sverige. De svenskfödda jag har haft i projektet har oftast kommit från en låg socioekonomiska bakgrund, har haft det svårt att bryta invanda sociala mönster och har en känsla att det ordnar sig det gör inte så mycket om jag ger upp alla förväntar sig ändå att jag ska ge upp. Så är det något som jag verkligen lärt mig under det här projektet är att människor har en förmåga att prestera efter de förväntningar vi har på dem. Det stämmer inte fullt ut men vi kan lyfta människor och deras egenvärde bara vi tror på dem. Har man känt att man misslyckas i samhället så är det lätt att känna den typen av förväntningar att man ska misslyckas men om någon tror på dem och hjälper dem på traven att få lite självförtroende så kan de lyckas över förväntan. Men det tar mycket kraft att ge den energi att lyfta andra människor på det viset.

Ökad anställningsbarhet genom stöd till arbetstagare och arbetsgivare.

Stöd till arbetstagare. Inom FÅKUS ska vi ständigt underlätta för deltagarna att närma sig den aktuella arbetsmarknaden.

Det kan vara att skriva CV, det kan vara en praktik plats, ett studiebesök eller att kolla upp en framtida utbildning, eller ett möte med arbetsgivare. Men det största stöd som vi gör är att matcha platser hos arbetsgivare och stötta dem när det startar hos en arbetsgivare. Det blir oftast missförstånd med tider och var man frånvaro anmäler sig. Problem med kollektivtrafik. Prioriteringar vad som är viktigt. Det är många kulturella frågor som oftast bara är en känsla som de har svårt att förklara men som jag nu med lite erfarenhet kan stötta dem i, men det uppstår självklart nya problem med nya individer.

Det vanligaste är förståelse för arbetsschema och raster. Att man inte pratar i mobiltelefon, att man sitter med under fika rasterna för att utveckla sitt språk.

Första året inom projektet la jag mycket fokus på att stärka individerna lära känna dem och kunna stötta varje individ som var inskriven. Men för att bättre kunna möta arbetsgivares behov har jag år två lagt mer vikt vid att hitta platser lära känna före av våra nyanlända lite och hjälpa fler. Det gör att matchningen inte alltid blir lika klockren men det gör att fler kommer ut i praktik arbete. Detta var mycket för att det var svårt när man pratat in de nyanlända i allmänna termer hos arbetsgivare så var det svårt att sen inte kunna presentera någon när de sen efterfrågade arbetskraft. En av nackdelarna att få ut dem i arbete snabbt är språket. Vissa,utvecklas,jätte mycket språkligt när de kommer ut på en arbetsplats men vissa,stannar av helt.

Många arbetsplatser är inom skolan så det har blivit mycket fokus på att serva skolorna med deras resursbehov. Vi upplever att det är där som många gör verklig nytta, och fortsätter att utveckla sitt språk.

Det gör att vi nu är en del av bamtintrogruppen vilken jobbar med att samordna resurser. Därigenom stöttar vi bland annat med att hjälpa till att ta fram en utbildning för de som kan tänkas jobba inom skolan. Som de gick i somras.

Jag har jobbat mycket nätverkande för att vi ska kunna etablera fler kontaktytor. De stora mötesplatserna har varit att vi deltagit på "höstmarknaden" och "Åre dagen" och "Åre rektyteringshelg". Jag har jobbat för att vi ska få fler volontärer som engagerar sig i att de nyanlända kommer in i samhället om vi får fler volontärer får de fler kontaktytor och det i sin tur kan leda till jobb. Vi har därför startat "Välkomstgruppen i åre". Men vi har även tillsammans med de nyanlända jobbat som volontärer vid olika arrangemang.

Stöd till arbetsgivare. Det här är det svåraste stödet att ge för det är oerhört individuellt. Det är viktigt med tät uppföljning för att fånga upp små problem innan de blir för oövervinneligt. Det kan vara små saker som åligger arbetstagaren som att passa tider, inte prata i mobil eller större saker som gör att vi tar med en tolk för att reda ut missförstånd. Det vi har använt oss mer av sen senaste tiden vilket känts väldigt bra är tolk på plats den första dagen och när problem har uppstått för då behöver inte små irratationsmoment uppstå.

Det kan vara att se till att pappren som ska in till AF kommer in. Hur man fyller i månadsrapporten, trygga vid oro när de inte kommer i kontakt med arbetstagaren om matchningen inte stämde att hjälpa till att avbryta beslutet och förklara för individerna varför så att de kår sig av sina misstag.

Men oftast behöver vi bara bekräfta arbetsgivaren att de gör rätt och att vi uppskattar det jobb de gör.

Delmål

Ge 30 st 20-30 åringar möjlighet till att individuellt anpassas till arbetsmarknaden.

Under de 2 år som projektet pågår ska 30 personer gått igenom projektet. För att varje individ ska få bästa möjliga förutsättningar så kommer de få individuell praktik och få möjlighet att prova på nya saker. Jag har haft 40 individer inskrivna i projektet och därefter har jag jobbat på en bredare front och hjälpt fler ut i arbetslivet.

Jag har fått mina deltagare i första hand genom AF, ibland i början var det IFO flaggat upp för ett behov eller Helen som hade KIA ansvaret inom kommunen som bad mig hjälpa en ungdom så de registrerade sig på arbetsförmedlingen till att börja med. Själva beslutet att delta i FÅKUS har gått genom AF.

Första grupperna jag hade bestod av både svenskar och nyanlända men på senare tid har behovet varit större hos de nyanlända då jag inte har någon daglig verksamhet som är behovet för många av de svenska individerna som inte lyckats ta sig ut på arbetsmarknaden.

Men av de individer jag har hjälpt som varit inskrivna i projektet har det gått bra. Många har en riktad sysselsättning dvs att de har en praktik eller ett jobb eller studerar på väg mot ett yrke. Jag har haft svårast att lyckas med de svenska individerna för de har längst väg att ta sig och är behov av mer hjälp än vad jag kan ge. Av de 12 svenskar jag har haft är det endast fyra som har jobb.

En har praktik

Två är sjukskrivna.

Hos de nyanlända är det betydligt bättre resultat. Av de som har varit med i FÅKUS står ingen helt utanför arbetsmarknaden utan alla har eller har haft antingen jobb eller praktik eller studerar på väg mot ett jobb.

Jag har varit tvungen att lägga om mitt arbetssätt för att prova ut de mest effektiva sättet att få ut folk i arbete men också för att gruppen vi har nu ser helt annorlunda ut.

Vi har varit så bra på att hitta arbetsgivare att vi skapat ett behov som vi inte kunnat tillmötesgå inom kommunen utan fått vända oss till våra kollegor i grannkommunerna för att rekrytera folk.

Jag har deltagit i CSRMöten vilket har bidragit till att vi nu startat "Välkomstgruppen i Åre" som drivs av ideella initiativ men där jag har en samordnande roll, 50 st kom på det första mötet. Det är många människor som vill engagera sig. Det har blivit olika undergrupper med pyssel, skidåkning och löpning och bilpromenader. Det är intressant att se att det finns mycket engagemang och drivkraft att vilja hjälpa till och göra något bra genom att välkomna de nyanlända. Vi har fortsatt

med våra integrationsmöten, med SFI, SO, hälsocentralen och AF. Under hösten har vi inte fått med AME eller IFO. Vi har fortsatt våra möten med SFI men haft svårt att få dem komma konsekvent på mötena vilket gör att vi nu ändrat upplägget. Från och med februari så kommer vi på måndagar vara med under "Öppetklassrum" på SFI för att träffa individerna och ha möte med lärarna varannan vecka. Detta gör att vi får bättre känsla på vilka som verkligen vill komma ut på arbetsmarknaden och som känner sig själv redo. Det gör att vi också har lättare att fånga upp de EBO som finns i kommunen. Jag är nu med på barnintromötena för att underlätta anställningar och behoven på skolan. Men även för att få en bättre överblick hur det fungerar på de olika skolorna och vilken stöttning respektive skola behöver. Den stöttning som ges till arbetsplatser/arbetsgivare är individuell så det är viktigt med stor förståelsen för hur det fungerar på respektive plats. Fått fart på språkcafé i Åre. De har anställt en ny kvinna för detta och hon brinner verkligen för integrationsfrågor. Hon gör ett jättebra jobb, så nu lagar de mat, pysslar och har språkcafé samtidigt och det är en mycket härlig stämning Har startat upp läsläsning på biblioteket i Järpen på tisdagar. Bibliotekarierna kan bara vara med varannan vecka och det verkar vara svårt att få frivilliga att ställa upp. Men vi kämpar vidare med detta.

70% ska ha en riktad sysselsättning när projektiden är slut.

Det kommer alltid vara personer som inte har motivationen och drivkraft för att fullfölja de mål man gemensamt satt upp. Men det är även en del i att få dem närma sig arbetsmarknaden att motivera dem att fullfölja det de tar sig an.

Av de personer som har varit med i projektet så har

55% jobb

30% studerar vidare mot jobb,

11% avbröt under praktiken,

1% är sjukskrivna

3% har inte lyckats komma in på arbetsmarknaden.

Så målet var att 70% skulle vara i riktad sysselsättning resultatet är 86% i riktad sysselsättning.

Förbättra hälsan hos deltagarna.

Det här är den svåraste biten att verkligen värdera vad projektet gör och vad som sker när man kommer till Sverige eller ut i sysselsättning.

För visst kan man säga att alla får en bättre hälsa. De får och tar till sig information om daglig hälsa så som att inte röka, äta D-vitamin och vikten av att röra på sig. Hur man måste tänka när det gäller mat i Sverige med en ansträngd ekonomi.

De finns en del som mår psykiskt dåligt och de är svårare att hjälpa.

Det som uppdagades är att det finns många uppfattningar om saker som är felaktiga, T.ex om man gör vissa saker så drabbas man av sjukdom.

Jag har varit med på hälsocentralen men det är ibland svårt att fastställa i vad det sjuka är.

Men här känner jag att man kan göra så mycket mer som inte har fått plats inom FÅKUS projektet. Så det är därför vi går in i det nya projektet i höst där vi ska fokusera mer på hälsa för att fånga upp de svårigheter som uppstår med migrationen.

När vi tittar på statistik för hela kommunen hos de som inte kommer ut i arbete så är det framförallt de som inte mentalt har landat i sin nya situation i Sverige som inte klarar av att etablera sig på arbetsmarknaden. Det finns för många orosmoment runt omkring som gör det svårt att utföra ett bra jobb.

Skapa kontaktytor mellan arbetsmarknaden och projektdeltagarna.

Här jobbar vi aktivt med studiebesök, deltar i olika evenemang och inte minst att se till att de få jobba volontärt vid de tävlingar som hålls i kommunen. Jag har även följt med dem på individuella rundvandringar i byn för att de själva ska få presentera sig för arbetsgivare. Då vi har varit bra på att hitta platser åt dem upplever de sen när detsamma söka själva att det är svårt och då är det bra att vi har visat hur man kan göra med att visa runt hos arbetsgivare ta med sitt cv och presentera sig även då arbetsgivaren själva inte söker arbetskraft precis då. Vi tar med fler individer till arbetsgivare så de får själva känna sig för vilka individer som passar bäst och så att de förstår att de är fler individer som vill ha samma praktik jobb.

Vi deltar i CSR nätverk.

Jag har deltagit i BNI möten.

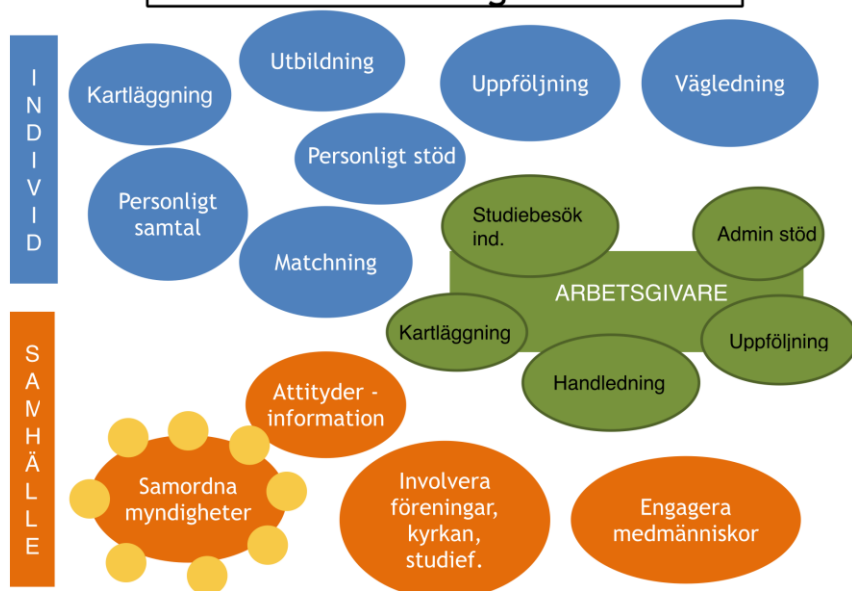
Jag har deltagit i olika samverkansforum för att sprida det goda ordet.

Jag har sett till att det syns i media för det om andra gör är inte lika skrämmande att göra själv.

Vi sprider olika goda exempel och vi jobbar mot kommunen och arbetsgivare för att lyfta hur bra det är att anställa arbetsvilliga nyanlända.

Skapa en samarbetsmodell för AF, näringsliv, Hälsocentralen och kommunen inom Åre kommun.

FÅKUS & Etableringskoordinator



Har fått hjälp av Samordningsförbundet att upprätta detta.

Arbeta fram en uppföljningsmodell, så att vi kan se deltagarnas progression.

Kartläggning
av
individen

Sänka

trösklarna

Samtal med
SFI och Af
hur det går.

Uppföljning
på
arbetsplats

Individuellt
samtal om hur
de upplever
att det

Inför avslut ett
kartläggande
samtal var

in på arbetsmarknaden i Åre kommun.

Att sänka trösklarna och få arbetsgivare att förstå vilken vinst det kan vara att ta mot de som står långt från arbetsmarknaden, detta gör vi genom att sprida goda exemplar och att synas i media. Men det som varit mycket bra i år är att fler har insett vilket värdefullt driv det finns hos många av de nyanlända och vilken hög arbetsmoral som de har. Det har överlag varit svårare för många arbetsgivare att hitta svenska ungdomar som vill jobba vilket gör att fler nyanlända har fått möjligheten att visa vad de går för vilket medfört att positivt resultat vilket jag tror kommer gör att fler kommer vilja anställa våra nyanlända till nästa säsong.

När vi får ut fler och fler på arbetsmarknaden så kommer det också bli fler och fler som ser hur bra det fungerar och är redo att ta mot nyanlända. En positiv sak är att de flesta upplever att de nyanlända är mycket arbetsvilliga och är tacksamma för att de har ett jobb. Men det gäller att inte bara bearbeta de befintliga arbetsgivarna utan även de kommunala att hjälpa de som vill driva eget att starta upp, att hjälpa de som behöver komplettera sin utbildning hitta rätt vägar osv....

Här har jag saknat hjälpen av en SYV vilket nu har ansöks om. Att sänka trösklarna på arbetsmarknaden handlar mycket om attityder både hos arbetsgivare och arbetstagare. Och de är dem vi jobbar aktivt att förbättra. Det är därför vi avbryter snabbt om något matchning inte stämmer, är lyhörda både hos arbetsgivare och arbetstagare för hur det fungerar, men även innan vad individerna tycker är viktigt.

Då vi tagit över det städet av kommunens lokaler i kommunal regi kommer det kunna fungera som en inkörs port för att sen gå vidare och städa på hotellen och privata städbolag. Det goda samarbetat med AF gör också att de T.ex i våras la en städutbildning så att de kunde vara en rekryteringsbas för de städjobb som finns.

Den studiehandledar utbildning som vi varit med att stötta så den blir av är ett annat exempel på hur vi sänker trösklarna in på arbetsmarknaden lika så den USKA utbildning vi håller på att jobba fram.

Slutrapport FÅKUS

Sida 20 av 27

Arbeta nära arbetsgivarna för att ge adekvat stöttning.

Det har under projektet tid blivit tydligt att många arbetsgivare tycker att det som är jobbigast med att ta emot en praktikant eller anställa en person som står långt från arbetsmarknaden är alla papper så det har varit en viktig del av mitt jobb inom FÅKUS att lösa administrativa uppgifter med papper åt AF som att få underskrifter på berörda parter och fack. Se till att facken förstår hur vi jobbar för att det inte ska bli någon undanträngs effekt. Se till att anställningsavtal finns att det utbyts telefonnummer, information om hur man fyller i månadsrapportering mm..

Vi har nu utarbetat ett system för hur det fungerar,

1. Först möter vi arbetsgivaren och informerar om hur det kan fungera med olika typer av anställning, validering och praktik.
2. Sen kommer vi på besök med deltagaren och skriver de papper som behövs.
 - Ser till att de utbyter telefonnummer,
 - Schema och arbetsregler.
3. När de jobbat i en till två veckor så gör vi första uppföljningen, då brukar vi påtala att de ska lämna in ett anställningsavtal till Af för att kunna rekvirera stöd för anställning. Det brukar vara lägligt att informera om månadsrapporter och att de ska fylla i enbart frånvaro.
4. Därefter är det olika hur mycket arbetsgivaren vill att vi ska följa upp, en del vill att man ringer, mailar eller kommer på besök. Men de flesta vill gärna att man kommer på besök.
5. Vid avslut är det alltid bra att ta ett möte så att det verkligen blir ett bra slut för alla och påtalar vikten av ett intyg på vad man gjort och vilka kvalifikationer arbetstagaren har.

Organisation

Min plats i organisationen under projektets gång har ännu mer specificerats till att vara en maska i garnet. Förut så såg jag mig som en spindel i ett nätverk men ju mer insatt jag blivit, desto mer ser jag oss alla som jobbar runt/ med direkt eller indirekt med de som står långt från arbetsmarknaden som en stor stickning där vi alla maskor är lika viktiga för att tröjan ska hålla ihop. Men när någon frågar hur jag jobbar brukar jag beskriva det som, jag är en Roddare som ställer i ordning arbetsscenen för de som står långt från arbetsmarknaden.

Jag jobbar väldigt mycket med samverkan och ser till att det kommuniceras åt alla håll.

Jag jobbar nära vår etableringskordinator vilket gör att vi löser mycket tillsammans.

Vi sitter numera på integrationsservice vilket medför många samordningsvinster.

Har möten med SFI varannan vecka. AF varannan vecka och ska återuppta mötena med AME varannan vecka. En gång i månaden har vi möte med alla inblandade i integrationsprocessen så som AF, SFI, integration, Hälsocentralen, SO.

En gång i månaden är det barnintromöte.

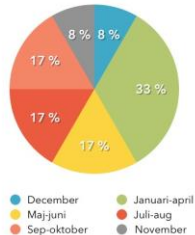
Aktiviteter

Jag har under projektets gång gjort en mängd olika aktiviteter, men man börjar se ett mönster för när det är lämpligt att

HÄNDELSER

Beskrivning	Vad ska göras	Tid
December	Anställningar inför säsong & behovet i skolorna	1
Januari-april	FÖLJA UPP ANSTÄLLNINGAR, STÖTTA.	4
Maj-juni	UTBILDNING OCH INFÖR SOMMAR	2
Juli-aug	SOMMAR JOBB, SOMMARSKOLA, INFÖR SÖKA JOBB I HÖST, SE ÖVER BEHOVET I SKOLAN	2
Sep-oktober	PRAKTIK OCH UTBILDNING FÖR ANSTÄLLNING I VINTER.	2
November	INFÖR ANSTÄLLNING I VINTER	1

ÅRSTIDSHJUL



lägga in olika saker, när det är mer jobb intensivt.

- Företag för studiebesök
 - Åre bondgård
 - Holiday club
 - Skistar
 - AGO
 - Åre byservice
 - Tott hotell
 - Normontage
 - Nordic souvenir
 - Åre camping
 - Åre hembydsgård
- Konferenser
 - Trelleborg
 - Integrationsdagarna regeringen höll i i juni 2014
 - Samhällskommunikation och hälsokommunikation juni 2015 anordnades av länsstyrelsen
 - Sen har jag varit inne i Östersund på endags föreläsningar.
- Fortbildning
 - Companion om egenanställning
 - Integrationsdagar i Östersund
 - Framförallt har jag fortbildat mig med att fördjupa mig i en hel del litteratur både forskningsrapporter och skönlitteratur. Jag bifogar en lista på de jag anser vara läsvärt.
- Nätvekrkande
- Utbildningsdagar
- Samordningsförbundet Jämtland har haft ett antal utbildnings dagar som jag deltagit vid bland annat för att se om vi skulle använda projektverktyget Dreamler.
- PECHA CUCHA

- Företag för att ta mot folk på praktik.
- BNI mingel, resulterar alltid i lite nya kontakter, praktikplatser och ett förstärkt nätverk.
- Sommarskolan
- LONA projekt för att tillvara ta våra nyanländas kunskaper.
- UVAS en EU ansökan för att kunna fortsätta med FÅKUS modellen som är riktade mot att hitta sysselsättning till de unga i Åre kommun och samorganisera AF kommun och skola, efter projektet slut.
- USKA för att driva så att fler kommer ut i jobb så måste vi samtidigt driva utbildningsmöjligheter.
- SOMMARSKOLAN
- FN DAG
- Välkomstgruppen i Åre
 - Workshop för att kicka igång verksamheten
 - Skiddag i Duved för det bofasta
 - Skiddag i björnen för de på Asylboendet (här kunde jag inte medverka men spred kontaktnätet)
 - Språkcafé i Åre är ett resultat av detta.
- CSR möten
 - Nätverkande och sker ca varannan månad.
- Volontär uppdrag vid tävlingar.
 - Åre fjällslöppet,
 - ÅEC
 - Åre bike festival
- Studieförbundet vuxenskolan,
 - Cirkeledarutbildningen
 - Hålsoskolan
 - Data kunskap
 - Svenska
 - Matlagning

Statistik

Under de två åren som förflutit så har 40 personer varit inskrivna i projektet och ytterligare ett 30 tal fått arbete med hjälp av mig. Jag har inte haft några grupper som jag arbetat med sen innan årskiftet då det har blivit mer och mer individfokus. Det är svårt att motivera dem att skriva på och förstå några SUS papper när de inte ska vara med mig längre utan ut i jobb.

Jag har inte haft några nya svenska individer efter årskiftet utan jag har fortsatt behålla kontakten med dem och följa deras väg i livet och se om jag kan vara behjälplig på något vis.

Jag jobbar tätt ihop med etableringskoordinatören och ibland är det svårt för oss att säga vem som fixat jobbet. Vi har funnit att innan de varit i Sverige i 6 månader kan man generellt säga att det är för tidigt med praktik men

man kan redan innan jobba för att se vilka matchningar man bör göra i framtiden, av de vi jobbar med inom etableringen som varit här längre än månader;
77 individer.
50% har jobb
13% praktik
12% studerar efter SFI
25% har än så länge ingen sysselsättning utöver SFI och arbetsmarknadsutbildningar.

2013 så blev resultatet av förvärvsarbetande nyanlända i Åre kommun som förväntat enligt de beräkningar SKL har gjort.

Under 2014 blev 10 st ur etableringen i Åre kommun av dem jobbar alla utom två en som är föräldraledig och en har praktik. Dvs 80%.

Hittills under 2015 har 24 st klivit ur etableringen,
2 st har flyttat
15 st jobbar
1 har praktik mot jobb.
6 st har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Det tar fortfarande 7 år i genomsnitt i riket att etablera sig på arbetsmarknaden. Riktgenomsnittet är att efter etableringen har 29% jobb.

Ser man på mindre kommuner så de som ligger i topp av förvärvsarbetande nyanlända är Trosa på 72,6% då tittar man på de som varit i Sverige 0-6 år.

Då jag inte haft grupper på slutet utan försökt att stötta och hjälpa ut så många som möjligt så ser det ut så här just nu i Åre kommun

Totalt är det 126 nyanlända i Åre kommun i arbetsför ålder som fortfarande behöver vår hjälp.

Av de studerar 8% vidare från SFI
4% har en praktik
4% är föräldralediga
50% har ett förvärvsarbete
34% har inget mer än SFI

49 olika privata arbetsgivare har nyanlända anställda hos sig. Sen vi tog tillbaks städet i kommunal regi så har behovet och möjligheten att få ett åretrunt städ jobb ökat.

Resultat

Det statistiska resultatet talar sitt tydliga språk med siffror att det har varit ett väldigt lyckat projekt.

Projektet har bidragit till så mycket mer än bara det som siffrorna kan visa både konkreta och mindre konkreta saker.

Jag har provat olika arbetsmetoder, började med att jobba i grupp för att få bättre kännedom om individen men för att hinna med har projektet utvecklats till att jobba mer på bred front ut mot arbetsmarknaden och fånga upp de individer som vill ut och de som verkligen är redo för arbetsmarknaden.

Jag har fokuserat på olika saker, på grund av att Strukturen runt om har sett olika ut. Organisationer runt de nyanlända i Åre kommun har växt och stabiliserats under perioden. När jag började så var det en chef på integrationservice, en handläggare och en administratör då deltid och en hjälpreda. Nu har rollerna satts och vi som tidigare varit projekt har blivit en del av organisationen. Så nu är det en chef, två handläggare, tre vägledare, en administratör och vi tre projektmänniskor som är på väg in i den ordinarie organisationen.

Även hos våra samarbetspartners har organisationen växt. Hos arbetsförmedlingen i Åre var det när jag började en person som jobbade med de nyanlända och nu är det två plus att det har anställts en etableringsresurs och framöver ska de vara 3 handläggare.

På SFI var det när jag började projektet 4 lärare varav en var deltid på komvux. Idag är det 7 lärare och två resurser.

Det har startat upp en bemaningsenhet på kommunen för vikarie anskaffning.

AME har utökat med att ta hand om det kommunala städet.

Vi har bytt chef på kommunen en gång och lika så på socialkontoret.

Det har bytts rektor på SFI en gång.

Det har bytts chef på AF en gång.

Så rent strukturellt på kommunen så har det varit mycket som har hänt och det har varit svårt att verkligen förankra vad det är jag håller på med i projektet på kommunal nivå, men min chef har varit tydlig med att framhålla det bra arbetet vi gör och tar upp det i integrationsstrategin. Vi har även lyckats bra att kommunicera ut detta till media.

Förbättringar

Vi kan bli bättre på tydligare uppföljning, där man har med en tolk för att öka förståelsen för det man förbättra och förändra. Vi har börjat med detta men det skulle man helt klart kunna jobba vidare med.

Vi kan se till att mötena med AME, skola, AF IFO, Bemaningsenheten, UVAS, personalavdelningen verkligen sker. Vilket är på G. "En väg in" kallar vi det.

Vi försöker hjälpa till så att kommunen har riktig dagligverksamhet så att människor inte går hemma och lever på försörjningsstöd utan får utföra verkliga arbetsuppgifter som känns meningsfulla. Vi har påbörjat den dialogen med kommunen. Att det återbruk som så många andra kommuner har kan bedrivas på ett vettigt och lönsamt sätt. Att det blir ett socialt företagande.

Ett önskvärt scenario vore att man ser den kommunala verksamheten som en språngbräda, så att man kunde börja i kommunal regi och läras upp för att sen vara gångbar på den privata arbetsmarknaden. Där kan man även nyttja Röda korset hembygdsgårdar och andra föreningar, men där skulle man i högre grad behöva stötta dem med handledning så att de Under tiden de är där uppmuntras och får hjälp att söka sig vidare. hembygdsgården i Åre är ett ypperligt exempel på detta då de som varit där alla har jobb. Nu är det många som har svårt att ta sig vidare, från sina kommunala anställningar. Men vi måste även övertyga kommunen att det blir lönsamt när vi växlar av försörjningstöd mot löneanställningar med stöd från AF för då växer människan och blir mer produktiv.

Skulle önska att kommunen kan upphandla utbildningar mot AF så att när behoven finns kan man nyttja befintliga pedagoger för att förstärka yrkesspecifik svenska. Vi har redan idag flera utbildningar på gymnasie och komvux som skulle gagna våra nyanlända om de kunde studera.

Ekonomi

Samordningsförbundet står för de ekonomiska möjligheterna för mig att kunna göra det bästa av situationen. Tack vare samordningsvinster när det gäller lokaler är det främst kostnader för min lön och resekostnader som hamnar på FÅKUS. Det finns resurser utanför lön gör att det blir mycket smidigare. Då jag själv har ansvar för att hålla budget och konterar kostnader så kan jag nyttja pengarna på ett effektivt sätt.

Vid T. ex Höstmarknaden den kostnaden kunde jag ta på FÅKUS så behövde ingen fundera på hur kostnader skulle fördelas mellan olika delar av integrationen, skola, projekt osv... För det blir svårt att beräkna på vad varje del skulle bidra med utöver arbetsinsats.

Att jag kunde ta kostnaden för fiket på starta upp mötet på Åre Torg gör att vi nu fått dryga 50 talet volontärer som arbetar med att underlätta integrationen på både Asylboendet och för kommuninvånare. Den flexibilitet som Samordningsförbundet har bistått med när de har finansierat projektet och min chef som även han är lösningsfokuserad gör att vi har med små medel nått mycket goda resultat.

Framtiden

Jag kommer att gå över i HAMSAM men jag kommer att fortsätta med FÅKUS när det gäller arbetslinjen men HAMSAM när det gäller de hälsofrämjande aspekterna. Det känns som det är mycket viktig funktion som FÅKUS bidrar med för att integrationen ska bli smidig och lyckad.

Åre kommun är en liten kommun vilket gör samarbete avgörande alla små enheter måste samordnands för att arbetet ska fungera. Me vi växer och då jag kommer att kliva in i HAMSAM kommer andra personer få kliva in och ta över de delar av FÅKUS jag inte hinner att fortsätta med. Som föreningsliv, vägvisare och vän och attityder i civilsamhället. Det är inget som jag kommer att släppa helt men jag kommer att ha kvar mitt engagemang men mitt fokus kommer att ligga på arbetslivet och hälsan. Vi kommer även anställa en individ som kommer att ta överansvaret för utbildning och validering något som jag gjort men inte upplevt att jag haft tillräckligt med tid för att göra riktigt bra.

Jag kommer att fortsätta mitt engagemang men då organisationen har växt så kommer jag inte längre behöva göra så mycket själv utan vi kommer kunna bolla mellan oss och bättre matcha arbetsuppgifter.

Litteratur jag läst under perioden som jag kan rekommendera för fördjupning

Självständigt arbete på avancerad nivå, en forskningsrapport av Annika Johansson vid Mittuniversitetet

Nyanlända och lärande, av vetenskapsrådets rapportering 6:2010

Myten om invandrar företaget av Ali B Najib

Integration genom Arbete av Michael Svensson

Ett bättre liv är möjligt, om empowerment och social mobilisering av Alec Carlberg

ADHD OCH anställning av Linn Wännerstam

Nettoinvandring, sysselsättning och arbetskraft- UTMANINGAR FÖR MORGONDAGENS ARBETSMARKNAD, rapport från arbetsförmedlingen

Integration-etablering på arbetsmarknaden av SCB

Men även skönlitterära böcker för att skapa en känsla för olika kulturer så som Mala, flyga drake, boktjuven i Kabul.