



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Sid 1(20)
Diarienummer
2019/00430

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	PR -Hälsa i Hållbart Arbetsliv	Startdatum	2020-03-01
Kontaktperson för projektet	Anna Fagefors	Slutdatum	2022-02-28
Telefonnummer	070-885 41 76		
E-post	anna.fagefors@sjuhäradssamordningsforbund.se		
Behörig företrädare	Anna Fagefors		
Telefonnummer	0334301009		
Kontaktperson ekonomi	Helena Thelin		
E-post	helena.thelin@sjusam.se		
Telefonnummer	0766-471231		
Utdelningsadress	Bryggaregatan 8 50338 Borås		
Besöksadress	Bryggaregatan 8 50338 Borås		

Organisation

Organisationsnamn	Sjuhärads samordningsförbund
Organisationsnummer	222000-2105
Organisationsform	Landstingskommunala verksamheter
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	0334301009
e-post	anna.fagefors@sjusam.se
Webbplats	www.sjusam.se
Utdelningsadress	Bryggaregatan 8 50338 Borås
BANKGIRO	5251-0021
Behörig företrädare för organisationen	Anna Fagefors

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	45287422
Namn på arbetsställe/enhet	sjuhärads samordningsförbund
Utdelningsadress	Bryggaregatan 8 50338 Borås
Besöksadress	Bryggaregatan 8 50338 Borås

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Kompetensutveckling för ett hållbart arbetsliv: 2019/00245
--	--

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Programområde

Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Specifikt mål

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

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

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

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 660 Antal kvinnor 550 Antal män 110

Alder på deltagare

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

Deltagare i projektet

- | | | |
|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Anställda | <input 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

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

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

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

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektidén.

Vid ett medlemsråd i mars lyfte ägarna till Samordningsförbundet i Sjuhärad frågan om kompetensutveckling och att det är svårt för det offentliga att rekrytera och behålla kompetent personal. Sedan dess har dialogen fortsatt om hur parterna tillsammans ska kunna lösa de stora utmaningar kommunerna, regionen och andra offentliga aktörer står inför när det gäller kompetensförsörjning.

Förbundsuppdraget handlar i grunden om arbetslivsinriktad rehabilitering, och det bästa scenariot är när organisationer arbetar på sätt som främjar hälsa och förebygger -så att rehabiliterande åtgärder inte alls behövs. Där är vi tyvärr inte än. Offentliga arbetsgivare har många gånger höga sjukskrivningstal och personal som lämnar det yrke de valt att utbilda sig till för att istället ta andra jobb. Svårigheten att hitta utbildad personal till välfärdssektorn ökar. Därtill påverkas befintlig personal av effektiviseringskrav och anpassningar till budgetramar. Det har lett till en negativ spiral då det blir allt tyngre för den personal som är kvar, med nya medarbetare som inte kan utföra alla moment. Den bild som målas upp av offentlig sektor som arbetsgivare är i dagsläget inte positiv och verkliga arbetsmiljöproblem spär på de negativa ryktena.

Offentliga aktörer har enligt egen utsago ibland tendenser att binda ris för egen rygg genom att sprida negativa budskap, hur svårt det är i branschen etc. Vi måste tillsammans sluta tala som att vi inte kan erbjuda goda arbetsplatser där det går att ha hälsan i behåll. Vi behöver istället forma förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, men det kräver kunskap och vi behöver arbeta på nya sätt tillsammans med frågorna. Vi behöver komma tillrätta med de arbetsmiljöproblem vi står inför, arbeta aktivt strukturerat samt vara lyhörda och handlingskraftiga. Det är viktigt att vi skapar en kultur där våra chefer och medarbetare ser, lyfter och agerar tidigt på de arbetsmiljöproblem som uppstår.

Det är samtidigt viktigt att se att många arbetar inom välfärdssektorn utifrån ett starkt meningsskapande värde. Sådan yrkesstolthet behöver förstärkas och förmedlas till fler för en kultur som lyfter arbetsgrupperna i det bra arbete de utför. Vi behöver också förstärka, förbättra och förändra arbetssätt för att kunna förse Sjuhäradsborna med de välfärdstjänster som behövs. Det finns ett samband mellan arbetsmiljö och viljan till att med kraft, uthållighet och uppfinningsrikedom arbeta inom offentlig sektor. Om vi kombinerar utbildning om medarbetarkunskap med arbetsgivarkompetens har vi grunden, men det är svårt att få genomslag som påverkar cirkeln utanför. Med det som den transnationella delen tillför tror vi att projektet får den höjd det behöver i att faktiskt få till nya grepp.

För Region Västra Götaland, Sjuhärads åtta kommuner, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är det inte nytt att arbeta med frågan genom samordningsförbundet. ESF-Projekt Positiv Rörelse (2016-2020) handlar om hållbarhet i arbetslivet och ökad psykisk hälsa. Det har varit ett ganska lågmält utbildningsarbete riktat till medarbetare, grupper och chefer som behöver verktyg för att hantera sin situation. Framförallt har utbildning getts till prestationsinriktade och plikttrogna kvinnor som riskerat ohälsa när yrkesrollerna ställt höga krav utan att fullt balansera med resurser. Det kunde lika gärna varit män som hade behövt insatserna, men eftersom kvinnor dominerar i antal i dessa yrken är det också de som har behov av verktyg för att hantera sin vardag. Samtidigt har ett arbete inletts ihop med respektive arbetsgivares ordinarie insatser för att främja minskade sjukskrivningar och förmedla kunskap om organisatorisk arbetsmiljö till beslutsfattare.

Det tar tid att förändra en samhällskultur och med ny kunskap framträder nu delvis nya insikter om vilka grepp som behövs för förändring av normer, arbetsliv och hälsoaspekter för att män och kvinnor ska kunna arbeta jämställt och hållbart, till så hög tjänstegrad som varje person kan och vill prestera. PR kommer efter Positiv Rörelse. Och PR – Hälsa i Hållbart arbetsliv har med Public Relations, Offentliga relationer, att göra. Skapandet av en hållbar sektor för välfärd är beroende av hur vi alla inom och nära sektorn kommunicerar. Vi kan välja att lyfta fram utvecklingspotential, stolthet och tilltro inom välfärdssektorn, eller fastna med offerroller, brister och misstro som så ofta kommer upp när vi pratar om offentliga kontaktyrken. Kunskap och förändrade normer behövs för att skapa en hållbar arbetsmiljö och lösa kommande rekryteringsbehov inom vård, omsorg, utbildning etc.

Specifikt för omsorgssektorn tycks vara att en stark ny identitet behövs, för att få kvinnor att vara kvar och att också få män att välja yrket samt nå närmare jämställdhet. När positiva värden byggs och förs fram skapas en kultur som attraherar fler män och kvinnor.

Ett helt nytt sätt att arbeta för Sjuhärad och för Sverige kan komma med det transnationella utbytet. I våras var några representanter från Sjuhärad på en nationell konferens och fick inspiration från Norge och deras först lokala och nu nationella projekt Menn i Helse. Sjuhärad vill i samverkan överföra deras dubbel- eller kanske trippelverkan - för att stärka de främst kvinnor som arbetar i vård och omsorg, för att få fler män till yrket och underlätta kompetensförsörjning för branschen.

Den primära målgruppen för kompetensutveckling är de kvinnor och män som är offentligt anställda som medarbetare och chefer i kontaktyrken. Denna målgrupp består främst av kvinnor. (enligt statistik över tillsvidareanställda kommunanställda är könsfördelning i tex Svenljunga 82% kvinnor och 18% män)

Sekundär målgrupp består av män och kvinnor i kretsen av beslutsfattare i de politiska led som omgärdar det offentligas bristyrken, samt till liten del personer som idag inte har en plats i arbetslivet till följd av arbetslöshet eller sjukskrivning.

Indirekt målgrupp är de män som i framtiden får stöd till omställning från sjukskrivning och arbetslöshet till att bli en professionell

grupp medarbetare som värdesätter sina arbeten i olika delar av vård- och omsorg.

Många anställda kvinnor har andra organisatoriska förutsättningar än anställda män och drabbas i tråkigt hög grad av sjukskrivningar och då ofta av psykisk ohälsa. Kanske är det en direkt diskriminering som har samband med kön, trots att lagstiftning förbjuder det. Oavsett vilket behövs kompetensutveckling för att lyfta kvinnorna och deras förutsättningar.

De insatser alla parter bedriver var för sig och delvis tillsammans behöver vidareutvecklas och växlas upp med nya former av kompetensutvecklingsinsatser samt att kunskap som främjar hälsoutveckling, jämställdhet samt hållbarhet i arbetslivet behöver nå nya grupper. Genom PR Hälsa i hållbart arbetsliv byggs fortsatt kunskap som nu också når en vidare krets av människor och skapar förutsättningar till framtida kompetensförsörjning. Det förbättrar möjligheterna att framöver kunna rekrytera till de tjänster, som i en alltmer ökande grad behövs i kontaktyrken. Indirekt sker en samtidig påverkan i minskad efterfrågan av vård som också är positiv för att nå balans mellan behov och resurser.

Förändringsprocesser stora som dessa kräver systematiskt arbete på olika nivåer. Detta behöver se lite olika ut på olika arbetsplatser samtidigt som målet är gemensamt. Arbetsgivare har startat med olika utgångslägen och kommit olika långt, men alla behöver utökad kompetens och har behov av åtgärder för att personal ska kunna arbeta till full grad med bibehållen hälsa samt kvalitet i de tjänster de utför.

Förutsatt att rätt organisatoriska och sociala förutsättningar ges till dessa arbetsplatser kan kvinnor och män tillsammans bära nyckeln till framtida framgång. En del i att lösa välfärdens nuvarande och framtida problem är kompetensutveckling som bidrar till att vi tillsammans förstår, förbättrar och förmedlar den positiva kraft som finns och kan utvecklas inom dessa yrken.

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

Efterfrågan på välfärdstjänster är enorm. Det är en utmaning att kompetensförsörja till kontaktyrken och det råder stor ojämlikhet på arbetsmarknaden. Idag består utmaningarna både av att få redan anställda att bibehålla hälsan, aktivt välja att stanna kvar och att rekrytera nya kompetenta medarbetare för att täcka stora avgångar.

Konkurrensen om arbetskraften är stor och ökande pensionsavgångar påverkar personalomsättningen. En sund personalomsättning bidrar till att behålla kontinuitet och kvalitet i verksamheten. Är rörligheten för stor ökar arbetsbelastningen på de medarbetare som stannar kvar och verksamheterna riskerar lägre kvalitet och effektivitet.

Enligt SKL arbetar cirka 1,2 miljoner människor inom välfärden i Sverige i dag och fram till 2026 ökar behovet med 200 000 personer. Under samma period går 300 000 medarbetare i pension. Summerat blir behovet 500 000 personer, med störst behovsökning inom äldreomsorg och gymnasieskola.

Ett enkelt sätt att lokalt greppa vidden är att utgå från befolkningsutvecklingen i Borås Stad som befolkningsmässigt utgör hälften av Sjuhärad. Kalkylerat till och med 2026 sker en utmärkande ökning av både gruppen barn och gruppen äldre. Barn och unga (6 - 19 år) ökar under perioden med 25 procent. Äldre (över 80 år) ökar med drygt 27 procent. Under samma period ökar befolkningen i arbetsför ålder (20 - 67 år) med knappt 10 %. Många att utbilda, många att ge omsorg till och få som kan utföra. Då är det viktigt att de som är i kontaktyrken kan bli kvar och att fler kan motiveras att söka sig dit.

Till de sex yrkesområden där rekryteringsbehovet beräknas vara som störst 2019 - 2024 är följande antal kvinnor och män estimerat att behövas för Borås: Undersköterska 928st, Stödpedagog-, assistent, vårdare 385st, Lärararbete 290st, Skol- och förskolearbete 254st, Gymnasielärare 241st och Sjuksköterskor 230 st. Till detta kommer övriga kommuner som borträknat gymnasielärare har ungefärligen samma behov tillsammans och VG regionen som behöver rekrytera vårdpersonal till ett flertal olika yrkesroller.

Stora resurser satsas redan i nuläget i Sjuhärad för att trygga framtida kompetensförsörjning och ett samverkansprojekt som PR knyter samman det befintliga till starkare genomslag. Frisk organisation, Projekt sänkt sjukfrånvaro och Låt hälsan ta Mark är exempel på olika satsningar för att skapa hälsa, få fler att jobba mer och längre och komma till rätta med sjukskrivningar som kan härledas till organisatoriska faktorer. Vård- & OmsorgsCollege, Boråsregionen - Sjuhärads kommunalförbund och parterna själva gör olika insatser. Därtill kommer professionsmiljarden genom SKL och säkerligen ytterligare tillfälliga eller långsiktiga satsningar som vi ännu inte har kännedom om. Olika förutsättningar råder. Mindre kommuner uppger ibland en extra utmaning i att kunna tillhandahålla samma kvalitativa tjänster som en stor kommun i storstadsmiljö kan, med mer resurser och större tillgång till utbildade och erfarna medarbetare med spetskompetens. Storstaden har å andra sidan andra utmaningar som påverkar både rekrytering, samverkan och kompetensutveckling. För Sjuhärads behovs samverkan över organisationsgränser för att utveckla människors potential, och mod att bygga människors kompetens inom offentlig verksamhet.

Upplevelsen av hur man trivs på sitt arbete och hur arbetsmarknaden ser ut inverkar också. Det behövs också nya sätt att tänka kring hur befintlig kompetens kan användas på bästa sätt. Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognos för 2019 i Västra

Götalands län visar en stark arbetsmarknad där efterfrågan på arbetskraft är fortsatt hög. Brist på arbetskraft med rätt kompetens ställer stora krav på kommunerna och regionen som arbetsgivare att vara så konkurrenskraftiga att det är möjligt att både behålla medarbetare och att rekrytera nya.

För att individer i samhället ska ha möjlighet till en hållbar och hälsofrämjande vardag, över hela sitt arbetsliv, måste arbetsgivare motverka det som kan orsaka långtidssjukskrivningar och tillhandahålla de rätta förutsättningarna både för individen, arbetsgruppen, i ledarskapet och organisationen. Som arbetsgivare är det viktigt att ha en hälsofrämjande och hållbar personalpolitik vilket till stor del handlar om att skapa balans mellan verksamhetens behov, resurser och de krav som ställs på medarbetare. Medarbetare behöver få känna samhörighet, delaktighet och inflytande i sitt arbete och i verksamheten. Det innebär att ett strategiskt arbetsmiljöarbete som tar fasta på främjande och förebyggande blir självklart och viktigt. Hållbarhet uppnås när personal både förmår vara delaktiga i lönearbete och ha kraft kvar för de behov som finns på ett privat plan. Stolta medarbetare möter också samhällsmedborgare med kvalitet och bidrar effektivt till att nå de mål som förtroendevalda politiker sätter både lokalt, regionalt och nationellt.

Kommunerna och regionen har stort ansvar i att leverera moderna anpassade tjänster och lösningar på både nutida och framtida välfärdsproblem, följa lagar och förordningar och utöva ett regelrätt myndighetsutövande. Allt ska ske genom samhällets demokratiska processer, men ekvationen i att både sänka sjuktal och lösa all efterfrågad välfärd går inte ihop med nuvarande arbetssätt. Efterfrågan av vård behöver sänkas och resurser samt krav balanseras.

Rapporter om psykisk ohälsa och press som slår hårt på personal som arbetar inom den svenska välfärden är vanliga. I den nyutkomna boken "De effektiva" (Larsson & Plesner 2019) beskriver de hur de som arbetar i den svenska välfärden torkar tårar och avföring, bestämmer vem som sitter bredvid vem i klassrummet, vem som får godkänt och inte vem som får sjukpenning och inte. De beskriver hur personal botar, lindrar, tröstar, samtalar och bedömer - och de skriver om att världens viktigaste jobb har blivit en hälsofara.

PR – Hälsa, Hållbart arbetsliv i Sjuhärad har en utmaning i att delvis ha samma problematik som den kontext projektet är en del av: Delaktighet byggs över tid och tiden är svår. För att nå framgång med kompetensförsörjning behövs mer av arbetsintegrerat lärande, värdegrundsarbete, engagemang och motivation, delaktighet och inflytande samt kunskap om bemötande och normer. Kompetensutvecklingen är väl motiverad och effekterna ska på sikt bli positiva, och samtidigt utgör fortbildningen ännu ett åtagande för chefer och medarbetare i de verksamheter som behöver den för att förbättra sin situation. Därför är det extra väsentligt att kompetensutvecklingen verkligen är efterfrågad, att samverkan sker genom de resurser parterna satsar i sitt ordinarie uppdrag och att hela samhället ingår som en del i förändringsarbetet.

2018 fanns det kommuner i Sjuhärad med lägre sjuktal än rikets 6,6%, men för befolkningsmajoriteten i området ligger sjukskrivningarna över snittet, främst med Borås Stads sjukskrivningstal på 7,4%, (där siffran för kvinnor är 8,3% och för män 4,7%).

Flera kommuner är bra på att arbeta med pågående rehabiliteringsfall, men behöver ställa om till att jobba än mer med förebyggande insatser och stärka de förutsättningar som forskningen visar på främjar ett hållbart arbetsliv. De behöver skapa en beredskap för att klara fortsatta effektiviseringar och förändringar inom välfärdssektorn och samtidigt motverka den ökande psykiska ohälsan i arbetslivet. Utan nya arbetsformer riskerar framförallt personal i kvinnodominerade kontaktyrken att drabbas av långa och återkommande sjukskrivningar.

Den moderna samhällskulturen försvårar ytterligare. Kvinnor och män som arbetar i kontaktyrken möts många gånger av kravställande och förväntan på framgång utan motprestation. Tacksamhet har i många fall bytts mot lättkränkhet. Lyckonormen gör att allt fler personer söker vårdens bot mot svårigheter som inte har med sjukdom att göra. Mycket vårdresurser ägnas exempelvis åt emotionella problem som hör till livets normala lidande. Alla i samhället skulle behöva förstå och bidra till en förändring i detta. Sådana åtgärder ingår delvis i Samordningsförbundets ordinarie insatser och behoven av åtgärder berör även delvis detta projekt. Över tid kan vi gemensamt skapa en sundare samhällskultur med delaktighet och ansvarstagande så att tillräckliga resurser kan uppbyggas och att de välfärdsbehov som efterfrågas väsentligen täcks.

Behovsanalysen kopplat till utlysningen delas in i fyra olika problembilder:

- Politiker och beslutsfattare saknar helhetskunskap kring hur arbetsmiljöns organisation samvarierar med könsrelaterad diskriminering, sjuktal och svårigheter att uppnå kompetensförsörjning.
- Arbetsplatser saknar resurser och personell handlingskraft att hantera de många och svåra frågeställningar som uppstår i arbetet, angränsande till den faktiska yrkesrollen.
- Offentliganställda kvinnor och män saknar kunskap att hantera egna hälsoutmaningar som uppstår i yrkesrollen och i livet som helhet.

- Kvinnor och män som skulle behöva rekryteras till arbeten inom vård och omsorg saknar kunskap om dessa yrkens potential och avgörande roll för alla människors välfärd samt kunskap att medverka och påverka balansen mellan krav och resurser.

Kompetensförsörjningsbehovet i Sjuhärad förutspås vara som störst inom de yrkesområden som arbetar i kontakter med andra människor som patienter, klienter och elever. Det finns ett stort behov av att öka attraktionskraften och statusen i aktuella yrkesområden och nå en ökad jämställdhet. Det finns behov av samverkan kring utmaningarna inom det gemensamma geografiska området för att motverka regionala skillnader och höja den strategiska nivån mot vad varje part ensam kan utföra.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Det finns gedigna samlade erfarenheter och kunskaper hos Sjuhärads samordningsförbund och dess fyra ägarparter när det gäller projektdrift. Västra Götalandsregionen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och de åtta kommunerna, har stora resurser med specialistkunskap kring hållbart arbetsliv. Operativt i parternas grunduppdrag finns å andra sidan även erfarenhet och utvecklingspotential kopplat till den direkta problematiken kring personal som sjukskrivs från olika uppdrag och svåra organisatoriska frågor. Det nu pågående ESF-projektet Positiv Rörelse avslutas i samband med en ny projektstart och med detta följer erfarenhet av kompetensutveckling, upparbetade kontakter och efterfrågan som kommer nästa projekt tillgodo. Sjuhärads Samordningsförbund har även erfarenhet av kompetensutveckling som finansierats med parternas egna medel. Samarbetsparternas erfarenheter och kunskaper är på bästa tänkbara nivå med Boråsregionen som kommunalförbund och Vård- & OmsorgsCollege, vars gemensamma kontaktyta samlar de kompetenser som finns i Sjuhärad samt Menn i Helse och deras erfarenheter på nationell nivå i Norge.

Förbundet som projektägare har genom sina medlemmar ekonomi och kunskap som är tillräckligt stabil för säker och uthållig projektdrift och medlemmarna har resurser avsatta för att verka för implementering av de resurser som byggs upp inom projektet. Projektet kommer att bemannas i enlighet med den policy som gäller vid rekrytering av personal i övrigt. Genom köp av tjänst kan personal med efterfrågad kompetens utföra arbetet åt förbundet och parterna som arbetsgivare tillföra erfarenhet och kunskap om arbetsrätt etc genom sina etablerade personalavdelningar. Detta sker för att effektivisera förbundsarbetet och hålla en flexibel organisation med så små kringkostnader som möjligt.

Tillvägagångssätt

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

Analysfas 2020 -03-01 tom 2020 04-30, Rekrytering är delvis klar. Projektledare, Två deltid på ekonomi och administration och två personal med 50% tjänst utgör inledande arbetsgrupp i ett kluster kring HR och arbetsmarknad. Tillsammans tar de tillvara medarbetares och arbetsplatsers behov samt för dialog med kommunledningar, förvaltningsgrupper och politisk ledning så att kvinnor och män ges starka mandat för deltagande i utbildningar. Transnationellt utbyte har etablerade kontakter med Norge. Upphandling inleds för utförande av externa konsulttjänster och utvärdering.

Jämställdhets-, icke-diskriminerings- och tillgänglighetsperspektiv inkluderas i alla delar och det som ESF efterfrågar fastställs:

- mål, indikatorer, resultat och effekter
- problemformulering, kartläggning och analys
- beskrivning av personella resurser och styrning
- tids- och aktivitetsplan
- kommunikationsplan för strategiskt arbete.

Mål med analys- och planering:

att tillvarata anställda kvinnors, mäns och arbetsplatsers behov samt skapa god grundstruktur med förutsättningar för effektivt genomförande genom väl anpassade, förankrade och schemalagda utbildningar. Syftet är förberedelser som bidrar till att i genomförandet nå projektets mål och syfte.

Genomförandefas pågår 1/5 2020 tom 31/1 2022

Utbildningar genomförs med både externa och interna utbildare. Främsta delen riktas till kvinnor och män i definierade grupper, arbetsplatser med samtidiga förändringsprocesser kopplade till ledning. Utvärdering från Positiv rörelse bekräftar att det är framgångsrikt att verka på flera nivåer parallellt. Kompetensutveckling för arbetslag ger stärkt medarbetarskap, nya sätt att tänka och agera. De som utbildats ihop med sina chefer ser i högre grad sig själva som viktig del i de större sammanhang och får mervärden i gemensamma erfarenheter, språk och bilder att arbeta vidare med ihop. Utbildning av män och kvinnor kommer därför att ske både på strategisk nivå, på gruppnivå och individuellt.

Utvärderare avropas genom ESFs ramavtal. Flera delar av utbildningar ska bestå efter genomförande samt kunna upprepas utan fortsatt stöd från ESF när projektet upphört. Delar som bygger på train-the-trainer ska ha spridits inom respektive organisation så att de framgent med egna resurser kan nyttja och fortsatt anpassa efter arbetsplatsens behov. Utvärderaren följer konceptspridning, arbetsplatsernas utveckling och skattar implementering för olika utbildningar. Individuellt sker förenklad utvärdering med enkäter. Med stöd av utvärderare kan utvärderingsplanen behöva justeras och revideras inom genomförande.

Grundmoduler:

ACT Acceptance Commitment Training

ACT har evidensbaserat samband mellan ökad psykisk hälsa och psykologisk flexibilitet, bättre emotionellt välmående, ökad tillfredsställelse i arbetslivet samt högre livskvalitet. Vi har begränsad erfarenhet av ACT för organisatorisk utveckling, men nyttan av ACT som koncept för att i grupp utveckla individer är väl beprövad. "ACT – att hantera stress och främja hälsa", den svenska motsvarigheten till "ACT at work" har utvärderats i randomiserade, kontrollerade studier med positiva resultat. Utbildningen medför att kvinnor och män bättre kan hantera livspusslet, får starkare förutsättningar att bli kvar på sin arbetsplats eller hantera ev omorganisation/ omställning. Arbetsplatsen gynnas genom mindre sjukfrånvaro och att färre söker sig bort. Individuellt ges ACT 3x4 timmar, + självstudier. Individen tar reda på vad som är viktigt i hans/hennes liv och tar under kursens gång steg i den riktningen samtidigt som hen blir bättre på att hantera livets påfrestningar, utmaningar och möjligheter. Arbetsplats-ACT ges till strategiska grupper ca 24 tim med studier gemensamt i grupp. Ledningsgruppen (eller utvald chef med personalgrupp) formulerar tillsammans vad som är viktigt för just denna funktion och tar under kursens gång steg i den riktningen, samtidigt som de som arbetslag i arbetslivet blir handlingskraftiga och bättre på att gemensamt hantera uppdragets påfrestningar, utmaningar och möjligheter.

"Den handlingsklaka organisationen"

Det gedigna material som sammanställts genom Göteborg stads tidigare ESF-projekt "Den Visa organisationen" återspeglas till stor del i denna del. Med en utvecklingsstege från individuellt lärande, via teamets lärande till organisationens lärande skapas en tillitsbaserad vis organisation där varje medarbetare blir viktiga medspelare och får verktyg för att kunna hantera vardagsutmaningar. Utbildningar för grupper samt handledning på respektive arbetsplats för individuell rådgivning enligt ett train-the-trainersätt som bibehålls inom respektive kommun efter projektets upphörande. Utbildningar ges av anställd personal kompletterat med handbok kring hållbart arbetsliv och anti-diskriminering, samt digitala stöd som fortsatt drivs efter projektet. Deltagande enhet/arbetsplats utbildar generellt två utbildare (5-60 timmar fördelat på 5 månader (2+2+2+1+0,5dagar), eller som enbart utvalda delmoduler) som sedan för kunskap vidare inom respektive arbetsplats. Tillsammans bildar de radarpar som håller workshops samt bedriver arbetsplatsförlagt lärande vid respektive enhet.

Processledarskap med Chefoskopet

Verktyget är utvecklat av forskare inom arbetsvetenskap i det tvärvetenskapliga projektet Chefios. Det ger stöd att med kunskap, metoder, mallar etc förbättra organisatoriska förutsättningar. Chefoskopet uppdateras av suntarbetsliv, nyttjas utan kostnad och genom nätverk som bildas när flera kommuner utbildat och tillämpar metoderna möjliggörs långsiktig tillämpning och implementeringsnytta.

Baserat på Stockholms Universitets kurs "Ledarskapets förutsättningar" formas en lokal uppdragsutbildning som lär upp processledare till att samordna lokala chefskop (åtta dagar komprimeras till tre, dvs 24tim + förändringsarbete, analyser och fortsatt processledning) Kursen om organisatoriska förutsättningar för chefskap samt hur processledaren kan förbättra dessa riktas till HR, chefer eller verksamhetsutvecklare.

Högsta beslutsfattare i övergripande ledning skaffar sig kunskap och samsyn och utbildas (av den lokala processledaren (eller extern konsult om sådan saknas)) om vad organisatoriska förutsättningar handlar om och vilka synsätt som finns i den egna organisationen. Inkluderar strategiska punktutbildningar och workshops till ledningsgrupper, chefer, HR och marknadsavdelningar och medarbetare. Metodisk tillämpning; lokala undersökningar av hur det faktiskt ser ut lokalt för verksamhetsnära chefer och då agerar processledaren med kunskaper om nyckelfaktorer för ett hållbart utvecklingsarbete som intern konsult i dialog med högsta beslutsfattare.

Stolta människor i hälsoyrken

Sjuhärad lär av Norge att utbilda fler män till och att kommunicera vård- och omsorgsarbete som attraktivt, engagerande arbete istället för som idag yrkesroller med tunga offerkoftor. Samarbete med Norges nationella enhet för att rekrytera män till hälsosektorn är etablerat och strategiskt viktiga beslutsfattare i Sverige bedömer att konceptet kan komma att få stort genomslag. Utbildningar ges till anställda inom vård- och omsorg och förberedelser sker för en utbildning för män i behov av utbildning för omställning, arbetslösa/ långtidssjukskrivna. Tillsammans vidareutvecklar vi former och utbildar i handledarskap. Norges vägledarutbildning (idag 3x6 tim dvs 18 tim, ges till befintlig anställd personal) har utbildningspass om vad vägledarskap innebär, relationskompetens och reflektion med yrkesmässig påfyllnad, verktyg och utlärningsmetodik. Anställda lär att leda andra i hållbara övergångar från skolmiljö till arbetsvardag, får motivation och inspiration. Utbildningarna börjar tillämpas i Sjuhärad och formas vidare i samverkan med personal från Norges nationella projekt. Utbredd norsk erfarenhet visar att konceptet får män att vilja, och välja, att bli starka resurser inom vård- och omsorgsyrrken, vilket också stärker kvinnorna i branschen. Med det framgångsrika norska Menn i Helse och tillsammans med Vård-och OmsorgsCollege i Sjuhärad formas ett svenskt utbildningskoncept som också ger nya rekryteringsstrategier. Efter att ha prövats i Sjuhärad kan det tillämpas brett och spridas till övriga Sverige.

Kunskapsdelning

PR -Hälsa i Hållbart Arbetsliv ökar systematiskt medvetenheten för hur bättre förutsättningar kan skapas på olika arbetsplatser samt hur samhällets normer påverkar vårt eget synsätt och beteende- och hur vi kan påverka normer positivt. Arbetet förs vidare i takt med att fler upplever sig ha en bra arbetsvardag. Delar av de digitala stöd som sammanställs för arbetsgrupper kan läsas upp för externa brukare. Medborgare kan ta del av seminarier och andra kommuner kan såväl hämta som ge inspiration. Kunskap i dessa eller andra forum ska kunna leda till revidering i utbud eller utformning.

Målet med genomförande är att:

- Deltagande kvinnor och män får ökad kompetens som stärker deras ställning på arbetsmarknaden (underlättar att bibehålla arbete eller stödja vid omställning)
- Deltagande kvinnor och män får ökad kunskap som starkare bidrar till att bryta diskriminerande strukturer och normer på arbetsplatser.
- Deltagande arbetsplatser uppmärksammas på snedvridna normer och stärker sitt antidiskrimineringsarbete.
- Deltagande arbetsplatser får ökad kunskaps- och metodutveckling i arbetsmiljöarbete som tillämpas i riktning mot fler hälsofrämjande arbetsplatser där ohälsa förebyggs.
- Kvinnor och män som på olika sätt är beroende av, fattar beslut om eller själva skulle kunna arbeta inom kontaktyrken ser en ökad status på offentligt arbete och bidrar till att underlätta rekrytering av rätt kompetens för välfärdens framtida utmaningar

Syftet med genomförande är att kvinnor och män bidrar till ett hållbart ickediskriminerande arbetsliv, med färre sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa, där efterfrågan av tjänster står i balans med resurser och kompetenser, i synnerhet för kontaktyrken.

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

Primär målgrupp, mottagare av utbildningar:

- kvinnor och män som är sysselsatta av offentliga arbetsgivare i kontaktyrken samt anställda och förtroendevalda beslutsfattare som har relevant påverkan på dess organisatoriska förutsättningar

Sekundär målgrupp, mottagare av utbildningar:

- Kvinnor och män med potential att bli sysselsatta i kontaktyrken
- kvinnor och män som är sysselsatta och beslutsfattare i privat och ideell sektor med verksamhet liknande kontaktyrken

Primära samverkanspartner (konkreta samarbeten och vissa tjänstedelar som utförs operativt gemensamt)

- Utöver den gemensamma samverkan mellan medlemmarna i Sjuhäradssamordningsförbund; Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Västra Götaland och Sjuhäradss åtta kommuner är Boråsregionen- Sjuhäradss kommunalförbund med Vård- och OmsorgsCollege i Sjuhärad, och Menn i Helse, Norge hittills viktigast identifierade parter.

Primära Intressenter (för spridning och att dela resultat tillsammans).

- Boråsregionen, Sjuhäradss kommunalförbund med Närvårdssamverkan Södra Älvsborg och kompetensplattformar som BRVux i Boråsregionen samt Samordningsförbund med deras respektive medlemmar i övriga Sverige.
- Offentliga aktörers företagshälsövård, fackliga företrädare etc

Sekundära intressenter

- Privat och ideell sektor med verksamhet liknande kontaktyrken samt deras företagshälsa, fackliga representanter etc

Ytterligare deltagare, samverkanspartner och intressenter beräknas kunna tillkomma.

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?

Utlysningen anvisar att insatserna ska vara desamma som för huvudsakliga deltagare i projektet, vilket gör att deltagare från programområde två kan involveras i delar av projektet.

Arbetsplatsers utbildningar och processer kopplade till dessa kan ej ta emot externa medverkande, men löst sammansatt grupper med individuell inriktning kan vara öppna för medverkan.

Individuell ACT är en lämplig del då den ges till grupper utan koppling till specifik arbetsplats och arbetslösa personer ur målgrupp från PO2 erbjuds precis samma upplägg som anställda kvinnor och män i kontaktyrken. Kommunernas arbetsmarknadsenheter, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan möjliggör att ett lämpligt urval av arbetslösa och/eller

sjukskrivna kvinnor och män kan inbjudas till deltagande. Individerna själva deltar inte i utformning då konceptet redan är befintligt och schemaläggning anses mindre väsentligt för daglediga.

Den transnationella delen (Framtida utbildningar som formas till svensk kontext för att utbilda arbetslösa män till undersköterskor enligt den Norska modellen Menn i Helse) omfattar däremot ett planeringsarbete där arbetslösa män kan erbjudas att delta på samma villkor som anställda. Arbetsförmedlingen, Kommunernas arbetsmarknadsenheter och Försäkringskassan är även här de viktigaste parterna för att bjuda in män. Alternativt kan en rekryteringskampanj i enlighet med den norska modellen provas för att locka med målgruppen redan i ett initialt skede.

Risikanalyt

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
Saknas en bredd av erfarna utbildare som kan upphandlas för Arbetsplatsens ACT	Upphandla i ett tidigt skede och vid alltför snävt urval avsätta resurser för att kunna medverka till lokal metodutveckling som öppnar upp för fler utbildningsaktörer.
svårt för deltagande kvinnor och män oavsett befattning att delta på arbetstid	fortsatt förankringsprocess inför prioritering och under analysfas
organisatorisk helhetssyn är komplex och svår att greppa	erbjuda delmoment, förankring och idogt arbete samt acceptans för att påverka i positiv riktning

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?

Syfte för PR Hälsa i Hållbart Arbetsliv : att kvinnor och män bidrar till ett hållbart ickediskriminerande arbetsliv, med färre sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa, där efterfrågan av tjänster står i balans med resurser och kompetenser, i synnerhet för kontaktyrken.

Mål och delmål för PR Hälsa i Hållbart Arbetsliv :

- Deltagande kvinnor och män får ökad kompetens som stärker deras ställning på arbetsmarknaden (underlättar att bibehålla arbete eller stödja vid omställning)
 - o Projektet verkställer utbildningar som ger deltagare verktyg att påverka sin nuvarande eller förväntade situation
 - o Organisatoriska förutsättningar skapas och ges i form av tydlig legitimitet och att deltagaren kan avsätta rimlig tid för kompetensutvecklingen
 - o Deltagande individer fullföljer utbildningen och värdesätter dess innehåll som stödjande och viktigt relativt deras yrkesroll.

- Deltagande kvinnor och män får ökad kunskap som starkare bidrar till att bryta diskriminerande strukturer och normer på arbetsplatser. (kön är främsta grund)
 - o Projektet genomför aktiviteter som ger en positiv särbehandling för att stärka männens förutsättningar till hållbart arbetsliv i yrken där de idag är kraftigt underrepresenterade
 - o Organisationerna genomlyser sina förutsättningar för att utifrån detta kunna prioritera vilka förändringar som är viktiga att genomföra för att ge lika förutsättningar till kvinnor och män
 - o Individer tillämpar de delar av metoder och verktyg som ingår i utbildningarna avseende att påverka (tex introducera normavvikande medarbetare på ett sätt som stärker förutsättningarna att lyckas)

- Deltagande arbetsplatser uppmärksammas på snedvridna normer och stärker sitt antidiskrimineringsarbete.
 - o Projektet tillhandahåller utbildningar som i delar inkluderar värderingar och utvecklar etik och moral
 - o Organisationen tillämpar rutiner som uppmärksammar negativa beteendemönster och eventuella underliggande konflikter
 - o Individer är trygga nog att lyssna och lära av varandras olikheter

- Deltagande arbetsplatser får ökad kunskaps- och metodutveckling i arbetsmiljöarbete som tillämpas i riktning mot fler hälsofrämjande arbetsplatser där ohälsa förebyggs.
 - o Projektet tillhandahåller utbildningsmaterial och tjänsteförutsättningar för att sprida relevant kunskap och metoder för att förbättra arbetsmiljöarbetet
 - o Organisationerna anpassar sina rutiner så att nyvunnen kunskap integreras med de krav och rutiner som finns för

uppdraget samt etablerar former för sin del av implementering

o Individerna tar ansvar för att lära och utvecklas med uppdraget

- Kvinnor och män som fattar beslut om eller själva arbetar inom kontaktyrken ser en ökad status på sitt arbete och bidrar till att underlätta rekrytering av rätt kompetens för välfärdens framtida utmaningar

o Projektet lyfter fram och skapar positiv uppmärksamhet kring framgångsrika organisationsförbättringar och rollmodeller som generellt kan bidra till att stärka anställdas rykte

o Organisationer genomför de förändringar som kan krävas för att skapa en hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö

o Individer sätter sig in i sina ramar, har uppdragets bästa i fokus och deltar aktivt i den kompetensutveckling som ges.

- Kvinnor och män som på olika sätt är beroende av, eller själva skulle kunna arbeta inom kontaktyrken ser med ökad status på offentligt arbete och bidrar till att underlätta rekrytering av rätt kompetens för välfärdens framtida utmaningar

o Projektet färdigställer och introducerar konceptet Män i Hälsa

o Organisationer medverkar till att ställa krav om egenansvar till personer som önskar nyttja samhällets resurser (patienter/klienter/brukare)

o Sjuhäradens invånare nås av projektets marknadsföring och värdegrund

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

1 mars 2020– 30 april 2020 Analys och planeringsfas. Personal avsätter tid för ytterligare inventering av individers och arbetsplatsers behov. Förankring planering och strukturerad dokumentation av projektet olika moment. Paketera erbjudanden för de platser som inte har tingats redan inför ansökan. Transnationella kontakter.

1 maj 2020 – 31 januari 2022 Genomförandefasen

Uppstart av utbildningar som innehåller olika moment samtidigt som de har samma mål i sikte. Projektets utbildningar är utvalda för att tillvarata både individers, organisationers och beslutsfattares utbildningsbehov och de ska följa i ett flöde som kompletterar, stödjer och delvis överlappar varandra. Motivation och ambition går hand i hand och parterna har var för sig och tillsammans skissat på olika utbildningsinsatser som sedan förts samman till ett gemensamt utbud så att även mindre aktiva parter kan dra nytta av de underlag som mer aktiva organisationer format och efterfrågat.

Projektets utbildningar täcker de områden som ingår i organisatorisk och social arbetsmiljö.

Ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av uppgifter och krav, resurser och ansvar. Det hanterar svåra frågor som socialt samspel samarbete och stöd. Beroende på vilken utbildning eller process deltagande kvinna eller man tar del av kommer värderingar, etik och moral på tapeten, men i olika tappning. Varje delområde kan brytas ned i mindre delar och vägledare får andra verktyg än processledare. Olika deltagargrupper har olika förkunskap, men genus och likabehandling vävs in tillsammans med tillgänglighet i kompetensutvecklingens alla delar.

Bortom projektets genomförande ses en minskad psykisk ohälsa och minskade sjukskrivningar som är beroende av att både individer och organisationer gör sin del. ACT som metod har en påvisad effekt på individens psykiska hälsa och psykologiska flexibilitet. Deltagare kommer att kunna skapa sig ett bättre emotionellt välmående, ökad tillfredsställelse i arbetslivet samt högre livskvalitet. Utbildningen medför att kvinnor och män bättre kan hantera livspusslet, får starkare förutsättningar att bli kvar på sin arbetsplats eller hantera eventuella omorganisationer eller andra omställningar.

Utbildningarna riktas till kommun och regionanställda inom kontaktyrken, men kunskap skulle behöva spridas till alla i samhället. ACT som metod för att stärka individers psykologiska flexibilitet och tålighet i dagens samhälle, men också kunskapen om vad som är att betrakta som sjukdom och vad som hör till "livet" och inte ska finansieras inom sjukförsäkringen som ibland feltolkas i hur den kan nyttjas. Återgång i arbete vid lättare psykisk ohälsa är en friskfaktor och den individuella ACT-utbildningen medverkar till att leda individer till eget ansvarstagande och acceptans för faktorer som ej kan påverkas.

Arbetsplatsen måste samtidigt vara rätt organiserad och ge goda förutsättningar för att mindre sjukfrånvaro ska bli en verklighet och att färre söker sig bort. Alternativet kan annars vara att individen tar sitt egenansvar och finner en alternativ arbetsgivare för att lösa sin försörjning.

Kontaktyrken ingår i stora komplexa organisationer som inte påverkas enkelt. Ett sätt för dessa stora organisationer att inleda de förändringsprocesser som kan behövas är att genomlys hela eller delar av berörda verksamhetsgrenar med de strukturerade modeller som finns i det så kallade chefskopet.

Som ett komplement till projektets väl beprövade utbildningsdelar finns ett nytt grepp som ännu inte prövats i Sverige men som har tydlig potential att lyckas. Sverige och Norge har tillräckligt liknade förutsättningar för att deras lyckade och snart landsomfattande koncept ska kunna överföras hit. Norge har med riktad utbildning och marknadsföring rekryterat män som efter

en stegvis urvalsprocess examineras som undersköterskor och 92% av dem väljer att arbeta inom vård och omsorgsyркиn och är nöjda med sina val. Om hypotesen stämmer och detta koncept kan tillämpas även i Sverige kräver det kunskapsöverföring och den inleds genom transnationellt samarbete inom PR hälsa i Hållbart Arbetsliv.

Många av Sjuhärads invånare kommer på olika nås av projektets marknadsföring och den värdegrund som projektet kan förmedla, men om projektet tillför hälsofrämjande arbete helt i enlighet med plan finns det faktorer som projektet inte förmår styra över. Två olika varianter av train-the-trainer koncept ges via interna utbildare. De får kunskap att själva kunna genomföra fortsatta utbildningar. Utbildarna ska vara ordinarie personal som får uppdrag under tidsperioden och sen efter projektet kan återgå till ordinarie tjänst med fortsatt arbete kring områdena, utbilda nya chefer och leda processer för förändring och hålla kunskapen levande via kommunikation i olika plattformar och arbetsplatsdialoger. Projektet har att stödja den fortsatta spridningen och ansvaret ligger ytterst hos individer och organisationer.

Om projektlogiken för PR Hälsa i Hållbart Arbetsliv är relevant utformad kan utbildningarna medföra att medarbetare stärker sina roller på olika nivåer hos medverkande organisationer, som får mer engagerad och friskare personal. Tillsammans på arbetsplatserna skapas sunda organisationskulturer och de blir mer attraktiva som arbetsgivare. Ett starkare systematiskt arbetsmiljöarbete och stärkt samverkan mellan aktörer som leder till nya grepp kommer att förstärka möjligheten att rekrytera till kontaktyrken samt minska arbetslöshet och utanförskap för några av de som idag står utanför arbete.

Projektet kommer löpande att redovisa rapporter till deltagande aktörer, ESF, SCB, mfl som följer projektet.

1 feb 2022- 28 feb 2022 Avslutsfas

Projektet kommer att sammanställa resultat och fortsätta verka för Hälsa och Hållbart arbetsliv.

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

Uppföljning sker löpande under genomförandeperioden med slutsummering under avslutsfas. Kvantitativt mäts antal kvinnor och män som deltar i genomförda utbildningsinsatser samt övriga indikatorer som fastställs i samband med analysfas.

För de delar av utbildningar som bygger på train-the-trainer följs även upp hur dessa har spridits inom respektive organisation (för att framgent kunna finnas kvar och bedrivs med egna resurser, anpassat till arbetsplatsens behov.)

Ekonomisk uppföljning sker löpande för att säkerställa kostnadseffektivitet relativt nyttjande och medfinansiering etc.

De bästa resultaten är annars de som syns utan att mätas. Projektet följs löpande av styrelse och intressenter, genom löpande dialog och kontakter med män och kvinnor som deltagit i olika utbildningsmoment. Vi ser fram emot att skapa positiva rykten, energi bland medverkande mm som är svårt att formulera som indikatorer.

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

Under analysfas 2020 -03-01 tom 2020 04-30 påbörjas upphandling av tjänsten genom ESFs ramavtal. Upphandlingsunderlaget kommer att efterfråga utvärderare som aktivt involverar horisontella perspektiv.

Möjligen hinner anbud inkomma och urval påbörjas, annars sker det under genomförandefas.

Genomförandefas börjar 1/5 2020 tom 31/1 2022

Avtal tecknas med utvärderare och utvärderingsplan fastställs samt uppstartsmöte sker. Utvärderare får tillgång till projektets samlade planer påvisar eventuella behov av att justera eller revidera dessa.

Utvärderingsplanen byggs olika för olika delar inom projektet.

För de delar av utbildningar som ska bestå efter genomförande samt kunna upprepas utan fortsatt stöd från ESF när projektet upphört ser vi att utvärderaren bör analysera konceptlogik, tillämpning, spridningsmönster, samt arbetsplatsernas utveckling och att utvärderaren skattar implementeringsmöjlighet/implementeringsgrad för valda delar.

För de utbildningar som sker på individuellt plan tillämpas en förenklad utvärdering med enkäter som formas i samarbete mellan projektpersonal och utvärderare. (Ett fåtal frågor med skalor som gör att respondenterna tar ställning och svaren får positiva eller negativa värden.)

Utvärderaren för löpande dialog med projektledning och projektägare och eller direkt berörda avsnämare. Informella PM lämnas under pågående process och någon eller några enkla men formella delrapporter avges under perioden.

Parallellt med utvärderarens uppdrag kommer deltagande parter HR, och i tillämpliga fall Arbetsmarknadsenheter kontinuerligt att utvärdera utbildningstillfällen som utförs inom respektive organisation för att säkerställa att utbildningen får den effekt projektet önskar.

Under avslutsfasen, februari 2022

I avslutsfasen kommer samtliga resultat att sammanställas och publiceras för spridning till samverkansparter och intressenter. Utvärderaren lämnar sin slutrapport. Slutrapporten ska vara enkel och summera lärdomar och kunskaper som tidigare

presenterats i delrapporter, så att projektet har en komplett bild att värdera lärdomar emot. Om möjligt/vid behov finns kommentarer/ rekommendationer som underlättar fortsatt arbete utifrån de metoder som projektet skapat och överfört.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Projektet kommer enbart att arbeta med hållbarhet i sociala och ekonomiska perspektiv. Ekologiskt kommer inte specifikt att efterfrågas men kan ingå som en naturlig del i de fall som upphandlingar eller befintliga avtal utmynnar i ekologiskt gynnsamma alternativ.

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

PR- Hälsa i hållbart arbetsliv bygger ett starkt transnationellt samarbete med Norge och ser fram emot att forma ett koncept som stärker stolthet och yrkesglädje hos befintlig vård- och omsorgspersonal samt rekryterar fler män till branschen.

Deras satsning var först lokal och blev efter framgångar nationell. Nu vill Sjuhärad och Norge i samverkan överföra Menn i Helse till Sverige för att ytterligare stärka de kvinnor och män som arbetar i vård och omsorg, få fler till yrket och underlätta kompetensförsörjning för branschen.

Ett starkt förankringsarbete bland befintlig personal (främst kvinnor) är en av framgångsfaktorerna för att lyckas med utbildningsdelen (som skräddarsys och riktas enbart till män). Utbildningen för män att bli undersköterskor kommer efter planering. Denna del kommer att generera nytta både enligt Programområde 1, Kompetensförsörjning samt PO2, Öka övergångarna till arbete. Enbart de delar av konceptet som riktas till redan anställd personal kommer att utföras inom PR – Hälsa i Hållbart Arbetsliv, resterande är en indirekt nytta riktad till målgrupp inom PO2 och kan generera fler aktiva insatser samt har stark implementerings- och spridningspotential för andra delar av Sverige.

Vård och omsorgscollege i Sjuhärad är samverkanspart när utbildning formas som på sikt leder till att vuxna män blir en viktig rekryteringskälla för vård och omsorgs-yrken. I Norge sker numera löpande intag till utbildningar som kombinerar teori och praktik och arbetslösa män får en komprimerad utbildning utan att ge avkall på den professionalitet som krävs. (Deltagare väljs ut efter intervju, referenser och 12veckors vägledad förpraktik..) Efter fullgången utbildning har dessa män högre betygsgenomsnitt än vårdelever i snitt i landet och motivationen är på topp. Resultaten från Menn i helse är mycket goda och 92 % (226 av 245 män) av hittills utbildade män fortsätter efter utbildningen med relevanta jobb inom sektorn. Det finns en fördröjning i siffrorna, men redan ett tillräckligt stort antal för att kunna göra relevanta mätningar och för varje år kommer antalet att stiga kraftigt då konceptet ges i allt fler kommuner. Utbildningen fyller flera behov då den främjar kvalitet och öppnar nya rekryteringsvägar för att få personal till hälsosektorn. Ur ett jämställdhetsperspektiv kommer projektet och framtida manliga vuxna män i hälsosektorn bidra som "rollmodeller" för unga män som ska välja utbildningsväg.

Att översätta material till svenska, och anpassa utbildningskonceptet så att det tar tillvara och förstärker det arbete som sker inom Vård och omsorgscollege och andra aktörer kommer vara ett kostnadseffektivt sätt att på flera fronter stärka personal inom vård- och omsorgsyrken samtidigt som de också får del av de utbildningsinsatser som ges för vägledning av nya medarbetare och de "hälsorekryter" som projektet planerar för att utbilda.

Dubbelverkande marknadsföringskampanjer ingår som en viktig del kopplat till deras utbildningar och vi har löften om att nyttja deras befintliga material, mallar och metoder utan några licensavgifter, franchisekostnader etc. Personal som arbetar med den transnationella delen inom PR ska "helt enkelt" överföra tillämpliga delar, utbilda blivande vägledare, arbeta enligt samma målinriktade mediastrategi som används i Norge kopplat till projektet etc. (Planer finns på fortsatt samverkan genom ett tänkt ESF-projekt inom Programområde 2 så att Sjuhärad inom kort tid kan genomföra även den direkta satsningen riktad till arbetslösa män i Sjuhärad)

Kontakter har etablerats med Menn i Helse och samarbetet är förankrat på Nationell nivå i Norge. Det norska konceptet har utvecklats från att vara ett lokalt initiativ 2010 till att idag bedrivs i flertalet i 11 av 18 fylker (motsvarande län/region). Det är en

utveckling från att drivas på försök i en kommun 1 till att vara implementerat i 73 kommuner. Konceptet ingår i Norges "Kompetanseløft 2020" och "regjeringsplattformen fra Granavollen" och KS (Norska motsvarigheten till SKL) tillförs öronmärkta medel för satsningen inom statens budget. Projektets nationella koordinatör uttalar att "Regjeringen i Norge anser Menn i helse som det mest vellykkede satsingen på å rekruttere flere menn til helse- og omsorgssektoren"

Som det står i ett informationsmaterial riktat till männen som utbildas till "Helsefagarbeidere" enligt den norska projektmodellen: "Velkommen på laget! I samarbeid skaper kvinner og menn et godt arbeidsmiljø og gode tjenester - til det beste for våre brukere!"

Män i Hälsa kommer att bli ett starkt tillskott för att förbättra kompetensförsörjning inom hälso-och sjukvård och samtidigt stärka förutsättningarna för de många anställda kvinnor som idag arbetar och behöver motiveras att arbeta kvar inom hälsosektorn.

Resursplanering

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

Inga specifika aktiviteter ska finansieras enligt ERUF men projektet bidrar indirekt till fondens målsättningar.

Kompetensförsörjning som leder till hållbart arbetande personalstyrka och att samhälleliga instanser fungerar väl vid sidan av små och medelstora företag gynnar såväl samhällets som näringslivets utveckling.

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.

Analys- och planeringsfas:

En projektledare kommer på heltid, tillsammans med ekonom och administratör på deltid, att göra förberedelser i enlighet med vad som konkret efterfrågas inom projektets ramar. Det transnationella utbytet konkretiseras ytterligare och två personer på deltid träffar tillsammans med den administrativa personalen olika verksamheters chefer samt planlägger vilka konkreta moduler som ska nyttjas för respektive enhet. Allt handlar om att förbereda inför genomförande.

Genomförandefas

En projektledare på heltid, tillsammans med ekonom och administratör på deltid för att hålla samman och verkställa alla utbildningsdelar samt sammanställa kunskap för vidare spridning enligt plan. Månatliga rapporter, Återkoppling till förbundschef och styrelse och dialog med ESF sker löpande. Verksamhetsmässig och ekonomisk redovisning till ESF, Statistik till SCB etc kommer att ske löpande enligt de intervall och instruktioner som ESF anvisar. Utbildare köps både externt i form av konsulter och genom anställda kvinnor och män som kommer att ansvara för olika grupputbildningar i grundmoduler och i transnationellt utbyte.

Avslutsfas

Enbart projektledning och begränsad administration/ekonomi för sammanställning av uppföljningar, resultat och effekter. Ekonomisk slutredovisning av projektet samt slutrapportering från projektledare och utvärderare. Förbundet och medlemmarna förvaltar och sprider upparbetade metoder samt arbetar vidare för att säkra kompetensförsörjning och nå bättre hälsa och hållbart arbetsliv för män och kvinnor i Sjuhärad.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

De kvinnor och män som kommer att arbeta som projektpersonal får dessa uppdrag utifrån att de har de kompetenser som efterfrådas och har starka drivkrafter i att nå de effekter som eftersträvas. Vissa tjänster kommer att kräva rekrytering/upphandling. Företrädesvis rekryteras personal som även har egen erfarenhet av ESF-finansierade projekt. Förbundschef och administrativ personal i förbundets grunduppdrag har bred erfarenhet från att driva olika projekt och ställer resurser till förfogande för att skapa en trygg och god projektgrund till eventuellt nya medarbetare kring genomförande och administration av ESF-projekt. Sjuhärads samordningsförbund har hos sina medlemmar en bred rekryteringsbas för projektpersonal med jämställdhets-, tillgänglighets och likabehandlingskunskap men vid behov kan extern rekrytering ske enligt förbundets antagna policy. Medlemmarna har bred erfarenhet av att själva äga och driva projekt med extern finansiering och de krav på redovisning och administration som då ställs.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Utvärdering upphandlas från någon av de aktörer som ingår i ESFs ramavtal och har den jämställdhetskompetens mm som förväntas finnas.

Konsulter i specifika metoder (som tex ACT) och specialister inom olika områden (som tex chefskopet eller för att stärka arbetet med horisontella principer) kommer att upphandlas för de olika grupputbildningarna.

Vissa tjänster kommer även att köpas in genom medlemmarna, eller medlemsägda organisationer när detta är mest fördelaktigt. Detta gäller främst de individuellt inriktade grupperna i ACT.

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

Vid rekrytering av personal samt utförare av specifika tjänster tillhör utbildning och/eller erfarenheter av jämställdhet och tillgänglighet de faktorer som ligger till grund för att komma i fråga. De kvinnor och män som anlitas som externa

samarbetsparter förväntas hålla en hög kompetens i dessa frågor och det efterfrågas i anbudsunderlag men eftersom projektägaren inte kan utlova att externa samverkanspartner faktiskt har motsvarande kunskap har vi avsatt en summa för att kunna stärka arbetet för att nå jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling i alla delar av projektet. ESFs upphandlade aktörer som ESI support eller motsvarande är vi om möjligt positiva till att nyttja och medlemsparterna har i vissa fall liknande intern resurser som kan nyttjas.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Initialt görs avstämning av projektets planering för utvärdering gentemot redan tingade och planerade utbildningsinsatser. Utvärderaren säkerställer projektlogik samt utformning av mätbara mål och indikatorer samt fastställer vad som behövs relativt de planer som projektet antagit under analys och planering. Upplägget ska innebära en konkret tillämpning av jämställdhet, tillgänglighet och mångfaldsperspektiv på, och säkerställa att projektet efterlever sina ambitioner i olika utbildningar och vardagskontakter. Analyser och utvärdering ska ske så att effekt kan mätas separat för projektets olika delmoment. Utvärderaren ska föreslå åtgärder som har potential till positiv utveckling och påkalla eventuella justeringar vid behov. Hen förväntas göra avstämningar och föra en konstruktiv dialog med både projektledning och ägare. Grad av implementering samt spridningspotential ska ingå som en del i utvärderarens uppdrag. Slutrapport ska sammanställas i samband med projektavslut.

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

Förbundet avser att avropa uppföljning och utvärdering genom ESFs ramavtal vilket i sig ger förvisning om att de horisontella principerna ingår naturligt i utvärderarnas arbetsformer. Anbuds- eller förfrågningsunderlag kommer att ligga till grund för upphandling eller avrop av de tjänster som ska nyttjas och även detta underlag kommer att ställa krav på att utvärderaren har jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens så att dessa perspektiv finns med i utvärderingens alla delar. Underlagen kommer att ställa krav på att kompetens gällande jämställdhet och tillgänglighet kan tillhandahållas av de kvinnor och/eller män som erbjuder utvärdering.

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

Inga specifika resurser är kopplade till ERUF men projektet bidrar indirekt till fondens målsättningar. Kompetensförsörjning som leder till hållbart arbetande personalstyrka och att samhällseliga instanser fungerar väl vid sidan av små och medelstora företag gynnar såväl samhällets som näringslivets utveckling.

Statsstöd

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

Ja Nej Nej, Vi är en myndighet

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

Annan finansiering

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

Ja Nej

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

Kommer projektet generera intäkter?

Ja Nej

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet att generera:

Projektet kommer att anställa personer med funktionsnedsättningar. I de fall funktionsnedsättningen ger nedsatt arbetsförmåga och generar lönebidrag eller motsvarande kommer statsbidraget vara en intäkt. Om medfinansierande personal omfattas av motsvarande statsstöd kommer denna att ingå i medfinansiering.

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås: Rutiner vid upphandling: Avrop/inköp av varor eller tjänster kan ske inom Kommunernas, Försäkringskassans, Västra Götalandsregionens eller Arbetsförmedlingens ingångna ramavtal när fördelaktiga sådana finns. Vid egen upphandling genom annonsering i nationell databas, eller vid avrop inom ESF ramavtal sammanställs förfrågningsunderlag som möjliggör att flera aktörers anbud kan hämtas in.

Vid direktupphandling gäller att affärsmässighet alltid iakttas. Upphandlingens värde skall alltid vara lågt, annars skall särskilda skäl föreligga. Sådana skäl kan vara brådskad orsakad av omständigheter som inte kunnat förutses och som inte beror på den upphandlande enheten. Prisjämförelser skall göras för att bedöma rimligheten i offererat pris.

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.

Projektet medfinansieras med den tid som anställda ägnar åt fortbildning genom projektets kompetensutvecklingsinsatser.

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Sjuhärads samordningsförbund	Organisations nummer	222000-2105
Kontaktperson för projektet	Anna Fagefors	CFAR-nummer	45287422
Telefon	0334301009		

Kompetensutveckling

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

Organisationsnamn	Borås Stad	Organisations nummer	212000-1561
Antal anställda	100		
Kontaktperson för projektet	Gun-Britt Ziethén		
Telefon	073-4153323		
Organisationsnamn	Herrljunga kommun	Organisations nummer	212000-1520
Antal anställda	40		
Kontaktperson för projektet	Marie-GranbergKlasson		
Telefon	0513-17128		
Organisationsnamn	Svenljunga Kommun	Organisations nummer	212000-1512
Antal anställda	180		
Kontaktperson för projektet	Karolina Wikmyr		
Telefon	0325-576034		
Organisationsnamn	Tranemo Kommun	Organisations nummer	212000-1462
Antal anställda	180		
Kontaktperson för projektet	Karolina Wikmyr		
Telefon	0325-576034		
Organisationsnamn	Sjuhärads samordningsförbund	Organisations nummer	222000-2105
Antal anställda	160		

Kontaktperson för projektet Anna Fagefors
Telefon 0334301009

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn	VOC & Boråsregionen Sjuhärads kommunalförbund	Organisationsnummer	222000-1008
Kontaktperson för projektet	Magnus Haggren, förbundsdirektör		
Telefon	0733060446		

Sammanfattning av projektet på svenska

Kompetensutvecklingsinsatser som tillsammans verkar för att skapa hälsofrämjande hållbara arbetsplatser i Sjuhärad och underlättar för offentliga arbetsgivare att rekrytera och behålla kompetent personal. Kompetensutvecklingen kommer att ske både genom strukturövergripande och individinriktade insatser som efter utförande gynnar långt fler än de 660 kvinnor och män som är direkta deltagare.

Analysfas 2020 -03-01 tom 2020 04-30,

Denna fas har som mål att tillvarata anställda kvinnors, mäns och arbetsplatsers behov samt skapa god grundstruktur med förutsättningar för effektivt genomförande genom väl anpassade, förankrade och schemalagda utbildningar. Syftet är förberedelser som bidrar till att i genomförandet nå projektets mål och syfte.

Genomförandefas pågår 1/5 2020 tom 31/1 2022

Utbildningar genomförs med externa och interna utbildare.

Framsta delen riktas till kvinnor och män i definierade grupper, som ledningsgrupper och arbetsplatser med förändringsprocesser kopplade till ledning. Detta eftersom det visat sig vara framgångsrikt att verka på flera nivåer parallellt. Vissa utbildningar sker till individer utan gemensam ram i arbetslivet. löst sammansatt grupper med individuell inriktning kan vara öppna för medverkan även för målgrupp ur PO2.

Projektet erbjuder utbildningar enligt olika grundmoduler:

ACT Acceptance Commitment Training

ACT har evidensbaserat samband mellan ökad psykisk hälsa och psykologisk flexibilitet, bättre emotionellt välmående, ökad tillfredsställelse i arbetslivet samt högre livskvalitet. Utbildningen medför att kvinnor och män bättre kan hantera livspusslet, får starkare förutsättningar att bli kvar på sin arbetsplats eller hantera ev omorganisation/ omställning. Arbetsplatsen gynnas genom mindre sjukfrånvaro och att färre söker sig bort.

Den handlingskloka organisationen"

Ett tidigare ESF-projekt "Den Visa organisationen" återspeglas till stor del i utbildningar för grupper samt handledning på respektive arbetsplats. Ett train-the-trainersätt används som sedan bibehålls inom respektive kommun efter projektets upphörande. Utbildningar ges av anställd personal kompletterat med handbok kring hållbart arbetsliv och anti-diskriminering, samt digitala stöd som fortsatt drivs efter projektet.

Processledarskap med Chefoskopet ger stöd att förbättra organisatoriska förutsättningar. Metoden tillämpas i tre steg: En lokal uppdragsutbildning som lär upp processledare till att samordna lokala chefoskop. Utbildningen ligger till grund när övergripande ledning skaffar sig kunskap och samsyn och utbildas om vad organisatoriska förutsättningar handlar om och vilka synsätt som finns i den egna organisationen. Punktutbildningar och workshops till ledningsgrupper, chefer, HR och marknadsavdelningar och medarbetare. Därefter tillämpas metoder att undersöka hur det faktiskt ser ut lokalt för verksamhetsnära chefer och då agerar processledaren med kunskaper om nyckelfaktorer för ett hållbart utvecklingsarbete som intern konsult.

Stolta människor i hälsoyrken

Sjuhärad lär av Norge att utbilda fler män till vård- och omsorgsarbete och att kommunicera det som attraktivt och engagerande. Utbildningar till anställda inom vård- och omsorg ihop med förberedelser för en utbildning för män i behov av utbildning för omställning, arbetslösa/ långtidssjukskrivna. Utbredd norsk erfarenhet visar att konceptet får män att vilja, och välja, att bli starka resurser inom vård- och omsorgsyrken, vilket också stärker kvinnorna i branschen. Med det formas ett svenskt utbildningskoncept som också ger nya rekryteringsstrategier. Efter att ha prövats i Sjuhärad kommer det att kunna tillämpas på bred front och spridas till övriga Sverige.

Kunskapsdelning

PR -Hälsa i Hållbart Arbetsliv ökar systematiskt medvetenheten för hur bättre förutsättningar kan skapas på olika arbetsplatser samt hur samhällets normer påverkar vårt eget synsätt och beteende- och hur vi kan påverka normer positivt. Arbetet förs vidare i takt med att fler upplever sig ha en bra arbetsvardag. Delar av de digitala stöd som sammanställs för arbetsgrupper kan läsas upp för externa brukare. Medborgare kan ta del av seminarier och andra kommuner kan såväl hämta som ge inspiration. Kunskap i dessa eller andra forum ska kunna leda till revidering i utbud eller utformning.

Målet med genomförande är att:

- Deltagande kvinnor och män får ökad kompetens som stärker deras ställning på arbetsmarknaden (underlättar att bibehålla arbete eller stödja vid omställning)
- Deltagande kvinnor och män får ökad kunskap som starkare bidrar till att bryta diskriminerande strukturer och normer på arbetsplatser.
- Deltagande arbetsplatser uppmärksammas på snedvridna normer och stärker sitt antidiskrimineringsarbete.
- Deltagande arbetsplatser får ökad kunskaps- och metodutveckling i arbetsmiljöarbete som tillämpas i riktning mot fler hälsofrämjande arbetsplatser där ohälsa förebyggs.
- Kvinnor och män som på olika sätt är beroende av, fattar beslut om eller själva skulle kunna arbeta inom kontaktyrken ser en ökad status på offentligt arbete och bidrar till att underlätta rekrytering av rätt kompetens för välfärdens framtida utmaningar

Syftet med genomförande är att kvinnor och män bidrar till ett hållbart ickediskriminerande arbetsliv, med färre sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa, där efterfrågan av tjänster står i balans med resurser och kompetenser, i synnerhet för kontaktyrken.

Under avslutsfasen, februari 2022 kommer samtliga resultat att sammanställas och publiceras för spridning till samverkansparter och intressenter plus att arbetet fortsätter med fortsatt tillämpning av de delar som är framgångsrika och kan implementeras

Sammanfattning av projektet på engelska

Professional skills development activities to create healthpromoting sustainable workplaces in Sjuhärad and make it easier for public employers to recruit and retain competent staff. Competence development will take place through both structural and individual initiatives that will benefit far more than the 660 women and men who are direct participants.

Analysis phase 20200301 through 20200430,

The aim of this phase is to meet the needs of employees of women, men and workplaces, as well as to create a good basic structure for effective education through welladapted and scheduled training. The purpose is preparations that help to achieve the projects goals and objectives in implementation.

The implementation phase runs from 1/5 2020 to 31/1 2022

Training is conducted with external and internal trainers.

The foremost part is directed at women and men in defined groups, such as management groups and workplaces with developmentprocesses linked to management. This is because it has proved successful to operate on several levels in parallel. Some education takes place for individuals without a common framework in working life. Loosely composed groups with individual focus may also be open to participation even for target groups from PO2.

The project offers training according to different basic modules

ACT Acceptance Commitment Training

ACT has evidencebased association between increased mental health and psychological flexibility, better emotional wellbeing, increased job satisfaction and higher quality of life. The education means that women and men can better handle the life puzzle, have stronger conditions to stay in their workplace or handle any reorganization. The workplace benefits from less sick leave and fewer people choosing other workplaces.

Actionwise organization

An earlier ESF project The wise Organization is reflected in this training for groups and supervision for participating workplaces. A train-the-trainer mode is used which is later maintained within the respective municipality after the project. Training is provided by hired staff supplemented with digital support that continues after the project.

Chefoskop

Process leadership provides support to improve organizational conditions. A local assignment training that trains processmanagers to coordinate local chefoskop. The training is the basis for knowledge about what organizational conditions are about and what views exist in the own organization. Point training and workshops for management groups, managers, HR and marketing departments and employees. Thereafter, methods are applied to examine what it actually looks like locally, and then the processmanager acts with knowledge of key factors for a sustainable development work, as an internal consultant.

Proud people in the health profession

Sjuhärad learns from Norway to train men for a worklife in healthcare sector and to communicate it as attractive and engaging. Training for employees in healthcare and care together with preparations for an education for men (men in need of training for change, unemployed / long-term sick leave). Widespread Norwegian experience shows that the concept causes men to want, and choose, to become strong resources in the healthcare and care profession, which also strengthens women already working in the sector. With this, a Swedish education concept is formed that also provides new recruitment strategies. After being tested in Sjuhärad, it will be possible to apply on a broad front and spread to the rest of Sweden.

Sharing knowledge

The project raises awareness of how better conditions can be created in different workplaces and how societys norms affect our own view and behavior - and how we can positively influence norms. Parts of the digital support compiled for working groups can be unlocked for external users. Citizens can attend seminars and other municipalities can download as well as provide inspiration. Knowledge in these or other forums should be able to lead to revision in selection or design.

The goal of implementation is to:

- Participating women and men gain increased competence that strengthens their position in the labor market (facilitates retention of work or support in transition)
- Participating women and men gain increased knowledge that more strongly contributes to breaking discriminatory structures and norms in the workplace.
- Participating workplaces strengthen their anti-discrimination work.
- Participating workplaces receive increased knowledge and method development in work environment work that is applied in the direction of more health-promoting workplaces where ill health is prevented.
- Women and men who in different ways depend on, make decisions about or could themselves work in the contact profession see an increased status of public work and help facilitate the recruitment of the right skills for the future challenges of welfare

The purpose of implementation is that women and men contribute to a sustainable non-discriminatory working life, with fewer persons on sick leave due to mental illness, where the demand for services is balanced with resources and skills, especially for the contact profession.

During the closing phase, February 2022, all results will be published and the work will continue with parts that are successful and can be implemented.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	9 792 115 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	9 792 115 kr
Avgår kontant medfinansiering	0 kr
ESF-stöd	9 792 115 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	4 822 581 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	0 kr

Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	4 822 581 kr

Summa total finansiering	14 614 696 kr
ESF-stöd	67,00 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	33,00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	33,00 %

Kostnader	
Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	354 031 kr
Personal	318 836 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	1 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	2 000 kr
Indirekta kostnader	47 825 kr
Intäkter	15 630 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	9 438 084 kr
Personal	6 443 208 kr
Externa tjänster	1 450 000 kr
Resor och logi	130 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	600 320 kr
Indirekta kostnader	966 481 kr
Intäkter	151 925 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	4 822 581 kr
Personal	4 822 581 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