



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Sid 1(19)  
Diarienummer  
2021/00342

*Vi förändrar arbetsmarknaden*

## Ansökan

### Uppgifter om projektet

Namn på projektet	<b>PRIA, Positiv Riktning i Arbetsliv</b>	Startdatum	2022-01-01
Kontaktperson för projektet	Anna Fagefors	Slutdatum	2023-04-30
Telefonnummer	070-885 41 76		
E-post	anna.fagefors@sjuharadssamordningsforbund.se		
Behörig företrädare	Anna Fagefors		
Telefonnummer	0708854176		
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	<b>Sjuhärads samordningsförbund</b>
Organisationsnummer	222000-2105
Organisationsform	Landstingskommunala verksamheter
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	0708854176
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	<b>45287422</b>
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 i Västsverige: 2021/00196
--	---

*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 506      Antal kvinnor 418      Antal män 88

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

Sedan flera år hyser många offentliga organisationer i Sjuhärad med omnejd stor oro för många och långa sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa och flykt från vissa yrken. Frånfall försvarar för kvarvarande kollegor och organisationers möjligheter att vara goda arbetsgivare. Oron vävs samman med demografiska förändringar och allt sammantaget ger en skrämmande bild som konkretiserar en del av det vi till vardags beskriver som oro för kommande kompetensförsörjning och urholkade välfärdssystem.

Som väl är finns det också tydliga insikter om att vi tillsammans behöver arbeta konsekvent med att förändra samhällskulturen, öka den psykiska hälsan och få fler kvinnor och män att kunna bidra med sina resurser i arbetslivet. Gemensam kompetensutveckling är ett viktigt steg på vägen.

Flera olika Regeringsuppdrag pekar på att mycket behöver göras och ger förslag på lämpliga former. Exempelvis kom nyligen betänkandet "Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre" och "Uppdrag att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser". Viljan finns att samverka kring aktiviteter i en gemensam satsning, få draghjälp och dela med sig till varandra i ambition att nå det som är bättre för samhället i stort.

Coronapandemin har drabbat många människor hårt och kommuner och region har ställts inför stora utmaningar som också försvårat möjligheterna att nå ut med efterfrågad kompetensutveckling. Det fanns redan tidigare stora behov och dessa är nu delvis även uppdämda för många i de grupper som har bland de största behoven. Vård, omsorg och utbildning tillhör sektorer där behoven är skriande. Parterna vill tillsammans arbeta med förebyggande åtgärder och ta fasta på förhållningssätt för att förhindra att individer i onödan blir sjukskrivna. Den positiva sidan av problemen är att när kunskap finns går det faktiskt att åstadkomma förändring. Livet medför mentala upp- och nedgångar och tillsammans kan vi skapa en samhällskultur av ökad psykisk hälsa hos både kvinnor och män.

Den demografiska förändringen som slår över hela Sverige skapar enorma behov av personal och också lärare/rektorer inom utbildningssektorn kämpar med krav som inte går att matcha med befintliga kompetenser och övriga resurser. Inte minst på landsbygden är det av vikt att offentliga arbetsgivare blir attraktiva arbetsgivare. Vissa insatser har påbörjats, men det tar tid att förändra mönster och få genomslag i hela åldersspannet av arbetskraft, från ungas yrkesval till äldres uthållighet att stanna kvar i de yrken där de så väl behövs.

Sjuhärads samordningsförbund har sedan flera år varit sammanhållande och koordinerat olika kompetensutvecklingsinsatser för kvinnor och män, både anställda samt målgrupp för programområde 2. Västra Götalandsregionen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan tillsammans med Sjuhärads åtta kommuner har medverkat till projektdrift och i olika grad genomfört kompetensutveckling inom sina egna organisationer. Främst har kommunerna utfört och tagit del av insatser och i mindre utsträckning har även ideella organisationer och områdets övriga arbetsgivare och näringsliv tagit del av insatser. Dialog pågår även med intilliggande samordningsförbund som för egen och/eller närliggande kommuners räkning kan komma att beredas nytta av den projektdrift som Sjuhärads samordningsförbund ansöker om. Samverkan sker sedan tidigare inom och mellan områdena i frågor av gemensam karaktär.

Från två tidigare kompetensutvecklingsprojekt (Positiv rörelse, PR-Hälsa i hållbart arbetsliv) och medlemmarnas egenfinansierade insatser finns nu både metoder att tillvarata, fortsätta utveckla och sprida samt kreativa idéer till förnyade insatser för att täcka delar av områdets klarlagda behov. För förbundets parter skulle ett så kallat pärlbandsprojekt från tidigare kompetensutvecklingsprojekt innebära en projektperiod som kan skapa mervärden relativt tidigare erfarenheter. Då kan nya aktörer få möjlighet att delta, och de som redan medverkat kan få möjlighet att befästa och komma vidare med utveckling vilket underlättar implementering av sina erfarenheter från PR- hälsa i Hållbart arbetsliv. Dessutom kan de mest unika och framgångsrika delarna förmedlas till andra organisationer regionalt, nationellt och internationellt.

Projektet har formats ut behoven hos olika arbetsgrupper, genom de erfarenheter som förbundsmedlemmar skaffat i tidigare projektdrift och genom framåtsiktande kartläggningar av personalens förutsättningar tillsammans med chefer och medarbetare på olika arbetsplatser. Vi vet att kvinnor och män i motsvarande yrken är lika utsatta när yrkesrollen kräver ansvarstagande, empati och ställer höga krav utan att nödvändigtvis balansera med de resurser som krävs, men projektet kommer att nå fler kvinnor än män då arbetet riktas till kvinnodominerad offentlig sektor.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är inte längre nya, men har ännu inte lett till en arbetskultur som är sund rakt igenom, och kanske behövs extra lång omställningstid hos stora arbetsgivare som region och kommuner. Regler, kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling är svåra frågor som blir komplexa när det handlar om att nå fullt genomslag i offentliga enheter med budgetar som inte alltid rymmer önskvärda resurser.

Det finns fortsatt behov av att öka den psykiska hälsan och få fler kvinnor och män att kunna bidra med sina resurser i arbetslivet. De arbetsgivare som med stöd av tidigare kompetensutvecklingsprojekt initierat utveckling har fortsatt utvecklingspotential och flera är betjänta av förnyat stöd för att utförda förbättringar verkligen ska få fäste och kunna fortlöpa. För nytillkomna är förebyggande arbete enligt projektets metoder fortfarande på önskelistan. Både den strukturövergripande och den individinriktade kompetensutvecklingen behövs för att ge kvinnor och män verktyg att förebygga psykiska åkommor, stanna längre i arbete på sina arbetsplatser och minska sjukskrivningar samt för att stärka arbetsgivarens metodiska arbetsmiljöarbete.

Strukturövergripande kommer projektet att påverka dessa obalanser och samtidigt individriktat ge enskilda individer verktyg för förebyggande åtgärder. Organisationer kommer med kompletteringsutbildning genom projektet fortsätta det stora arbetet för en samhällskultur av ökad psykisk hälsa hos både kvinnor och män genom att tillämpa evidensbaserade metoder.

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

Det finns fortfarande stora behov av kunskap till både nyckelpersoner inom organisationer och individer med behov av verktyg för att kunna ta egenansvar. Det är sedan flera år en stor utmaning att kompetensförsörja till kontaktyrken och arbetsmarknaden är ojämlig. Tyvärr har förutsättningarna inte ändrats stort över tid. Forte, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd sammanställde redan 2015 en rapport om Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro och den har bara i detaljer som statistik och referenser justerats när den nylanserades 2020.

"Psykisk ohälsa som ångest, depression, stress och utmattning har under senare år blivit den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro i Sverige och leder ofta till långa sjukskrivningar. Den psykiska ohälsan i arbetslivet innebär stora kostnader i form av utgifter för vård och de sociala trygghetssystemen, men också betydande produktionsbortfall. För individen är problemet mångfacetterat och kan bl.a. medföra nedsatt arbetsförmåga, isolering, stigmatisering och diskriminering" enligt Folkhälsomyndighetens litteraturoversikt om universella interventioner på arbetsplatsen.

Sjukfallen med psykiatriska diagnoser utgör 45 procent av alla sjukfall bland kvinnor och 33 procent av alla sjukfall bland män, enligt data från Försäkringskassan. De vanligaste diagnosgrupperna är anpassningsstörningar och reaktion på svår stress och förstämningssyndrom (depressioner). Bland både kvinnor och män är psykiatriska diagnoser en vanlig orsak till längre sjukfrånvaro, men andelen kvinnor som blir sjukskrivna är högre än andelen män.

Kommunerna och Regionen riskerar som arbetsgivare negativa spiraler där brist på arbetskraft med rätt kompetens riskerar att skrämja bort fler och det ställer stora krav på att vara så konkurrenskraftiga att det är möjligt att både behålla medarbetare, uppgradera kompetens hos befintliga och att rekrytera nya, gärna då också mera jämställt.

Statistiskt har Borås befolkning lika många kvinnor som män, men enligt SCB skiljer det enormt mellan könen när det gäller vilka sektorer de är anställda i. Av männen arbetar 15,7% i offentlig sektor medan motsvarande siffra för kvinnorna är 46,4. Och då sticker statistiken för Borås ut positivt eftersom övriga kommuners andel män med offentlig anställning varierar mellan 8,9 (i Tranemo) och 12,2 (i Mark). Siffrorna för kvinnor varierar bland övriga kommuner från 45,6 % (i Bollebygd) till 51,1 (Mark)

Statistik från SKR uppger att cirka 1,2 miljoner människor har arbete inom välfärden i Sverige och att detta fram till 2026 förutspås behöva öka med 200 000 personer, medan 300 000 medarbetare också går i pension. Summerat behov i Sverige blir då på dessa år ca 500 000 personer, och det är äldreomsorg och gymnasieskola som har störst behov.

Baserat på detta behöver redan anställda kunna bibehålla hälsan, och aktivt välja att stanna kvar plus att det behövs nya kompetenta medarbetare, inte minst från den halva av befolkningen som i låg grad arbetar inom offentlig sektor. Konkurrensen om personal är stor och pensionsavgångar påverkar omsättningen negativt. Arbetsbelastningen ökar för de medarbetare som blir kvar och verksamheterna riskerar lägre kvalitet och effektivitet. Det vilar ett stort rekryteringstryck på branschen och även när inflöden av nyanställda kan ske påverkar det organisationerna. Det tar tid och krävs kompetens för att inkludera nya medarbetare så att de långsiktigt kan utföra de tjänster de anlitas för att producera.

Borås Stad utgör även befolkningsmässigt hälften av Sjuhärad och är därför ett bra utgångsvärde för att kunna tolka de lokala behoven. Gruppen Barn och unga (6 - 19 år) beräknas öka med 25 % till och med år 2026 och Äldre (över 80 år) med drygt 27%, medan befolkningen i arbetsför ålder (20 - 67 år) bara ökar med knappt 10 %. Många att utbilda, många att ge omsorg till och ett stort gap sett till hur få som kan utföra.

Då är det viktigt att de som är i kontaktyrken ges rätt förutsättningar för att orka stanna kvar och att fler kan motiveras att söka sig dit. Inte minst blir jämställdheten en viktig faktor för att nå den rekryteringsbas som behövs.

Stora resurser satsas runtom i Sjuhärad för att trygga framtida kompetensförsörjning och samverkan mellan projekt och egenbekostade lokala satsningar leder till starkare genomslag, få fler att jobba mer och längre och komma till rätta med sjukskrivningar som kan härledas till organisatoriska faktorer. 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. Sjukskrivningstalen visar tyvärr på fortsatt behov av insatser, även om det finns uppgifter om så positiv förändring som 2 procent sänkning när en av de aktiva aktörerna i nuvarande projekt summerar nyttan av sin enhets samverkan i projektdrift.

Offentliganställda kvinnor och män saknar kunskap att hantera egna hälsoutmaningar, både de som uppstår i yrkesrollen och i

livet som helhet. Även i de bästa av arbetsmiljöer finns individer med behov av att utveckla sina personliga strategier för att stärka sin hälsa och sin livssituation. Sjukförsäkringen är inte en arbetslöshetsförsäkring och inte heller en yrkesförsäkring. All stress orsakas inte av arbetsmiljö även om det är just den det går att sjukskriva någon från och det är viktigt att undvika att sjukskrivning överutnyttjas och ses som "lösning" när livspusslet är svårt.

Organisationsinriktat saknas en nyanserad kunskap. För att individer ska ha möjlighet till en hållbar och hälsofrämjande vardag, över hela sitt arbetsliv, måste arbetsgivare motverka det som kan orsaka ohälsa och tillhandahålla de rätta förutsättningarna både för individen, arbetsgruppen, i ledarskapet och organisationen. Hållbarhet uppnås när personal både förmår vara delaktiga i lönearbete och ha kraft kvar för de behov som finns på ett privat plan. Då kan medarbetare möta samhällsmedborgare med kvalitet i sina uppdrag och bidra effektivt till att nå de mål som förtroendevalda politiker sätter både lokalt, regionalt och nationellt. Psykisk ohälsa och press som slår hårt på personal inom den svenska välfärden var vanliga redan tidigare och det har tyvärr inte minskat i takt med att Coronapandemin härjat.

Grunden till hälsofrämjande arbetsplatser läggs med balans mellan verksamhetens behov, resurser och de krav som ställs på medarbetare, och därtill behöver medarbetare få känna samhörighet, delaktighet och inflytande i sitt arbete och i verksamheten. Kommunerna och regionen har stort ansvar i att leverera tjänster, följa lagar och förordningar och utöva ett regelrätt myndighetsutövande, men ekvationen i att både sänka sjuktalet och lösa all efterfrågad välfärd går inte ihop med nuvarande arbetssätt.

Det finns behov av att förmedla och förfina arbetsmetoder kring ett flertal olika tema och växla upp varandras erfarenheter kring strategiska åtgärder för att stimulera ett mera hållbart arbetsklimate som inte felbelastar välfärdssystemen. Enligt Suntarbetsliv finns tex förvånansvärt få vetenskapliga studier om hur man kan förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen, men enligt praktisk erfarenhet lokalt finns mycket erfarenheter. Arbetsformer i nätverk kring generalisering av kunskap eller arbetssätt som bedöms tillämpliga för fler arbetsplatser skulle behöva utvecklas så att förbättrade rutiner för metodarbete, psykiska hälsan och minskade/förkortade sjukskrivningar etc kan spridas till arbetsplatser/funktioner med motsvarande inriktning.

Personalen är många gånger i behov av verktyg för att med hälsan i behåll kunna förhålla sig till situationen, förstå och ha förmågan att kommunicera klokt kring förändringsarbeten och kunna acceptera det som inte går att förändra. 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.

Analysen visar, både kopplat till tidigare projekt och nuvarande utlysning, att främst kommunerna och i viss mån VG-regionen har behov av kompetensutveckling. Arbetsmiljöns organisation samvarierar med könsrelaterad diskriminering, sjuktalet och svårigheter att uppnå kompetensförsörjning. Det finns fortsatt ett stort behov av att öka attraktionskraften och statusen i aktuella yrkesområden och nå en ökad jämställdhet. Flera kommuner har inlett processer för mer hållbar och jämställd organisering av sitt arbete men det finns fortsatta behov och utvecklingspotential. Internt i organisationerna behövs stöd till kunskapsuppbbyggnad och implementering.

Ett samverkansprojekt mellan de offentliga parter som ingår kan motverka regionala skillnader och summerat efterfrågas kompetensutveckling kring ovanstående utmaningar inom det gemensamma geografiska området.

#### **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 av negativa situationer, svåra organisatoriska frågor och en fortsatt utvecklingspotential.

Det tidigare kompetensutvecklingsprojektet Positiv Rörelse och det nu i slutskede pågående ESF-projektet PR- Hälsa i hållbart Arbetsliv har grundlagt för hög verkningsgrad i det pärlbandsprojekt som söks för att fortsätta utvecklingsarbetet. Projektet öppnar också upp för begränsade insatser i intilliggande samordningsförbund. Med de tidigare projekten följer upparbetade kontakter och direkt beredskap som kommer nästa projekt tillgodo. Sjuhärads Samordningsförbund och samverkansorganisationerna har även erfarenhet av kompetensutveckling som finansierats med parternas egna medel. Det finns en arena för regionalt och kommunalt utbyte kring både utmaningar och möjligheter.

Samarbetsparternas erfarenheter och kunskaper är på bästa tänkbara nivå med Boråsregionen som kommunalförbund och Vård- & OmsorgsCollege, vars gemensamma kontaktyta samlar många av de kompetenser som finns i Sjuhärad, och genom samordningsförbundens nätverk i väster nås ytterligare projekterfarenheter, nätverk och metodkunskaper som gagnar projektets genomförande. Det finns även ett pågående samarbete med ISM, Institutet för Stressmedicin i Västra Götalandsregionen och med ett flertal organisationer utanför det lokala området. Nätverkskontakter finns med många olika

kommuner och regioner i Sverige och på transnationell nivå finns etablerade kontakter med olika organisationer i Norge. En av dessa är KS som har en motsvarande roll som SKR har i Sverige.

Förbundet som projektägare har genom sina medlemmar ekonomi och kunskap som är tillräckligt stabil för säker och uthållig projekt drift och medlemmarna har erfarenhet av att implementera hela eller delar av arbetsformer som byggs upp inom projekt. Projektet kommer att bemannas i enlighet med den policy som gäller vid rekrytering av personal. 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 2022 -01-01 tom 2022 01-31.

Detaljerade uppgifter som ESF efterfrågar för att säkra projekt drift färdigställs:

- mål, indikatorer, resultat och effekter - problemformulering, kartläggning och analys - beskrivning av personella resurser och styrning - tids- och aktivitetsplan - kommunikationsplan för strategiskt arbete. Jämställdhets-, icke-diskriminerings- och tillgänglighetsperspektiv inkluderas i alla delar.

Projektlogik baseras på samband med PR-hälsa i hållbart arbetsliv vars insatser kommer att vara avslutade när detta sk pärlbandsprojekt tar vid. Beräknas att stora delar av effekt kedjor ska kunna vidareutvecklas från föregående projekt och att det därför på en månad går att tillmötesgå dokumentations- och förberedelsekrav som ställs inför genomförande.

Offertter hämtas in för köp av utvärdering och andra tjänster enligt genomförandeplan. Avtal tecknas.

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 i viss mån även schemalagda utbildningar.

Syftet med fasen är förberedelser som bidrar till att i genomförandet nå projektets mål och syfte.

Rekrytering är förberedd och verkställighet kan inledas direkt när projektet godkänts. Projektledare och deltidstjänst för ekonomi och administration står för den inre driftskretsen och därtill kommer tjänster och tjänsteköp för kompetensutvecklingsinsatser på alla berörda arbetsplatser som deltar i genomförandefas.

Genomförandefas 1/2 2022 - 30/4 2023, avslutsfas sista månaden.

Utbildningar genomförs med både externa och interna utbildare, och genom både digitala och fysiska utbildningar. Individuellt ges riktade utbildningar, som till utvalda sjuksköterskor, i individuella ACT-grupper och processledarutbildning. I andra grupper medverkar hela arbetsplatser och då deltar vanligen både kvinnor och män i personalen och deras respektive ledning sida vid sida. Utvärdering från Positiv rörelse bekräftar att det är framgångsrikt att verka på flera nivåer parallellt. Kompetensutveckling för arbetslag ger stärkt medarbetarskap, nya gemensamma sätt att tänka och agera tillsammans. Med de digitala och fysiska utbildningsinsatserna knyts organisationer i Västsverige samman med tillgänglighet för personal på geografiskt skilda platser. 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. Detta nås i tex Vårdskap för vård- och omsorg samt organisatorisk ACT. I nätverks och implementeringsprocessen arbetar slutligen personal på deltid för att skapa långsiktiga engagemang hos samverkansparter, metodutveckla och vidareförmedla koncept och projektnyttor till externa intressenter.

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. "ACT – att hantera stress och främja hälsa", den svenska motsvarigheten till "ACT at work" har utvärderats i randomiserade, kontrollerade studier med positiva resultat. Under PR-hälsa i hållbart arbetsliv har kompetensutveckling i ACT skett för gemensam organisatorisk utveckling på arbetsplatsnivå, och nyttan av ACT som koncept för att i grupp utveckla individer är väl beprövat. 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. ACT kan ges i olika former och vanligast är kurser om 12 timmar + självstudier. Arbetslag som genomgått ACT tillsammans stärker vanligen sin kommunikation och får lättare att gemensamt hantera uppdragets påfrestningar, utmaningar och möjligheter.

Processledarskap och arbetsplatsers handlingsplaner

Processledarutbildningen ger enskilda individer kompetens för kartläggningar och handlingsplaner baserat på Chefoskopet, utvecklad av forskare inom arbetsvetenskap och förmedlad av Suntarbetsliv. Projekt PR- hälsa i hållbart arbetsliv har i samverkan med Suntarbetsliv medverkat till förändrings- och förbättringsarbete. Kommuner som inte kunnat medverka i föregående projekt har nu anmält önskemål om upprepade utbildning och tillämpning. Uppdragsutbildning lär upp processledare som sedan samordnar fortsatt lokalt arbete och stödjer ledning att arbeta med friskfaktorer i den egna organisationen. Kursen riktar till HR, chefer, verksamhetsutvecklare mfl strategiska tjänster som tar utgångspunkt i organisatoriska förutsättningar för chefskap. Genom en på förhand given struktur/ process bygger de deltagande enheterna (främst beslutsfattare) kunskap om organisatoriska förutsättningar och arbetar sedan vidare med utformning av handlingsplaner och prioritering av åtgärder. Delaktighet och inkludering är nyckelord när arbetet sker av modiga och förändringsorienterade ledare. Metoden inkluderar strategiska punktutbildningar och workshops. Under arbetets gång synliggörs synsätt och normer som råder samt hur det är ställt med jämställdhet och jämlikhet i den egna organisationen. Processledaren agerar med kunskaper om nyckelfaktorer för hållbart utvecklingsarbete som intern konsult i dialog med högsta beslutsfattare.

#### Kompetenstrappa i vård- och omsorgsyrken

I SOU 2021:52 uppmärksammas det nyskapande konceptet Män i hälsa som ett bra exempel på att bredda rekryteringen inom vård- och omsorgssektorn. Konceptet består dels av att utbilda arbetssökande män till undersköterskor och dels av att stärka kompetens hos redan anställd personal. Det sistnämnda sker i Vårdskapsutbildning där anställda får kompetensutveckling, motivation och inspiration baserat på fem perspektiv: chefskap, personal, brukare, anhöriga och nyförvärv (som elev, praktikant eller blivande personal). Utbildning om vårdskap sker i återkommande workshopformat med all personal på berörda enheter och tar fasta på att skapa en positiv identitet av tillhörighet och yrkesstolthet hos personal som arbetar inom vård- och omsorg. Den andra delen riktar utslutande till Södra Älvsborgs sjukhus, SÅS, som ska arbeta med att stärka professionen för sjuksköterskor genom kompetensutveckling kopplat till medarbetarens och verksamhetens behov. SÅS har en gedigen karriärutvecklingsmodell som beskriver en sjuksköterskas möjliga kunskapsnivåer inom sin profession. Projektet utvecklar en handlingsplan som beskriver hur kompetensutvecklingen ska förverkligas samt innehåll på lång och kort sikt. Handlingsplan ger stöd och vägledning för chef och medarbetare om och när vilken typ av träning och utbildning som ska ske, samt möjliggör för individuella behov av kompetensutveckling att integreras med arbetsgivarens strategiska behov.

#### Nätverks och implementeringsinsatser

Genom erfarenhetsutbyte mellan olika organisationer som tillämpar projektets metoder möjliggörs långsiktig tillämpning och implementeringsnytta. Nyttan tillfaller även organisationer vars utveckling inte är kostnadsdrivande för projektet. Påverkansarbete sker på nationell och internationell nivå. Kommuner från flera delar av landet har redan anmält intresse för delaktighet till processledarnätverk och SKR, Suntarbetsliv eller annan nationell aktör kan vara bärare av metoddelen när projektet upphör. Nätverksdrift i denna form är i låg grad resurskrävande och likaväl krävs ett långsiktigt engagemang vilket kräver förberedelser innan det kan sjasättas nationellt.

Tillsammans med Vård- och OmsorgsCollege i Sjuhärad och i fortsatt samverkan med Män i Hälsa och Menn i Helse samt KS i Norge ska en plattform skapas för att lansera hela utbildningskonceptet på nationell nivå. Att samverka över landsgränser kring ett värdefullt koncept kräver stor förståelse mellan samverkanspartners och vi ser att erfarenheter och kunskap delas såväl genom norska representanter som kommer till Sverige som genom att svenska representanter reser till Norge och genom digitala sammankomster som förenar arbetet de båda länderna emellan. Socialfondsmedel genom ESF har bekostat metodutvecklingen av Män i hälsa – vilket även inkluderar vårdskapsutbildningen till anställda inom vård och omsorg. Med socialfondsmedel genom Leader finansieras istället pilotutbildning av arbetssökande som ska bli undersköterskor.

Projektet avser att förfina och vidareutveckla tillgängliga metoder och säkerställa att konceptutveckling tillfaller part/-er som kan förvalta det med Sveriges samhällliga nytta för ögonen. Vissa förankringsarbeten har inletts med nationella organisationer om hur kontinuerlig drift kan hanteras. Processledning krävs för att säkra att metoderna tillvaratas och kommer hela samhället till del på bästa sätt. Jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet kommer att vara centralt i alla delar av detta uppdrag. Anställd personal faciliterar nätverksmöten, överlämnande frågor för koncept och implementeringsarbete.

#### Mål med genomförande är att

- Deltagande kvinnor och män får ökad kompetens som stärker deras ställning på arbetsmarknaden
- Kvinnor och män inom vård och omsorgsyrken ökar statusen för sitt arbete.
- Deltagande kvinnor och män får ökad kunskap som bidrar till att bryta arbetsplatsers negativa normer och strukturer.
- Metodstimulerande processarbete som stärker tillämpning och implementering.
- Överlämna Män i Hälsa till en nationell aktör med styrka nog att varaktigt förvalta, vidareutveckla och sprida konceptet.

Syftet är att individer, grupper och organisationer med komplexa uppdrag i offentlig sektor har arbetssätt och förutsättningar

som möjliggör för kvinnor och män att jämställt och hållbart producera de tjänster som behövs och samtidigt bibehålla sin hälsa över tid på en arbetsmarknad med balanserad, löpande tillförlitlig, kompetensförsörjning.

**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 kommuner.

Anställd personal hos kommuner som ska ta del av kompetensutveckling finns främst inom utbildningsförvaltningar (lärare, rektorer mfl) samt IFO/vård och omsorg och i andra så kallade kontaktyrken (handläggare, undersköterskor, verksamhetsutvecklare mfl), men även andra förvaltningar förekommer, liksom förtroendevalda beslutsfattare som har relevant påverkan på dess organisatoriska förutsättningar.

Anställd personal inom VG-regionen finns främst på klinisknivå hos Södra Älvsborgs Sjukhus och chefsleden i kretsen kring kliniken.

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

Utöver den gemensamma samverkan mellan medlemmarna i Sjuhäradssamordningsförbund; Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommunerna och Västra Götalandsregionen är Boråsregionen- Sjuhäradss kommunalförbund med Vård- och OmsorgsCollege i Sjuhärad i spetsen centrala. KS med Menn i Helse, NAV och kommuner i Norge är viktiga identifierade parter. Samverkan sker även med ytterligare samordningsförbund, såväl inom Västra Götalandsregionen som i övriga Sverige.

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

- SKR i Sverige och KS i Norge

- Vård och omsorgscollege Sverige

- Boråsregionen, Sjuhäradss kommunalförbund med Närvårdssamverkan Södra Älvsborg och kompetensplattformar som BRVux i Boråsregionen,

- ISM, Institutet för stressmedicin

- Ytterligare Samordningsförbund med deras respektive medlemmar i övriga Sverige.

- Offentliga aktörers företagshälsovård, fackliga företrädare etc

**Om målgrupp från programområde 2 planeras delta i projektet, beskriv hur detta ska planeras och genomföras. Hur ska anställda och ledning engageras i analys och planeringsarbetet?**

Ej planlagt, men möjligt.

ACT är en lämplig och evidensbaserad metod som kan underlätta för individer att nå ett hälsosamt arbetsliv oavsett målgrupp.

Antalet beräknas vara så lågt att ingen särskild planering sker för att skapa integrerade deltagargrupper. Förbundets erfarenheter visar låg efterfrågan på deltagande i grupper som är öppna för både målgrupp från programområde 1 och målgrupp från programområde 2.

Sammanhållna ACT-utbildningar som ges till medarbetare på utvalda arbetsplatser kan inte tillgängliggöras på jämlika villkor (då de arbetssökande inte har motsvarande ställning som anställda på arbetsplatserna) och är därför inte aktuella att erbjuda.

Vanligen får också målgrupp från programområde 2 ACT genom Arbetsmarknadsenheterna, men i de löst sammansatta kurser som arrangeras för arbetstagare från olika arbetsplatser kan arbetslösa kvinnor och män erbjudas att delta i ACT.

**Risakanalys**

Analysera tänkbara risker i projektverksamheten som kan leda till att önskade 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
Ursprunglig projektansökan/budget begränsar möjligheterna att forma projektet följsamt utifrån upptäckter/erfarenheter under projektets gång.	God kommunikation med ESF möjliggör budgetändring eller projektomformning för att passa verklighetens förutsättningar.
Projektet utför så mycket på kort tid att det blir svårt att utvärdera.	Efterfråga utvärderare med god grundkunskap i de kända metoderna, avgränsa utvärderingsramar i dialog med intressenter och sedan ha en tät kontakt med utvärderare om riktning.
Fler anmälda än vad som finns platser till i strikt antalsbegränsade grupper.	Dialog om fördelning och prioritering, eller anpassningar. (styrelse och utförare)
Coronapandemin klingar inte av som beräknat, medför svårigheter för deltagande	Dialog med ESF och samverkanspartner om möjlighet till förskjutning i antal/tid, fler digitala utbildningar, även längre bort, i första hand till andra delar av Västsverige.



## 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?

Syftet är att individer, grupper och organisationer med komplexa uppdrag i offentlig sektor har arbetssätt och förutsättningar som möjliggör för kvinnor och män att jämställt och hållbart producera de tjänster som behövs och samtidigt bibehålla sin hälsa över tid på en arbetsmarknad med balanserad, löpande tillförlitlig, kompetensförsörjning.

#### Mål och delmål:

- Deltagande kvinnor och män får ökad kompetens som stärker deras ställning på arbetsmarknaden
  - o Deltagarna kan avsätta tid för kompetensutvecklingen och fullföljer den
  - o Utbildningarna har legitimitet och stödjer deltagarnas yrkesroll(Genom att antingen ge verktyg som stödjer och påverkar arbetslivet i positiv riktning för grupper av personer, eller som leder till direkta steg i karriären, verktyg till egenutveckling och/eller underlättad omställning för enskilda individer.)
- Deltagande kvinnor och män får ökad kunskap som bidrar till att bryta arbetsplatsers negativa normer och strukturer.
  - o Utbildningsinsatserna är anpassade för att skapa jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet
  - o Jämställdhet får extra fokus i insatser till yrken eller arbetsplatser där endera könet är kraftigt underrepresenterat.
- Metodstimulerande processarbete som stärker tillämpning och implementering.
  - o Projektet sprider kunskap och överför projektets metoder till potentiella nationella mottagare.
  - o Stöttar lokala arbetsgivares implementering av arbetsmiljöarbete och förebyggande av ohälsa.
- Kvinnor och män inom vård och omsorgsyrtjänsten ökar statusen för sitt arbete.
  - o En modul för karriärutveckling för sjuksköterskor har blivit väl beprövad och kan spridas vidare efter projektet.
  - o Ökad positiv uppmärksamhet kring potentiell och befintlig personal i vård och omsorgsarbete
- Överlämna Män i Hälsa till en nationell aktör med styrka nog att varaktigt förvalta, vidareutveckla och sprida konceptet.

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

1 januari 2022– 30 april 2023

I en kort analys- och planeringsfas säkerställs att tillräckliga förberedelser är på plats och under sista månaden sker ett ordnat avslut med rapportering osv. Resterande tid utövas nedanstående delmoment och metoder som tillsammans bidrar till projektets gemensamma resultat och effekter.

#### Delmetod ACT

ACT har enligt evidens påvisad positiv effekt på individers psykiska hälsa och psykologiska flexibilitet vilket är till stor nytta på dagens komplexa arbetsmarknad. Deltagare kan individuellt skapa sig ett bättre emotionellt välmående, få ökad tillfredsställelse i arbetslivet samt högre livskvalitet. Arbetsplatser kan gemensamt ta del av utbildning och arbeta organisatoriskt med målsättningar enligt metoden. Arbete är ofta en friskfaktor och ACT-utbildningen underlättar för individer att underhålla psykisk hälsa även då det finns omgivande faktorer som de själva ej kan påverka. Utbildningen medför att kvinnor och män bättre kan hantera livspusslet, får starkare förutsättningar att bli kvar på sina arbetsplatser eller hantera eventuella omorganisationer eller andra omställningar. Givetvis måste samtidigt arbetet organiseras med rätt 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. ACT är verkningsfullt oavsett människans position och kan ges till arbetslösa om efterfrågan uppstår, men utbildningarna riktas främst till kommun och regionanställda.

#### Processledarskap

Offentliga arbetsgivare är stora komplexa organisationer som som kan kräva påverkan i flera nivåer innan en positiv förändring kan komma till stånd. Ett sätt för dessa stora organisationer att genomföra kloka förändringsprocesser är genom att nyttja strukturerade modeller som Chefoskopet. Det finns mycket forskning bakom modellen och bevis på att det är ett framgångsrikt sätt att arbeta med organisationsutveckling. I riktning mot ett mer tillitsbaserat ledarskap som flera av kommunerna siktar emot ges kompetensutveckling till ett begränsat antal individer i ett sådant processledarskap och dessa leder sedan i sin tur en hel förvaltning, eller delar av berörda verksamhetsgrenar, till handlingsplaner och att verkställa dessa. Processen är bevisat verksam, genomförs för bättre arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar för att minska sjukskrivningar och stärka personalens möjligheter till långsiktig hållbarhet i arbetslivet.

### Kompetenstrappa inom vård-och omsorg

Kompetensutveckling till vård-och omsorgspersonal sker i två delar som båda handlar om att ta steg i en kompetenstrappa och verka i riktning för generell kompetensförsörjning och hälsostegring inom branschen. Sjuksköterskor som arbetat flera år i sin yrkesroll ges möjlighet till delaktighet i kunskapspåfyllnad som är direkt kopplad både till individuella behov och till en kompetensstege som samtidigt fyller arbetsgivarens strukturerade och strategiska behov. Modellen tillämpas i projektet på klinisknivå på SÅS, som en vidareutveckling av påbörjat arbete inom tiden för projekt PR-hälsa i hållbart arbetsliv. Även delmomentet värdskap ur Män i hälsa, är ett komplement som baserat på efterfrågan från vård-och omsorgssektorn. Hos de enheter som initierat utvecklingen ger såväl chefer som personal positiva omdömen om metoden så befintliga erfarenheter påvisar tydlig potential att lyckas. Värdskapet bygger på att förena personal vid deltagande enheter kring lagtillhörighet och dialog utifrån fem perspektiv som påverkar deras gemensamma arbetsvardag. I båda delar av kompetenstrappa för vård- och omsorgspersonal är det anställd personal som utbildar och stödjer metodutveckling. Det gör att arbetet med normer och värderingar i hög grad kan hållas levande och konsekvent tillämpas i varje delmoment. SÅS, Södra Älvsborgs sjukhus har fokus på att kompetensutveckla sjuksköterskor på klinisknivå på sätt som sedan gör att strukturerad och strategisk kompetensutveckling tillämpas på fler kliniker. Värdskapdelen ges till sjuksköterskor och/eller undersköterskor, vårdbiträden samt övriga på enheterna förekommande yrkeskategorier.

### Nätverk och implementeringsstrukturer

För varje metod skapas under projektiden en kunskapsbärande organisationsdel som ser till att genomförandet sker som planerat och att de bidrar till en strukturell förankring. Bortom projektet ses utbredda och tillämpade metoder så att de används av en utökad krets av individer och arbetsplatser i flera geografiska delområden. Att samarbeta över organisationsgränser, kommungränser och landsgränser kommer att skapa nya impulser, mötesplatser och bidra till metodförbättring. Implementering av delar av metoderna beräknas ske nationellt.

I en kort avslutsfas kommer projektet att sammanställa resultat och fortsätta verka för en positiv riktning i arbetslivet att stärka hälsan hos både organisationer och anställda personer i offentlig sektor.

### 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.

Ekonomisk uppföljning sker för att säkerställa kostnadseffektivitet relativt nyttjande och medfinansiering etc. De bästa resultaten är annars de som syns utan att mätas. Ibland är det små förändringar som skapar stor nytta. Vi ser fram emot att skapa positiva rykten, energi bland medverkande mm som är svårt att formulera som indikatorer.

Styrelse, styrgrupp och intressenter, för dialog med personal och får möjligheter till kontakter och avstämningar med män och kvinnor som deltagit i olika utbildningsmoment.

Handläggare hos ESF får rapporter och utför kontroller att projektet följer avsedd väg. Projekt innebär en ständig förändringsprocess, och den är parallell med forskning och andra betingelser som ändras över tid.

Händelser som får stark påverkan på kompetensutvecklingens kontext lyfts till beslutsfattare för eventuella förändringsinitiativ.

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

Utvärdering sker som köpt tjänst av utvärderare som aktivt involverar horisontella perspektiv.

Under analysfas 2022 -01-01 tom 2022- 01-31 sker en konkurrensutsatt upphandling av tjänsten. Avtal tecknas med utvärderare och utvärderingsplan fastställs.

Genomförandefas pågår 1/2 2022 tom 30/4 2023. Inledningsvis sker samråd med utvärderare kring projektets samlade planer. Det är en kort period som ska täcka många gruppers utbildningar. Utvärderaren för löpande dialog med projektledning och projektägare och berörda avnämare för att säkerställa att kompetensutvecklingen får den effekt som önskas. Utvärderingens med formella analyser beräknas ske intensivt i den senare delen av projektet då erfarenheter från en tillräcklig mängd utbildade kvinnor och män finns att tillgå.

I avslutsfasen, dvs under sista månaden av genomförandefas sammanställs resultat och spridning sker till samverkansparter och intressenter. Slutrapporten ska vara enkel och summera lärdomar och kunskaper.

## 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

Det starka transnationella samarbetet med KS och Menn i Helse i Norge samt Vård och omsorgscollege i Sjuhärad som utvecklats under PR- hälsa i hållbart arbetsliv kring Män i Hälsa fortsätter. Ur jämställdhetsperspektiv bidrar det transnationella samarbetet till nya sätt att se på vård och omsorgsyrken och det kan positivt påverka både unga män och kvinnor som ska välja utbildningsväg.

Båda länderna lär av varandra. Tillsammans förfinas vi den del inom koncept Män i hälsa som kallas värdskap och stärker stolthet och yrkesglädje hos befintlig vård- och omsorgspersonal. Genom att stärka de kvinnor och män som arbetar i vård och omsorg, blir det i sin tur lättare att få fler till yrket och underlätta att vård och omsorgsbranschen verkligen kan vara omsorgsfull för egna medarbetare och bli de attraktiva hälsosamma arbetsgivare som branschen behöver ur alla kompetensförsörjningsvinklar.

Ur ett implementeringsperspektiv kommer Sjuhäradssamordningsförbundet att verka för en förskjutning av nätverkskontakter och erfarenhetsutbyte till nationell nivå i Sverige. Kontakter finns med Vård och omsorgscollege Sverige samt SKR som är motsvarigheten till det norska KS. Mycket tyder på att fortsatt transnationellt samarbete kan gynna både Norge och Sverige. Om förutsättningar finns (sett till pandemi / smittspridningshänseende) träffas utvalda strategiska representanter för länderna såväl fysiskt som digitalt.

I juni fick socialminister Lena Hallengren betänkandet "Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)" från nationella samordnaren Göran Johnsson. I betänkandet uppmärksammas koncept Män i hälsa som ett bra exempel på att bredda rekryteringen inom vård- och omsorgssektorn. Det är glädjande att det arbete som hittills främst skett med stöd av ESF-medel inom PR Hälsa i hållbart arbetsliv har letat sig ända upp till högsta nivå och nu ligger till grund för nationella rekommendationer. Samtidigt behövs fortsatt implementeringsarbete för att befästa metoder som framgångsrikt prövats och prövas under den tid som projektdrift pågår.

## 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 samhällsliga 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:

Personal motsvarande en heltidstjänst samt deltid för ekonomi och administration utför projektförberedelser, upphandlar tjänster mm i enlighet med vad som konkret efterfrågas inom projektets ramar.

#### 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 löpande enligt de intervall och instruktioner som ESF anvisar.

Övriga tjänster köps både externt i form av konsulter och genom anställda kvinnor och män .

#### Avslutsfas

Enbart projektledning och 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 hållbarhet, dvs en fortsatt positiv riktning i arbetsliv för män och kvinnor med offentliga arbetsgivare.

#### 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 erfordras och har starka drivkrafter i att nå de effekter som eftersträvas. Det finns möjlighet att skapa kontinuitet i projektledning efter ett tidigare genomfört kompetensutvecklingsprojekt, enligt sk pärlband. 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. För utbildningstjänster som kommer att kräva rekrytering är enbart personer med kompetens inom jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling aktuella. Eftersom projekttiden är mycket kort rekryteras företrädesvis personal med erfarenhet av ESF-finansierade projekt. Personal för utbildning till SÅS och övrig personal inom vård och omsorg samt processledning och implementering har redan identifierats. Sjuhärads samordningsförbund har hos sina medlemmar vid behov en bred rekryteringsbas för projektpersonal med jämställdhets-, tillgänglighets och likabehandlingskunskap och 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 och utbildare kommer att upphandlas för de olika grupputbildningarna.

Externa tjänster måste köpas i de fall det avser certifieringsutbildningar eller motsvarande som ger den utbildade personalen behörighet att i sin tur utbilda och leda kurser i/enligt specifika metoder (Processledarutbildning och ACT).

Även för konceptdelen Män i hälsa finns behov av extern medverkan för kvalitetssäkrat utförande och överföring. Tjänster för utbildning kommer även att köpas in genom medlemmarna, eller medlemsägda organisationer och i samtliga fall kommer kunskap om tillgänglighet, likabehandling och jämställdhet att vara en del av efterfrågad utbildningsförmåga.

Externa tjänster kompletteras till mindre del med kringtjänster för möten materialframtagande och exponering, tillgängliggörande etc.

#### 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. Det efterfrågas i samband med prisjämförelse och anbud att de kvinnor och män som anlitas som externa samarbetspartner har de förmågor som krävs för att kunna säkra arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling i alla delar av projektet. På förbundet finns dokumenterad kompetens kopplat till de förfrågningar som behöver genomföras.

#### Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Utvärderartjänst (upphandlad deltid under en period av projektet) säkerställer projektlogik, mätbara mål och indikatorer. Upplägget ska innebära en konkret tillämpning av jämställdhet, tillgänglighet och mångfaldsperspektiv, och säkerställa att projektet efterlever sina ambitioner i olika utbildningar och vardagskontakter. Utvärderaren ska påkalla eventuella justeringar vid behov. Utvärderare förväntas göra avstämningar och föra en konstruktiv dialog med både projektledning och ägare. Administrativ personal ansvarar för inhämtande av korrekt data, tidsrapporter mm. Slutrapportering sker med resurser för såväl projektledare, administratör och utvärderartjänst.

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

Förbundet ställer i sin upphandling krav på att de kvinnor och/eller män som avtalas för utvärdering har de kunskaper som krävs.

Jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens ska finnas och nyttjas i utvärderingens alla delar så att likabehandling kan ske, oavsett om det är krav på likheter eller olikheter som behöver ställas för att ge människor likvärdiga förutsättningar för deltagande.

#### 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 samhällsliga 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 ha anställda personer med funktionsnedsättningar. I de fall funktionsnedsättningen ger nedsatt arbetsförmåga och genererar 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:

Projektet följer riktlinjer för inköp i förbundsaktiviteter som styrelsen Sjuhärads samordningsförbund beslutat. Förbundet lyder under lag om offentlig upphandling, LoU.

Rutiner vid upphandling: Vid inköp och upphandlingar skall affärsmässighet alltid iakttas och kostnadseffektivitet eftersträvas.

Prisjämförelser skall göras för att bedöma rimligheten i offererat pris. Avrop/inköp av varor eller tjänster kan ske inom Kommunernas, Försäkringskassans, Västra Götalandsregionens eller Arbetsförmedlingens ingångna ramavtal när fördelaktiga sådana finns. Offerter/anbud hämtas in från minst tre aktörer.

#### 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 och av personalresurser

#### Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	<b>Bollebygds kommun</b>	Organisations nummer	212000-2973
Kontaktperson för projektet	Monica Holmgren	CFAR-nummer	19173582
Telefon	033231300		
Organisationsnamn	<b>Borås stad</b>	Organisations nummer	212000-1561
Kontaktperson för projektet	Annika Dahlen	CFAR-nummer	19498856

Telefon	033357000		
Organisationsnamn	<b>Sjuhärads samordningsförbund</b>	Organisationsnummer	222000-2105
Kontaktperson för projektet	Anna Fagefors	CFAR-nummer	45287422
Telefon	0708854176		
Organisationsnamn	<b>Svenljunga kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1512
Kontaktperson för projektet	Magnus Nilsson	CFAR-nummer	23265341
Telefon	032518000		
Organisationsnamn	<b>Herrljunga kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1520
Kontaktperson för projektet	Eva Larsson	CFAR-nummer	19171636
Telefon	051317000		
Organisationsnamn	<b>Tranemo kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1462
Kontaktperson för projektet	Carita Brovall	CFAR-nummer	19170042
Telefon	0325576000		
Organisationsnamn	<b>Västra Götalandsregionen</b>	Organisationsnummer	232100-0131
Kontaktperson för projektet	Anders Poutiainen	CFAR-nummer	19248418
Telefon	0336161295		
Organisationsnamn	<b>Vårgårda kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1454
Kontaktperson för projektet	Lars Björkqvist	CFAR-nummer	16199887
Telefon	0322600600		
Organisationsnamn	<b>Ulricehamns kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1579
Kontaktperson för projektet	Gustaf Olsson	CFAR-nummer	51626281
Telefon	0321595000		
Organisationsnamn	<b>Marks kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1504
Kontaktperson för projektet	Karin Hyden	CFAR-nummer	19171016
Telefon	0320217000		

## Kompetensutveckling

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

Organisationsnamn	<b>Sjuhärads samordningsförbund</b>	Organisationsnummer	222000-2105
Antal anställda	50		
Kontaktperson för projektet	Anna Fagefors		
Telefon	0708854176		
Organisationsnamn	<b>Vårgårda kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1454
Antal anställda	25		
Kontaktperson för projektet	Lars Björkqvist		
Telefon	0322600600		



Organisationsnamn	<b>Bollebygds kommun</b>	Organisationsnummer	212000-2973
Antal anställda	25		
Kontaktperson för projektet	Monica Holmgren		
Telefon	033231300		
Organisationsnamn	<b>Västra Götalandsregionen</b>	Organisationsnummer	232100-0131
Antal anställda	50		
Kontaktperson för projektet	Anders Poutiainen		
Telefon	0336161295		
Organisationsnamn	<b>Ulricehamns kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1579
Antal anställda	40		
Kontaktperson för projektet	Gustaf Olsson		
Telefon	0321595000		
Organisationsnamn	<b>Tranemo kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1462
Antal anställda	25		
Kontaktperson för projektet	Carita Brovall		
Telefon	0325576000		
Organisationsnamn	<b>Svenljunga kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1512
Antal anställda	25		
Kontaktperson för projektet	Magnus Nilsson		
Telefon	032518000		
Organisationsnamn	<b>Marks kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1504
Antal anställda	41		
Kontaktperson för projektet	Karin Hyden		
Telefon	0320217000		
Organisationsnamn	<b>Herrljunga kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1520
Antal anställda	25		
Kontaktperson för projektet	Eva Larsson		
Telefon	051317024		
Organisationsnamn	<b>Borås stad</b>	Organisationsnummer	212000-1561
Antal anställda	200		
Kontaktperson för projektet	Annica Dahlen		
Telefon	033357000		

### Samverkansaktörer

#### Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn	<b>VOC, Boråsregionen Sjuhärads kommunalförbund</b>	Organisationsnummer	222000-1008
Kontaktperson för projektet	Helen Nordling		
Telefon	0738-565339		

## Sammanfattning av projektet på svenska

20220101-20230430 pågår Projekt Positiv Riktning i Arbetsliv, PRIA, med olika kompetensutvecklingsinsatser som utvecklar både deltagande kvinnor och män samt de offentliga arbetsgivare som medverkar. När individuella och organisatoriska förutsättningar samspekar positivt på arbetsplatser får befintlig personal möjlighet till att stärka sin psykiska hälsa, kompetent personal väljer i högre grad att stanna kvar och nyrekrytering underlättas till en attraktiv arbetsplats. 475 kvinnor och män kommer att delta.

Den första månaden är Analysfas med mål att tillvarata anställda kvinnors, mäns och arbetsplatsers behov samt skapa god grundstruktur med förutsättningar för effektivt genomförande genom väl anpassade, och efterfrågade utbildningar. Syftet är förberedelser som bidrar till att i genomförandet genomföra planerade utbildningsinsatser samt nå projektets mål och syfte.

Genomförandefas pågår sedan i 15 månader varav sista månaden används till avslut av projektet på sätt som gynnar implementering och fortsatt tillämnning av vunna kunskaper. Utbildningar genomförs med externa och interna utbildare. Främsta 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 i löst sammansatta grupper (med deltagare från olika arbetsplatser och med olika arbetsgivare. Dessa grupper kan vara öppna för medverkan även för målgrupp ur PO2, eftersom de kan genomföras på lika villkor och utan att exkludera personer som ännu inte har någon arbetsplatstillhörighet. Projektet erbjuder utbildningar enligt olika koncept med inriktningar som stärker varandra:

ACT, Acceptance Commitment Training, 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. Utbildningar ges av anställd personal och genom köpta tjänster.

Processledarutbildning och kompletterande utbildningsinsatser kopplade till suntarbetslivs metod Chefoskopet ger stöd att förbättra organisatoriska förutsättningar. Uppdragsutbildning lär upp ledare som har mod och vilja till förändring, vilka sedan håller samman olika kunskapsdelar om organisatoriska förutsättningar, jämställdhet mm i den egna organisationen. Punktutbildningar och workshops till ledningsgrupper, chefer, HR och marknadsavdelningar och medarbetare. Processledaren agerar för ett hållbart utvecklingsarbete som intern konsult och medverkar till att gå från kartläggning till handling.

För personal i vård- och omsorgsarbete finns insatser i en tvådelad trappa. Den ena delen är enbart tillgänglig på klinisk nivå samt dess berörda ledning, hr-funktion etc hos SÄS, Södra Älvsborgs Sjukhus. I den andra delen, värdskap till anställd personal inom koncept Män i Hälsa, får hela arbetslag gemensam kompetensutveckling kring värdeskapande ur fem angelägna perspektiv baserat på deras yrkesroll samtidigt som de lär sig att kommunicera sitt yrke som attraktivt och engagerande.

Vidare sker metodutveckling och erfarenhetsutbyte kring utbildningsmetoder i nätverksform. Med personal som faciliterar anpassning, spridning och implementering ökar förutsättningarna för fortsatt tillämpning bortom projektet. Systematiskt stärks också 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. Påverkansarbetet och samverkan stärks regionalt, nationellt och internationellt.

Mål med genomförandefasen är att

- Deltagande kvinnor och män får ökad kompetens som stärker deras ställning på arbetsmarknaden
- Kvinnor och män inom vård och omsorgsyrken ökar statusen för sitt arbete.
- Deltagande kvinnor och män får ökad kunskap som bidrar till att bryta arbetsplatsers negativa normer och strukturer.
- Metodstimulerande processarbete som stärker tillämpning och implementering.
- Överlämna Män i Hälsa till en nationell aktör med styrka nog att varaktigt förvalta, vidareutveckla och sprida konceptet

Syftet med genomförande är att individer, grupper och organisationer med komplexa uppdrag i offentlig sektor har arbetssätt och förutsättningar som möjliggör för kvinnor och män att jämställt och hållbart producera de tjänster som behövs och samtidigt bibehålla sin hälsa över tid på en arbetsmarknad med balanserad, löpande tillförlitlig, kompetensförsörjning.

Under avslutsmånaden april 2023 kommer resultat att sammanställas och publiceras för spridning till samverkansparter och intressenter. Fortsatt tillämpning sker sedan av de delar som är framgångsrika och implementeras för Positiv Riktning i Arbetslivet för offentliganställd personal.



## Sammanfattning av projektet på engelska

2022-01-01 until 2023-04-30 Project PRIA is underway (The name is an acronym for a Positive Direction of Worklife, in Swedish). The project provides professional skills development for participating women and men as well as development for the participating public employers. When individual and organizational conditions interact positively in workplaces, staff have the opportunity to strengthen their mental health, and are more likely to choose to work to a greater extent. Also new recruitment is facilitated to an attractive workplace. 475 women and men will participate.

The first month is an Analysis phase with the goal of preparing to meet the needs of employed women, men and workplaces by creating a good basic structure with conditions for effective education and implementation through well-adapted and in-demand training. The purpose is preparation that contributes to perform education and progress as planned and achieving the project's goals and purpose.

The implementation phase lasts for 15 months, of which the last month is used to complete the project in a way that favors implementation and continued use of acquired knowledge. Development and educations are conducted with consultants and employees. The main part is aimed at women and men in defined groups, such as management groups and workplaces with change processes linked to management. This is because it has proven successful to operate on several levels in parallel. Some competence development takes place for individuals in loosely composed groups (with participants from different workplaces and with different employers. These groups can be open to participation also for the target group from PO2, as the training in such groups can be carried out on equal terms, ie without excluding people who do not yet have a job.

The project offers training and education according to different concepts with specializations that strengthen each other: ACT, Acceptance Commitment Training, has an evidence-based connection between increased mental health and psychological flexibility, better emotional well-being, increased satisfaction in working life and a higher quality of life. After the education women and men can better handle the puzzle of life, have stronger conditions to stay at their workplace or handle reorganization, change of work or other adjustments. The workplace benefits from less sick leave and fewer people searching to leave. Training is provided by employed staff and through purchased educations.

Process leader training and supplementary training initiatives linked to the method The Chefoskopet (by Suntarbetsliv) provides support to improve organizational conditions. Education and training teaches leaders who have the courage and will to change, who then hold together different pieces of knowledge about organizational conditions, gender equality, etc. in their own organization. Educational processes, training and workshops for management teams, managers, HR and marketing departments and employees. The process leader acts for sustainable development as an internal consultant and helps to go from mapping to action for a better worklife.

For staff in medical healthcare and other care there are interventions in a two-part staircase. One part is only available at clinic level and related management, HR function, etc. at SÄS, Södra Älvsborg Hospital. This part is only available at the clinic level at SÄS, Södra Älvsborgs Sjukhus. In the second part, a wider range of staff covering entire work teams get development under name Män i hälsa. The concept offers development and value creation from five important perspectives based on the professional role of the staff, and to communicate their profession as attractive and engaging.

Furthermore, method development and exchange of experience takes place in network form. With staff who facilitate adaptation, dissemination and implementation, the conditions for continued application beyond the project increase. There is also a systematic strengthening of awareness of how better conditions can be created in different workplaces and how society's norms affect our own views and behavior and how we can influence norms positively. Work and collaboration is strengthened regionally, nationally and internationally.

The goal of the implementation phase is that

- Participating women and men gain increased skills that strengthen their position in the labor market
- Women and men in the care professions increase the status of their work.
- Participating women and men gain increased knowledge that contributes to breaking workplace negative norms and structures.
- Method-stimulating processes that strengthens application and implementation.
- Hand over Män i hälsa to a national organization that has enough strength to sustain, further develop and disseminate the concept.

The purpose of carrying out the project is that individuals, groups and organizations with complex tasks in the public sector shall have working methods and conditions that enable women and men to equally and sustainably produce the services needed and

at the same time maintain their health in the long run on a labor market with balanced and continuously reliable supply of competence.

During the closing month of April 2023, results will be compiled and published for distribution to partners and stakeholders. The participants then carry on conducting successful parts for positive direction in worklife for public employees.

<b>Budgetöversikt</b>	
<b>Resurser i projektet</b>	<b>Belopp</b>
Kostnader socialfonden	6 012 874 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
<b>Summa kostnader</b>	<b>6 012 874 kr</b>
Avgår kontant medfinansiering	0 kr
<b>ESF-stöd</b>	<b>6 012 874 kr</b>
Offentligt bidrag i annat än pengar	2 971 178 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
<b>Summa offentlig och privat medfinansiering</b>	<b>2 971 178 kr</b>
<b>Summa total finansiering</b>	<b>8 984 052 kr</b>
<b>ESF-stöd</b>	<b>66,93 %</b>
<b>Budgeterad medfinansiering från projektet</b>	<b>33,07 %</b>
<b>Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:</b>	<b>33,00 %</b>

<b>Kostnader</b>	
<b>Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)</b>	<b>98 856 kr</b>
Personal	94 032 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	14 105 kr
Intäkter	9 281 kr
<b>Kostnader socialfonden (Genomförandefas)</b>	<b>5 914 018 kr</b>
Personal	4 262 845 kr
Externa tjänster	1 005 000 kr
Resor och logi	30 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr

Utrustning och materiel	100 000 kr
Indirekta kostnader	639 427 kr
Intäkter	123 254 kr
<b>Kostnader regionalfondskaraktär</b>	<b>0 kr</b>
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
<b>Offentlig medfinansiering</b>	
<b>Offentligt bidrag i annat än pengar</b>	<b>2 971 178 kr</b>
Personal	2 971 178 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
<b>Offentligt finansierad ersättning till deltagare</b>	<b>0 kr</b>
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
<b>Offentliga kontanta medel tillförda projektet</b>	<b>0 kr</b>
Kontanta offentliga medel	0 kr
<b>Offentliga kontanta medel från projektägaren</b>	<b>0 kr</b>
Egeninsats	0 kr
<b>Privat medfinansiering</b>	
<b>Privata bidrag i annat än pengar</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
<b>Privata kontanta medel tillförda projektet</b>	<b>0 kr</b>
Kontanta privata medel	0 kr
<b>Privata kontanta medel från projektägaren</b>	<b>0 kr</b>
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr