

# Ansökan om projektstöd - lokalt ledd utveckling

## Steg 2

### Män i Hälsa

#### Övergripande

Ansöker du för egen räkning?: Nej

#### Uppgifter om sökanden

Person eller Organisationsnummer	2220002105
Namn	Sjuhärads samordningdförbund
Utdelningsadress	Bryggaregatan 8
Postnummer	50338
Postort	BORÅS
c/o adress	
Telefonnummer - inklusive riktnummer	033-4301009
Mobilnummer	
E-postadress	kansli@sjusam.se

#### Generella uppgifter om ansökan

**Ge en tydlig beskrivning av den planerade investeringen, projektet eller etableringen i odlingslandskapet. Om din ansökan gäller skogliga miljöinvesteringar, skriv endast "skogens miljövärden".**

I projektet ska arbetslösa män få delta i olika nätverksaktiviteter som bygger relationer och lagkänsla samtidigt som de utbildas till undersköterskor och blir rollmodeller för att förändra normer. Utöver att männen skaffar sig all formell kunskap och erfarenhet som krävs för att arbeta inom vård-och omsorgsyriken kommer de att få "Livsgnista". De får både delta i och själva lära sig arrangera och vara värdar för olika sociala träffar som stärker dem själva samt kollegor och brukare i vård och omsorg. Allt anpassas efter de deltagande männens förutsättningar och då särskilt för att de ska inkluderas väl i en annars starkt kvinnodominerad sektor. Urval sker bland män som bor spridda över Sjuhärad och troligtvis har tidigare yrkeserfarenhet från andra branscher även om de idag är arbetslösa eller sjukskrivna. Lärande sker i olika former och på olika orter runt om i Sjuhärad, med en del gemensamma träffar i Borås som geografiskt är Sjuhärads nav. En koordinator projektleder och håller i samverkan. Männen som lämnar utbildningen ska göra det med stolthet och trygghet i att de nu har många år av värdeskapande framför sig i rollen som undersköterskor och det högst otraditionella sättet som utbildningen sker på gynnar jämställdhet och långsiktigt hållbara arbetsförutsättningar, även efter att männen är färdigutbildade. För de utbildade som får bidra i en efterfrågad yrkeroll, för redan befintlig personal och för äldre som framöver behöver omsorgstjänster runt om i Sjuhärad kan projektet bidra till ökad livskvalitet.

**Ange slutdatum. Slutdatum är det datum då du har genomfört din investering eller ditt projekt, har betalt alla fakturor för dina faktiska utgifter och skickat in ansökan om slututbetalning.**

2023-04-04

## Kontaktpersoner

### Kontaktperson Anna Fagefors

---

<b>Namn</b>	Anna Fagefors
<b>Mobilnummer</b>	0708854176
<b>E-postadress</b>	anna.fagefors@sjusam.se
<b>Ansvarsområde</b>	förbundschef, projektägare

### Kontaktperson Helena Thelin

---

<b>Namn</b>	Helena Thelin
<b>Mobilnummer</b>	0766471231
<b>E-postadress</b>	helena.thelin@sjusam.se
<b>Ansvarsområde</b>	ekonomi

## Välj projekt

Socialfonden - genomförande av projekt > Stärkt anställningsbarhet för arbetslösa > Kompetensutveckling och utbildning > Övrigt > Riktade till arbetslösa

---

## Om projektet

**Var ska du genomföra ditt projekt?**

**Välj det län där du ska genomföra investeringen, projektet eller etableringen**

- VÄSTRA GÖTALAND

**Välj den kommun där du ska genomföra investeringen, projektet eller etableringen**

- VÅRGÅRDA
- MARK
- HERRLJUNGA
- BOLLEBYGD
- BORÅS
- ULRICEHAMN
- SVENLJUNGA
- TRANEMO

**Är du skyldig att redovisa moms för investeringen eller projektet?**

Delvis

**Motivera ditt svar**

Sk Ludvikamoms tillämpas så momsen blir ingen kostnad. Samordningsförbundet kan ansöka om momsersättning på motsvarande vis som kommuner.

**Upphandlingsskyldighet**

---

## Är du som stödmottagare skyldig att följa någon av upphandlingslagarna?

**Svar:** Ja

---

## Vilket leaderområde söker ni stöd i?

**Svar:** Leader Sjuhärad

## Vilken är målgruppen för projektet?

**Svar:** Arbetslösa män i Sjuhärad, eller män i behov av omställning för att fortsatt kunna förvärvsarbeta.

Notera

att det inte är en öppen målgrupp som omfattar samtliga män i behov av omställning, utan att Arbetsförmedlingen enbart kan bevilja aktivitetsstöd till en utvald skara. Detta projekt riktas till en målgrupp som inte är aktuella för ordinarie kursutbud och kan medverka till en omfattande ökning av sysselsättningsgraden för dem.

Utan självkänsla eller motivation som ger tilltro till att kunna axla en specifik yrkesroll kommer personen ifråga inte att söka sig vidare. Introduktionen i studier består av att lära känna en arbetsplats, yrkesrollen och medspelare med stöd av en koordinator vilket inte sker i en vanlig utbildning. Projektets utbildning ger mervärden, social träning och aktiviteter som skapar "livsgnista" och ger deltagarna medarbetarkraft parallellt med yrkesutbildning, så att de håller linan ut vilket annars inte vore troligt..

Åldersspann mellan ca 25-55år.

Yngre kommer endast i låg grad engageras och erbjudandet går enbart till män med lämplighet för omställning till arbete inom vård/omsorg.

## Hur mycket stöd planerar ni att söka till projektet?

**Svar:** 1243792

## Geografiskt område

---

## Vilket geografiskt område kommer ha nytta av projektet?

**Svar:** Hela Sjuhärad i ett första läge och därefter beräknas utbildningen leda till spridning och positiva effekter runt om i övriga delar av Sverige.

## Projektets syfte och bakgrund

---

### Vad är syftet med projektet?

**Svar:** Huvudsyftet är jämställt och hållbart arbetsliv/arbetsklimat för kvinnor och män inom vård och omsorgsyrken, så att de i samhället som på olika vis är i behov av vård och omsorgstjänster ska kunna få sina behov tillgodosedda genom kompetent personal - även på landsbygden som är hemmaplan för flertalet personer i Sjuhärad. Genom att stärka jämställdhet och verka för hållbarhet i arbetslivet får de många anställda som redan arbetar i vård och omsorg samtidigt bättre förutsättningar att stärka sin egen hälsa. Branschen har idag höga sjukskrivningstal, könsfördelningen är ojämn och i Sjuhärad liksom på andra platser i Sverige råder en alltmer ökande brist på personal, vilket tydligt visar att det finns behov av insatser för att skapa starkare hållbarhet i arbetslivet. Sjukhus i städer har mindre svårt att rekrytera utbildad personal jämfört med alla de mindre vård och omsorgsinrättningar som finns på olika orter i kringliggande kommuner. För alla som vill kunna leva och bo i hela Sjuhärad är det både ur ett offentligt och individuellt perspektiv en förutsättning att kunna rekrytera och ha kvar kompetent personal inom olika vård och omsorgsyrken .

Delsyfte ett är att de deltagande männen stärker sin självkänsla och hälsa. Den ambitiösa studieplanen med praktikuppgifter och nätverksaktiviteter som delvis sker i samverkan med ideell sektor lockar fram och bygger en stark gruppsammanhållning och värdegrund, vilket i sin tur höjer känslan av status och stolthet över att "vara man nog" , dvs svara upp till de krav som ställs för att få delta i projektet och därmed arbeta inom vård och omsorg.

Delsyfte två är att de deltagande männen inkluderas i starka nätverk av gemenskap som sträcker sig bortom den faktiska och formella utbildningen och både gynnar dem själva och inspirerar andra till att vilja arbeta i vård och omsorgsyrsken. Befintliga mötesplatser och former för människor att mötas kring personalfrågor i vård och omsorgsyrsken ska stärkas genom nya nätverks- och samverkanskonstellationer och med nya digitala mötesplatser som stöd. Ungdomar i Norge har förändrat sina gymnasieval genom de förebilder som de sett och fler unga män söker sig nu till vård och omsorg.

### **Vad är bakgrunden till projektet?**

**Svar:** Norge påbörjade för ca tio år sedan Menn i Helse som ett jämställdhetsarbete inom vård och omsorg. Projektet har sedan dess vuxit från att starta i en delregion till att nu verka i 65 kommuner i Norge. Den norska regeringen hyllar konceptet som en väsentlig del i att rusta vården och har nyligen avsatt medel för en ytterligare utökad satsning så att hela landet ska kunna arbeta enligt den modell som vuxit fram.

Vid en nationell konferens för samordningsförbund i Stockholm informerades om det norska projektets framgångs-strategi. Norges representanter berättade om arbetslösa och tidigare sjukskrivna män som nu blivit stärkta av att involveras i vård och omsorgsarbete och förmedlade både vidden av olika uppgifter och värdeskapandet som arbetet i sig innebär samtidigt som de berättade om hur de arbetat. De lyckades visa upp både inbjudande och svårare sidor av yrkesrollen och beskrev hur deras kampanjer också hyllar och stärker redan befintlig personal. En hel del norskt material finns tillgängligt på [www.Mennihelse.no](http://www.Mennihelse.no) och filmer som när fd säljaren Roar berättar om "mitt nye valg" eller de många männen som medverkar i "bakom skyene" förmedlar mycket av hur de arbetat i Norge.

Vid presentationen var bland annat flera representanter för Sjuhärads samordningsförbund på plats. Därefter har ett samarbete inletts mellan Sjuhärads samordningsförbund och Norge och kontakter har skett med samverkande parter. Förbundet har tidigare beviljats EU-medel för en annan del av konceptet, gällande handledarutbildning för redan anställd personal, och denna ansökan till Leader avser att genomföra den faktiska utbildningen Män i Hälsa så att nu arbetslösa män kan stärkas och anställas i vård och omsorgsyrsken i olika delar av Sjuhärad.

Sedan ett år tillbaka har samordningsförbundet hållit särskilda möten om den i Norge väletablerade modellen, informerat om arbetssättet och den planerade satsningen. Information har getts både om konceptet specifikt och om hållbarhet i arbetslivet generellt. Ett studiebesök samlade enbart ett mindre antal personer i ca hälften av Sjuhärads kommuner, annars har spridning skett till hela Sjuhärad och då särskilt till beslutsfattare inom HR, äldreomsorg och social omsorg, bemanningenheter el motsvarande som berörs mest av rekryteringsfrågor till vård och omsorg. Personalcheferna har särskilt uppmärksammat arbetet i samband med egna nätverksmöten och kortare dragningar har skett även i andra forum.

När idèerna började formas fanns oron att antalet i målgruppen skulle vara alltför lågt för att samla en hel klass med män men fortsatta förarbeten ger stöd för att det valda antalet deltagare kan rekryteras. En särskild klass ger kostnadseffektivitet och skapar relevanta förutsättningar för att nå de framgångar som skapats i Norge. Omfattningen baseras delvis på jämförelser med deras arbetslöshets- och utbildningstal som skattar att en total befolkningssmängd om 100000 invånare är ett tillräckligt underlag för att nå tillräckligt antal män som idag är sjukskrivna eller arbetslösa och som kan motiveras till omställning. Den norska metoden ger starka förebilder och ett stort marknadskommunikativt arbete är planerat att ske i samverkan med förbundets andra projekt för att nå de berörda deltagarna.

### **Kommer projektet endast att vara till nytta för företag?**

**Svar:** Nej

## **Er vanliga verksamhet**

---

### **Hur skiljer sig projektet från er ordinarie verksamhet?**

**Svar:** Konceptet finns inte sedan tidigare i Sverige och förbundet har inget jämförbart i ordinarie verksamhet.

Samordningsförbundet har ett beviljat och pågående projekt "PR hälsa i hållbart arbetsliv" men detta gäller kompetensutveckling till redan anställd personal. Män i Hälsa-utbildningen för arbetslösa män som vill bli

undersköterskor ryms enligt regelverket inte inom det projektet och de är därmed enkla att avgränsa från varandra i olika kostnader. Dock kompletterar de båda projekten varandra då det strategiskt inriktade befintliga projektet kan bekosta marknadsföring kring utbildningsplatserna och genom handledarutbildning skapa bättre förutsättningar att ta emot männen när de ska ut i arbete på olika äldreboenden, vårdinrättningar och andra omsorgsarbeten.

Det finns visserligen kommunala undersköterskeutbildningar redan idag, men detta projekt arbetar med helt andra former gällande såväl rekrytering av deltagare som själva utbildningen med olika inslag som inte finns i den vanliga. Projektet bekostar delar som direkt kommer den avsedda målgruppen tillgodo och som inte ingår i en reguljär utbildning. Läraromkostnader ingår, men inget som skulle kunna vara en "vinst" för den enskilda kommunen och dess lokaler eller ordinarie utrustning, utan enbart sådant som blir en faktisk kostnad förknippad med de många deltagarna från Sjuhärads samlade kommuner. Studentlitteratur sänker exempelvis trösklarna för den målgrupp som avses och fika är ett moment i framgångsmetoden. Att skapa en stark gruppsammanhållning och laganda med en "lagcoach" som peppar och därtill värdegrundande insatser genom föreningslivet är en väsentligt annorlunda utbildningsform. Det finns samtidigt andra utbildnings-satsningar hos offentliga aktörer i Sjuhärad och därmed ingen risk att detta skulle ersätta befintliga utbildningar. När projektet väl är genomfört kan dess metodutveckling däremot spela stor roll för att utveckla många reguljära utbildningar.

Förbundets ordinarie verksamhet riktas annars ofta till arbetslösa personer, men det sker genom helt andra aktiviteter. Exempelvis bekostar förbundet naturförlagda gruppträffar i aktiviteten Gröna vägen framåt och kreativt skapande, coaching etc i Aktiv kraft. Dessa kan beskrivas som förberedande rehabiliteringsinsatser på personernas väg mot arbete. Förbundet arbetar även löpande med att skapa utvecklande dialog mellan de parter som äger förbundet, utbilda handläggare hos olika myndigheter till att förstå angränsande uppdrag etc vilket också skiljer sig stort från den nu sökta utbildningen.

Projektet kommer om det beviljas att bokföra kostnader i ett separat kostnadsställe .

## Mål

---

### **Vilka mål ska ni ha nått vid projektets slut?**

**Svar:** 8 genomförda informationsmöten i olika delar av Sjuhärad för att män ska vilja välja utbildning till vård och omsorgsyrken och 8 genomförda rekryteringsprocesser för att prioritera vilka av de sökande som kan antas till det begränsade antalet platser. (Beräknat minst ett möte för vardera kommun för att nå ut brett, och det kan bli fråga om fler med tanke på att hålla små grupper.)

15 män har utbildats till undersköterskor, med parallella aktiviteter som medverkar till att visa upp goda förebilder, skapa kamratlig laganda samt stärka deltagarnas hälsa.

1 diplomceremoni där undersköterskebrosch utdelas till de som fullföljt utbildningen och därmed kan intygas ha de kvalifikationer och personliga egenskaper som efterfrågas för anställning som undersköterska hos någon av Sjuhärads kommuner.

10 anställda undersköterskor (några väljer en annan yrkesroll, eller väljer att vidareutbilda sig ytterligare inom vård och omsorg. Indikatorerna anger ytterligare något lägre omfattning då deltid kan förekomma)

1 nätverk och stärkta befintliga mötesplatser, samt nya samarbetskonstellationer för män som vill verka som förebilder för framtida potentiell personal och/eller kvinnor och män som på andra vis arbetar inom vård och omsorg, eller för att stärka yrkesrollen.

### **Vilka mål ska ni nå på lång sikt?**

**Svar:** Ett starkare Sjuhärad med ökad ekonomisk och social hållbarhet, mer jämställda arbetsplatser och positivt förändrade normer bland en engagerad befolkning:

De deltagande männen fortsätter vara egenförsörjande genom att kvarstå i anställning som undersköterskor och fortsätter att nätverka och visa män som kraft inom olika vård och omsorgsyrken. Hälsoeffekter ses i flera led då deltagarna själva stärker sin hälsa och då de medverkar till att stärka andra personers hälsa och välmående. Personal blir kvar i branschen runtom i de olika kommunerna och ger värde till brukarna av deras tjänster samt minskar omkostnader som annars följer vid höga personalomsättningar.

Allt färre behöver omställningsinsatser, vilket ger både personliga och samhällliga besparingar/vinster.

Vuxenutbildningen anpassar framtida studieformer och sprider sina lärdomar till andra utbildningsaktörer, även i andra delar av landet.

Ungdomars val av gymnasieinriktning påverkas positivt så att fler i högre grad lyckas anpassa sina gymnasieval utifrån personlig lämplighet, istället för att begränsas till traditionella/stereotypa könsroller.

Kvinnor och män arbetar tillsammans i vård och omsorgsyrsken och är stolta och nöjda med sina yrkesval. Bättre möjlighet för kommuner att verka för jämställdhet och rekrytera lämplig personal som i sin tur har ett gott inflytande gentemot den kundkrets de finns för.

En ökad förutsättning för traditionsbärande människor på landsbygden att ställa om till nya yrkesroller.

Även samhällsengagemanget i övrigt ökar runtom i Sjuhärad då fler personer kommer i kontakt med föreningslivet och skapar goda relationer människor emellan.

## Genomförande och aktiviteter

---

### **Hur ska ni genomföra projektet och vilka aktiviteter ska ingå? Använd gärna mallen som finns för aktivitetsplan. Mallen hittar du här: "Aktivitetsplan"**

**Svar:** Många arbetslösa män informeras om vad yrkesrollen i vård och omsorg omfattar och eventuella stereotypa normer uppmärksammas. Olika informationsmöten sker lokalt i Sjuhärads kommuner. Ursprungsplanen var att hålla färre och större fysiska möten där vi bjuder på fika. Nu har vi istället fördelat tiden på fler och mindre träffar och räknar på ett möte i varje kommun kompletterat med tillfällen som bokas med enskilda intressenter genom kontakter med samverkansparter. Det vore olyckligt om Corona-rekommendationerna ändras så att digitala plattformar måste användas, men om så blir fallet kommer möten att genomföras via Teams. Kommunernas arbetsmarknadsenheter är en viktig samverkanspart för att nå ut till de personer som är inskrivna i respektive kommun.

I samarbete med förbundets andra projekt sprids ett omfattande kampanjarbete och material som visar förebilder. Olika företag inom näringslivet erbjuder information och samverkan kring omställning för sjukskrivna eller arbetslösa personer. Samverkan kan även ske med näringslivets privata aktörer där undersköterska är en efterfrågad yrkesroll.

I samband med upprepade ansökningsmöten med gruppintervjuer sker en urvalsprocess och detta uttagningsförfarande (enligt den i Norge framarbetade modellen) begränsar antalet sökande män. De kvarvarande sökande deltagarna kallas rekryter och utför en första provperiod i branschen efter att ha fått en första obligatorisk kunskapsintroduktion.

Vid rekryternas arbetsplatsförlagda utbildning sker kontaktbesök och uppföljning löpande. Platserna fördelas på olika orter och i olika kommuner i Sjuhärad. Praktikperioden inledningsvis leder till en naturlig urvalsprocess, då vissa män skaffar sig insikter om att snarare välja en annan bana och andra blir stärkta i sin motivation. Enligt Norges erfarenheter behövs ibland stöd i ena eller andra riktningen. Även respektive arbetsgivare har inflytande på hur platserna till den kommande utbildningen fördelas då det är kopplat till erbjudanden om anställning för de personer som fullföljer deltagandet.

De 25 bäst lämpade kandidaterna påbörjar utbildningen till undersköterska och får tillgång till studielitteratur. Ett fåtal kan vid behov komplettera vaccinationsprogram i den mån de inte gjort det tidigare. Utbildningen varvar teori och praktik och har generellt gemensamma träffar i Borås då det innebär mest jämlika och fördelaktiga restider för det stora flertalet av deltagare.

Som ett komplement till utbildningen sker nätverksträffar i samverkan med aktörer från ideell sektor. Föreningarna har intresse för projektets frågor och kompetens för att ge männen personlig utveckling samt forma dem till ett vinnande lag. Även männen är medskapare i vissa nätverksträffar vilket ger dem kunskap i att arrangera event för att ge extra gnista till både sina egna liv och till den målgrupp som oftast behöver mycket vårdinsatser. Inslaget kallas "livsgnist" i det norska utförandet. Männen utbildas och coachas parallellt till stark sammanhållning och seriösa studier som ger dem hög yrkeskompetens och utvecklar deras medarbetarskap. Ett fåtal män beräknas falla ifrån innan gruppen fullföljt studierna och resterande undersköterskor beräknas färdigutbildade innan projektavslut.

Helheten med utbildningen i sig, den skapade lagandan samt männens personliga egenskaper och fallenhet för yrket leder till en att mycket stor kamratlig kraft ska kunna tillföras till de arbetsplatser som tar del av "rekryterna" som utbildats.

Externa möten med beslutsfattare och nationella intressenter. Samverkan sker med nätverk och enheter vid högskolan som följer vad som utvecklas genom projektet och sprider dess erfarenheter.

## Kompetens och samarbete

---

### Vilken erfarenhet och kompetens finns i projektet?

**Svar:** Den största omkostnaden ligger i lärartjänst och koordinator. Utbildningar till undersköterska finns sedan tidigare i kommunal regi, men inte utförd med de krav och förutsättningar som detta projektet skapar. Lärarna kommer att vara behöriga och ha erfarenhet av de respektive ämnen som de kommer att utbilda inom och deras arbete kommer att stärkas av en koordinator. Tjänsterna köps in på deltid. För att skapa god tillgänglighet med rimliga restider, oavsett var i Sjuhärad deltagarna bor, sker detta genom utbildningsförvaltningen, Borås Stad.

Administration och ekonomi hanteras på deltid av personal som har stor erfarenhet av projektdrift och den noggrannhet som krävs för trygg dokumentation. Det finns även erfarenhet av att upphandla utifrån ekonomiskt mest fördelaktiga grunder och att på andra sätt organisera så att material tillgängliggörs så prisvärt och förmånligt som möjligt.

Nätverksdagar arrangeras i samverkan med externa utbildare i den ideella sektorn. Det ska vara dagar som skapar interaktiva sammankomster och uppmuntrar aktivitet, rörelseglädje, självkänedom samt underlättar relationsbyggande. Den norska förlagan trycker på vikten av att "samla laget" och grundläggande plan är att hålla fysiska möten med gemensamma utbildningar i klassrum, men utbildningsförvaltningens lokaler har tillgång till tele/bildsystem och förutsättningar ta hänsyn till individuella förutsättningar vid behov. Delar av nätverksträffarna kommer (om det är möjligt med tanke på Corona) att riktas till en bredare publik så att rekryterna får öva sig i arrangörskap och värdskap. Det stärker livsgnista hos såväl äldre som rekryter.

Styrning och ledning sker från samordningsförbundet vars styrelse består av ledamöter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunerna och Region Västra Götaland. Vid sidan av styrelsen finns tematiska arbets-/styrgrupper för att ge särskilt stöd till specifika utvecklingsfrågor / projektinsatser. Arbetsförmedlingen utser särskilda kontaktpersoner och bistår med sakkunskap, projektkod mm

### Vilka andra samarbetar projektet med?

**Svar:** Förbundets befintliga ägarparter, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunerna och Region Västra Götaland och dess projekt, som PR hälsa i hållbart arbetsliv (för kompetensutveckling till redan anställda), är grundläggande samverkansparter.

KS i Norge. Det Norska Helse- och omsorgsdepartementet har givit KS arbetsgivaruppdraget för det norska Menn i helse-projektet när det utvecklades från att vara ett försök i Trondheim till att bli en möjlighet för hela Norge. KS står för kommunesektorens organisasjon och är en ungefärlig motsvarighet till SKR i Sverige.

Vård- och Omsorgscollege samt ytterligare angränsande enheter/samverkansformer genom Boråsregionen Sjuhärad Kommunalförbund är viktiga för att föra samman projektets lärande med redan befintliga kompetensplattformar.

Ett samarbete har inletts med Sisu idrottsutbildarna och Röda korset. De har rätt kompetens för tjänster kopplade till nätverksdagar och båda organisationerna har i sin tur breda kontaktnät samt kompetens och erfarenhet av att stärka människor. I värdskap av en förening i taget sker aktiviteter såsom föreläsningar, teambuilding, workshop och sociala aktiviteter som stärker deltagarnas värdegrund, engagemang och hälsa.

Med Högskolan i Borås har inledande kontakter etablerats med CVS, Centrum för välfärdsstudier samt FoUS, Kompetenscentrum för forskning och utveckling inom det kommunala välfärdsområdet som till att börja med erbjuder projektet att delta vid seminarier inom deras fokusområde rekrytering inom välfärdssektorn. Intresse finns för en mer fördjupad samverkan från båda parter då de har olika forskningsprojekt på gång inom projektets målgrupper.

Företag och andra näringslivsaktörer. Män som exempelvis idag är sjukskrivna och i behov av omställning från arbetsplatser ska nås och informeras. Av respekt för företagen kommer samarbeten att inledas först när det går att utlova ett skarpt erbjudande om att utbildningen är finansierad genom leaderprojektet Män i hälsa.

SKR är en intressent i Sverige som så långt efterfrågat information om projekt Män i hälsa och som bett om att få återkomma kring former för samarbete/uppföljning när utbildningen för arbetslösa/sjukskrivna män startat.

## Ideellt arbete och övriga ideella resurser

---

### Kommer ni att ha med ideella resurser i projektet?

**Svar:** Ja

### Beskriv det ideella arbetet

**Svar:** Projektet arbetar utifrån en utmanande jämställdhetsbild som både förmedlar könsstereotypa mönster och motsatsen och samverkande parternas insatser hjälper projektet i rätt riktning och sprider vad Män i hälsa innebär. Strategisk storytelling är viktigt för att få till stånd en förändring av människors synsätt och blir ett sätt för att tillföra värde till projektet. Att berätta om utbildningen till tänkbara rekryter för att få dem att vilja delta och att diskutera jämställdhetsfrågor i de kontaktnät som finns kring respektive samverkanspartners är exempel. Om projektet faller väl ut är en spridning till andra delar av landet önskvärd. Förbundet kommer även att köpa tjänster av ideella aktörer för de dagar som avser nätverksbyggande, men detta tas upp som en kostnad och den tiden ingår alltså inte i ideell tid. Uppskattningsvis bidrar 3 samverkanspartner med 108 ideella timmar (2 tim / mån vardera, räknat på 18 månader) och deltagare som deltar på nätverksskapande aktiviteter vid sidan av den formella utbildningen och det arbetsplatsförlagda lärandet beräknas bidra med 360 timmar (2 tillfällen a 3 timmar per deltagare och termin.)

Totalt 468 timmar ideellt arbete. Notera att den ideella tiden i projektet är försiktigt beräknad trots att många privatpersoner satsar mycket tid. Medfinansiering skulle även kunna beräknas för offentliga resurser då deltagarnas tid generellt räknas som offentlig i och med att de uppbär aktivitetsstöd under den tid som de deltar i projektet och då de samverkande parterna och genom förbundet tillför ytterligare värden än vad som finns upptaget som kostnader i projektet.

### Ange värdet av det ideella arbetet i kronor?

**Svar:** 102960

### Beskriv de övriga ideella resurserna.

**Svar:** inga övriga ideella resurser utlovas

### Ange det totala värdet av övriga ideella resurser i kronor?

**Svar:** 0

## Nytänkande och andras erfarenheter

---

### Är projektet nytänkande och i så fall hur?

**Svar:** Ja projektet är helt nytt och kan om det faller väl ut spridas vidare i Sverige. Den norska förlagan har grundaktiviteter att inspireras av, men myndigheter, regelverk mm har olika förutsättningar då det är fråga om olika länder så det är ändå fråga om ett helt nytt sätt att organisera utförande och ett nytt sätt att tänka kring att motivera och utbilda arbetslösa män i Sverige, så att de samtidigt stärker en bransch som är i behov av all kraft som kan tillföras.

### Känner ni till något liknande projekt?

**Svar:** Ja

### Vilket projekt är det och hur tar ni tillvara på deras erfarenheter?

**Svar:** Det norska projektet Menn i helse som är inspirationskälla och samverkanspartner. Norska Menn i helse har börjat få positiv spridning och gott rykte i Sverige vilket grundar för att vårt gemensamma pilotarbete i Sjuhärad ska falla väl ut. Den norska organisationen förmedlar sina kunskaper till oss och vi förmedlar våra erfarenheter och nya inspiration för ett fortsatt utvecklingsarbete för dem.



## Förväntat resultat - indikatorer och uppföljningsuppgifter

---

**Kommer projektet att leda till att nya företag skapas?**

**Svar:** Nej

**Kommer projektet att leda till nyskapade arbetstillfällen för kvinnor?**

**Svar:** Nej

**Kommer projektet att leda till nyskapade arbetstillfällen för män?**

**Svar:** Ja

**Ange hur många timmars sysselsättning per år som kommer att skapas.**

**Svar:** 15480

## Förväntat fondspecifikt resultat - indikatorer och uppföljningsuppgifter

---

**Hur många kvinnor räknar ni med ska vara deltagare i projektet?**

**Svar:** 0

**Hur många män räknar ni med ska vara deltagare i projektet?**

**Svar:** 25

**I vilken typ av område ska projektet genomföras?**

**Svar:** Tätort med mindre än 5 000 invånare eller på landsbygden., Stad med fler än 50 000 invånare.

## Vad händer efter projektet?

---

**Vem kan vara intresserad av projektet utöver er själva?**

**Svar:** Många organisationer i såväl näringsliv som offentlig och ideell sektor i Sjuhärad har intresse av projektet:

Kommunerna står inför massiva behov av rekrytering till vård och omsorg och det finns en stor outnyttjad potential av män som undersköterskor. I Svenljunga är det så få som 3,6% av de som arbetar som undersköterska i kommunen som är män, medan det i Borås (då även inräknat data för stadskärnan, som sedan exkluderas från Leaderområdet) är 12,6% av alla tillsvidareanställda undersköterskor som är män. Även Region Västra Götaland och privata utförare av vård och omsorgstjänster har löpande rekryteringsbehov av undersköterskor till de många platser som ska kunna ge vård- och omsorgsplatser runtom i Sjuhärad.

Boråsregionen, Sjuhärads kommunalförbund, arbetar för att utveckla Sjuhärad som en attraktiv och bra region att besöka, leva och verka i. Med Närvårdssamverkan, Vård-och omsorgscollege mfl finns direkta kontaktytor och gemensamma ambitioner kring den kunskapsutveckling projektet avser. Både Beredning Välfärd och kompetens samt Beredning Hållbar utveckling har målsättningar som ligger i linje med projekt Män i hälsa.

Samverkande ideella aktörer har intresse av att sälja tjänst och bidra med ideellt arbete. De vill stärka de enskilda individerna i nätverksträffar och eventuella andra event samt förankra och sprida värdegrundsarbete som ligger i linje med deras egna mål och ser en potential till att kunna rekrytera bland deltagare till respektive föreningar.

Företag med sjukskriven personal, eller med tidigare anställda som inte längre är i arbete kan se vinster med omställningsarbete, i synnerhet om det blir till en starkt efterfrågad yrkesroll som blir berikande för de personer som står inför nya val i livet.

SKR visar stort intresse för projektet utifrån att de tagit del av goda resultat från Norge.

Om projektet faller väl ut har i förlängningen hela Sverige och alla dess kommuner glädje och intresse av Män i hälsa.

### **Hur kommer ni att informera om det ni har åstadkommit i projektet?**

**Svar:** Skriftlig information på hemsida och riktat till media.

Högskolan kommer att medverka till spridning och fortsatta kontakter pågår under projektets genomförandeperiod .

I övrigt ger sammankomster bland förbundets ägarparter naturliga och utbredda vägar att förmedla vunna erfarenheter.

Den beräknat största spridningseffekten sker mellan männen och media, även sociala media inräknat.

### **Hur ska verksamheten se ut efter projektets slut?**

**Svar:** Innehållet i konceptet fortsätter. Sjuhärads samordningsförbunds fastställda verksamhetsplan för 2020-2022 anger att arbetsformer och metoder som visat sig framgångsrika och gynnar ett långsiktigt samhällsnyttigt arbete hos parterna ska implementeras hos berörda parter och inkluderas som ordinarie arbetssätt.

Män i hälsa skapar ett arbetssätt och bygger på långsiktiga samarbeten där också befintlig personal i sin vardag inspireras och får verktyg att fortsätta arbeta för ökad yrkesstolthet och attitydpåverkan. Representanter inom förvaltningar och verksamheter ansvarar för fortsatt uppföljning då intresset för fortsatt utveckling behöver komma inifrån. Både yrkeslärarna, förstelärare som har utvecklingsdrivande roller, och handledare kan bära innehållet vidare. Underlagen och verktygen i form av modell kring uppföljning/utvärdering under praktik, teoretisk utbildning och handledning inom arbetet gör att framtida kvinnor och män som personal kan få rätt kunskaper, kultur och arbetsmiljö samt att kunna skapa bättre förutsättningar och attityder kring vård och omsorgsyrken.

Med fler män utbildade och aktiva som rollmodeller och förebilder inom befintliga verksamheter fortsätter arbetet ytterligare inifrån. Sättet att arbeta för att stärka individer och främja att positiva nätverk fortsätter kan fortsatt drivas kopplat till kommunernas vårdutbildningar och de får fortsatt dragkraft av de kampanjmaterial som tillgängliggörs genom projektet.

Nätverken och de positiva spiralerna i sociala medier och i kontakter människor emellan fortsätter.

De utbildade männen arbetar vidare som anställda inom vårdsyrken och i omsorgsarbete runtom i Sjuhärad och kommunerna står sig något bättre i konkurrensen om utbildade undersköterskor, vilket kan vara extra viktigt för att visa sig som en attraktiv arbetsgivare och arbeta för att bibehålla utbildad personal på landsbygden.

Projektet har agerat som katalysator och Vård och omsorgsprogrammet på gymnasiet kommer framöver att få utbilda fler yngre män. Norges erfarenhet är tydlig: Ungdomar påverkas och fler manliga rollmodeller gör att fler unga män väljer vård och omsorgsyrken. Trondheim har nu ca 50/50 förhållande i ungas ansökningar.

Tillsammans med kommunernas samordning av vård och omsorgsfrågor jobbar man aktivt vidare med handledning, gruppdynamik och att skapa en attraktiv arbetsmiljö som både män och kvinnor vill arbeta och utbildas inom. Vård och omsorgscollege ser regionalt att projektets nätverk kommer att fortsätta ge en positiv dragkraft till de yrkesambassadörer som de själva utbildar, plus att projektet skapar underlag för fortsatt utvecklingsarbete för såväl högskolan i Borås som nationella intressenter.

Därutöver finns från Sjuhärads samordningsförbund en öppenhet för att pröva vidare utveckling genom exempelvis projekt som samverkar med och påverkar den kontinuerliga utvecklingen. En nationell organisation har redan ställt frågor om att medverka till att ytterligare sprida jämställdhetsarbetet inom vård- och omsorgssektorn. Det öppnar för möjlighet att förbundet skulle kunna medverka till ett nationellt projekt om det skulle visa sig vara av intresse för fortsatt samhällsnytta, samtidigt som det inte är ett självändamål.

---

### **Andra sökta och beviljade stöd som inte är medfinansiering till projektet**

### **Har ni sökt eller beviljats andra stöd till detta projekt som inte är medfinansiering?**

**Svar:** Nej

## Har din verksamhet fått stöd som är av typen statsstöd av mindre betydelse under de senaste tre beskattningsåren?

Svar: Nej

## Kommer ni att genomföra projektet även utan det stöd ni söker här?

Svar: Nej

### Motivera ert svar.

**Svar:** Förbundet har inte resurser till att på egen hand bekosta en selektiv pilotgrupp och kommunerna kan inte på egen hand arbeta utifrån projektets modell samtidigt som Arbetsförmedlingen inte har möjlighet att ge aktivitetsstöd till de deltagande på andra villkor än att kommunerna gör de anställningsåtaganden som de avser att göra om projektet beviljas.

Utan ett projekt riktat till arbetslösa deltagare kommer alltså inte den planerade samverkan att kunna ske och de PR-kampanjer som kan bekostas genom det befintliga projektet PR hälsa i hållbart arbetsliv får definitivt inte samma genomslagkraft utan riktiga män som kan lyftas fram som rekryter på det sätt som Norge prövat sig fram till sin succémodell.

## Utgifter

Utgiftstyp	Beskrivning	Belopp (kr)
Övriga utgifter	administratör	28974
Övriga utgifter	ekonom	41082
Övriga utgifter	kaffe/te	36000
Övriga utgifter	koordinator	275815
Övriga utgifter	litteratur	119000
Övriga utgifter	lärare	657000
Övriga utgifter	nätverksträffar	48000
Övriga utgifter	rekrytering/avslutsevenemang	34321
Övriga utgifter	vaccinationer	3600
<b>Summa utgifter</b>		<b>Belopp (kr)</b> 1243792

\* Utgifter du är momsredovisningskyldig för är redovisade exklusive moms. Övriga är redovisade inklusive moms.

## Finansiering

Typ av finansiering	Belopp (kr)
Projektstöd	833342
Övrigt offentligt stöd från LAG	410450
<b>Summa finansiering</b>	<b>1243792</b>

## Bilagor

### Bifogade bilagor

- Aktivitetsplan: Aktivitetsplan\_Män\_i\_hälsa\_0909.docx
- Annan bilaga: Indikatorer\_-\_Män\_i\_hälsa0909.docx
- Budgetmall för projektstöd: Män\_i\_hälsa\_Budgetmall20200814.xlsx
- Budgetmall för projektstöd: Män\_i\_hälsa\_Budgetmall\_200908.xlsx