



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Datum:
2023-10-02

Diarienummer
23-025-S03

1 (25)

Ansökan om stöd

Vilja, 23-025-S03

Utlysning: POA1: Kompetensutveckling för yrkesverksamma i Västsverige, 23-025

Uppgifter om stödsökanden

Organisationsnamn: SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND

Organisationsnummer: 222000-2105

Utdelningsadress: BRYGGAREGATAN 8, 503 38 BORÅS

Kontonummer: 5251-0021

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om stöd: Anna Fagefors

E-post: anna.fagefors@sjusam.se

Telefonnummer: +46708854176

Uppgifter om projektet

Namn på projektet: Vilja

Specifikt mål: A1A

Projektperiod: 2024-01-01 - 2025-12-31

Region: Västsverige

Antal deltagare: 750, varav 570 kvinnor och 180 män

Planerad första dag med deltagare: 2024-01-02

Ansvarig enhet: Sjuhärads samordningsförbund

Utdelningsadress:

Besöksadress:

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om utbetalning: Anna Fagefors

E-post: anna.fagefors@sjusam.se

Telefonnummer: +46708854176

Kontaktpersoner för projektet

Projekt

Namn: Malin Ekunger
E-post: malin.ekunger@sjusam.se
Telefonnummer: +46708854153

Namn: Anna Fagefors
E-post: anna.fagefors@sjusam.se
Telefonnummer: +46708854176

Namn: Åsa Lisevall
E-post: asa.lisevall@sjusam.se
Telefonnummer: +46734022492



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Ekonomi

Namn: Helena Thelin
E-post: helena.thelin@sjusam.se
Telefonnummer: +46766471231

Problemformulering

Beskriv det problem som projektet vill lösa.

Sjuhärads kommuner har skriande kompetensförsörjningsbehov, och det är ett verkligt problem att rekrytera in fler i efterfrågade yrken. Det är också ofta problematiskt att bibehålla redan anställd personal, och att de orkar arbeta i den utsträckning som krävs. För befintligt anställda i offentlig verksamhet är det allt svårare att tillfredsställa, för både individ och arbetsgivare, uthålligt hantera de krav som ställs och ha hälsan i behåll. Pensionsavgångar sker löpande och i vissa fall i förtid, vilket sett ur kompetensförsörjningsperspektiv skapar allt dystrare prognoser i jämförelse med antal personer i arbetsför ålder. Utmaningarna finns på bred front, hos många förvaltningar och i hela ledet från operativ till beslutsfattande nivå. Att bemanna effektivt består av flera sammanhängande faktorer som att rekrytera och behålla personal, att ha rätt person på rätt plats och förutsättningar för hälsa sett till både individ och organisation.

Parallellt med den stora utmaningen att försörja offentlig sektor med personal och kompetens ökar ohälsa med allt vad det innebär av personlig utsatthet, handläggning, vård- och sjukskrivningskostnader. Försäkringskassans statistik över bruttodagar i förhållande till antalet försäkrade som ersätts vid nedsatt arbetsförmåga har ökat från att 2021 vara 10,6 till 11,4 år 2022. Fördelat på kön har siffran för män ökat från 7,3 till 7,8 och för kvinnor ökat från 14,0-15,1 dagar. Forskning pekar på att organiseringen av arbetet och det sociala samspelet på arbetsplatsen har stor betydelse för arbetsmiljö och hälsa. Regional och kommunal statistik över antal nettodagar med sjukpenning i relation till antal skattade försäkrade efter kön, visar flera kategorier där kommuner i Sjuhärad ligger sämre till än regionsnittet. Alla kommunerna har också stora skillnader vid könsuppdelad jämförelse, med kvinnor som hårdast drabbade. Statistik från Försäkringskassan (202306) anger att andelen pågående sjukfall på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa är 22,1%. Kommunernas sjukfallsstatistik jämfört med regionen som arbetsgivare är 80,4 mot 69,4 per 1000 startade sjukfall, enligt Sveriges officiella statistik Försäkringskassan. Sjukfrånvaron är högre för kvinnor än män oavsett om jämförelsen gäller korttidsfrånvaro eller långtidsfrånvaro. Kommunerna lägger stora resurser dagligen för att täcka upp för sjukfrånvaro och för rekrytering av svårfunna vikarier. Personer i högre arbetsålder som erfarenhetsmässigt borde stå som starka resurser riskerar hamna i utsatt position eller råka ut för åldersdiskriminering. Statistik visar att löneutveckling för äldre avstannar när pensionsåldern närmar sig och många får därmed försämrade löneutveckling jämfört med yngre kollegor. Det saknas jämförelsesiffror för avgångsålder, men finns uppgifter om möjlig problematik i samband med att anställningar avslutas. När äldre anställda signalerar pensionsavgång är en generell bild att de i bristande utsträckning möts med feedback om att vara en värdefull kompetens i arbetslivet och med frågor om fortsatta yrkesmöjligheter. Istället riskerar de ibland att ses som en belastning, med exempelvis eventuella svårigheter att ta sig an digitala verktyg eller annat.

Lärande har länge fått stå tillbaka för ständiga "ambulansutryckningar" som vikarieanskaffning, rapportering och administration som tagit allt mer tid i anspråk och därmed drivit obalans mellan krav och resurser. Inte minst i dagens stressade värld är det viktigt att vidga perspektiven och göra medvetandegöra de faktiska möjligheter som finns. Nödvändiga kurser i praktiska utförandemoment och så vidare omfattar sällan stöd



Medfinansieras av
Europeiska unionen

att lyfta det professionella omdömet kring rutiner och hur att hantera såväl egna som elevers, brukares/klienters och kollegors utmaningar resurseffektivt.

På strukturell nivå finns ibland riktlinjer om att alla ska göra lika, när det kanske av individuella skäl inte är en gynnsam lösning. Fler insatser än vad som krävs standardiseras vilket bidrar till mindre handlingsutrymme. Å andra sidan kan både chefer och medarbetare uppleva sig begränsade, sakna reflektion eller återkoppling kring möjligheter bortom gängse norm även i de fall då förutsättningarna inte är strikt styrda.

Det finns också många personer som står utanför arbetslivet och alltså ännu inte nått den etablering som behövs för att ligga i takt med den demografiska förändring som pågår. Enligt Arbetsförmedlingens månadsstatistik för åldrarna 16-65 år var det totala antalet arbetslösa personer i Sjuhärads åtta kommuner summerat 6211 personer (varav 3152 män och 3059 kvinnor) i augusti 2023, jämfört med 5770 personer (varav 2971 kvinnor och 2799 män) totalt i augusti föregående år. Av dessa visar statistiken 1014 personer med funktionsnedsättning (mot 932 året innan). Av alla inskrivna arbetslösa var 2552 personer från utomeuropeiska länder, och jämförelsevis 2461 personer år 2022. Det kan därför tyckas finnas förutsättningar att rekrytera, men många utan arbete har svagare konkurrenskraft och arbetsgivarbehoven går inte idag att matcha mot arbetslösheten. Samhället behöver alla i arbete och alla i samhället behöver få vara delaktiga i att arbeta och kunna försörja sig själva. Enligt Arbetsförmedlingens senaste rapport om utvecklingen på arbetsmarknaden angav nästan dubbelt så många offentliga jämfört med privata arbetsgivare i Västra götalandregionen under våren 2023 brist på arbetskraft med rätt kompetens vid rekryteringar. Med kompetensutveckling för befintligt anställda öppnas omställningsvägar som kan leda till att fler människor som idag är utanför arbetsmarknaden får ett lyft in i anställning. Arbetslösa är idag inte resurser att tillgå personalmässigt för att underlätta kompetensförsörjning för arbetsgivare och skapa förutsättningar för redan idag anställda att nå hållbarhet i arbetslivet.

Problembilden syns i den regionala utvecklingsplanen.

I den regionala planen efterfrågas samverkan och långsiktig prioritering på att bygga kompetens, samt att det behövs mod för förändringar. Samverkan behövs då inte bara mellan olika aktörer, utan också inom en och samma organisation. Förändringar kan exempelvis påverka flera förvaltningar, eller andra grupperingar inom en och samma kommun. För stärkt samverkan krävs att se, förstå och dra nytta av olikheter och olika uppdrag med gemensam målsättning. Bristande psykologisk trygghet påverkar både på individnivå och i grupp. Varseblivande om strukturer kring detta, kunskap om förutsättningar och målsättning kräver påfyllnad av kunskap. Mod står i relation till rädslor och prestige som kan hindra frigörande av resurser och individuell handlingskraft inom och mellan organisationer. Rädsla ses till exempel kopplat till att vara utbytbar, oro för att inte vara tillräckligt bra, bli utesluten ur samhörighet, för mediadrev, inte nå måluppfyllelse, eller hålla budget. Befintlig personal har ibland etablerat sig i yrkesroller som mindre väl stämmer med personliga förutsättningar och kan då ha svårare att bibehålla sin arbetskapacitet, eller orsaka oönskad påverkan i relation till andra. Rädsla och oro kan skapa risker för tystnadskultur och hindra att olikheter bli en styrka. Med otrygghet i samhället i större perspektiv blir tröskeln till omställning högre och det blir svårare för personer som inte funnit rätt plats i arbetslivet. Listan går att fortsätta och påverkar anställdas förutsättningar att samverka och skapa relationer som medger att resurser nyttjas effektivt, också när samarbete spänner över organisatoriska gränser.

Till problematiken hör att stressande situationer, utmanande samverkan och andra svårigheter alltid kommer att finnas för de som arbetar. Projektet fokuserar på faktorer som bedöms ligga inom ramen för möjlighet att påverka. Samlat pekar problembilden på behov av utbildningsinsatser. Utbildningar på samma tema men med delvis olika format för enskilda individer, i olika organisationer utifrån behov av att arbeta på nya sätt och kunna fortsätta förmedla kunskap inom egna led. Samlat för att underlätta bestående goda strukturer för hållbart arbetsliv där många fler kan finna sin tillhörighet.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.

. Samhällets viktiga personalgrupper är hårt ansatta och orsakskedjan finns i hela spannet från politik till operativ nivå. Orsaker på individnivå samvarierar ofta med bristande förutsättningar i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Exempelvis påverkas både medarbetares och chefers vardag av balans mellan krav och resurser eller styrmodeller med omfattande och detaljerade rapporteringskrav. Heltid som norm kan på samma gång underlätta att fylla rekryteringsluckor samtidigt som det kräver en omställning. Kompetenskraven har förändrats i takt med digitalisering och äldre generationer i arbetslivet har många gånger hamnat efter i utvecklingen.

Kontaktyrken inom kommunala uppdrag för vård, skola och omsorg förknippas i hög grad med stressrelaterad psykisk ohälsa. Psykiska diagnoser är sedan 2014 den vanligaste orsaken till sjukskrivning för vuxna i arbetsför ålder. Psykisk ohälsa ligger bakom ungefär hälften av alla startade sjukskrivningar.

Kvinnor står för två tredjedelar av alla sjukfall med psykisk ohälsa och männen för en tredjedel.

Personalneddragningar, bristande organisatorisk och social arbetsmiljö, att arbeta i en kvinnodominerad bransch är några av orsakerna som lyfts fram i En kunskapsöversikt av nordisk forskning publicerad under åren 2010 - 2019 Maria Boström, Med dr och Gunnel Hensing, professor Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet. De stora samhällsutmaningarna bottnar i flera olika delar och frågan är komplex.

Faktorerna som orsakar utmaningarna återfinns både på individ-, organisations- och strukturell nivå hos medlemskommunerna i Sjuhärad. Demografiska förändringar och politiska inriktningar som på övergripande samhällsnivå tillhör orsakerna ligger utanför projektets avgränsning. Arbetsmiljöverket tillsammans med myndigheten för arbetsmiljökunskap redogör i en rapport att insatser som syftar till att stärka individen, i detta fall utbildningar för anställda, också måste hanteras på organisatorisk nivå för att vara effektiva och långsiktigt hållbara. Organisationsnivå avser de förutsättningar som genereras genom strategier, styrning och ledning på en central nivå, oftast genom den verksamhetsansvariga ledningen. De enligt rapporten viktigaste övergripande faktorerna är goda förutsättningar för ledarskap, utvecklingsmöjligheter och lärande, delaktighet och kommunikation, arbete med mål och värdegrund, för strategiskt arbetsmiljöarbete samt arbete med hälsoläge och sjukfrånvaro.

Utdrag ur Kerstin Nilssons rapport "hållbar arbetskraft i alla åldrar": "Arbetsgivarnas stöd är till stora delar avgörande för om äldre arbetstagare har en möjlighet att förlänga arbetslivet (Jensen & Juul Møberg 2012; Molinié 2005; Nilsson 2011; Vercruyssen 2003). I en studie med kommunala chefer angav knappt 41 procent att det var viktigt att behålla medarbetare tills de var 65 år, och bara 14 procent angav att de ville behålla medarbetare till 66 år eller äldre (Nilsson, 2007). En del organisationer och företag är i det närmaste "neofilier", dvs. extrema strävare efter ungdom och förnyelse (Rhodes & Pullen 2010). Att åldras i dessa organisationer kan därför vara särskilt komplicerat. Om arbetsgivaren har en positiv attityd och värderar äldre arbetstagares erfarenhet och kunskap ökar viljan att stanna kvar i arbetskraften (Nilsson 2011; Munnell m.fl. 2006). Få organisationer och företag har vidtagit några konkreta åtgärder för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet, trots att de är eniga om att det ökande antalet äldre skapar betydande utmaningar för samhället (Jensen & Juul Møberg 2012)."

Kompetensförsörjningen påverkas av hur etablering på arbetsmarknaden ser olika ut beroende på etnisk härkomst, normer eller utbildningsnivå. Osäker etablering påverkar i högre grad korttidsanställd personal som också oftare har en belastad ekonomisk situation. Att inflationen ökar, räntor och matpriser stiger och som blir ytterligare börda för anställda med små ekonomiska marginaler. Bland människor med osäkra arbetsförhållanden, låg utbildningsnivå och deltidsarbetande finns många utrikes födda, och i högre grad kvinnor än män. Flest medarbetare med utländsk bakgrund finns i Borås Stad bland vårdbiträden och inom lokalvård, där mer än 70 procent av personalgruppen har utländsk bakgrund.

Det råder mismatchning mellan ökande grupper av arbetslösa individer som med sina resurser inte



Medfinansieras av
Europeiska unionen

motsvarar de krav som ställs i samband med rekrytering. Hög belastning, otydlighet i arbetsuppgifter, bristande kollegial närvaro och känsla av otillräcklighet grundar för korttidsfrånvaro och att inte arbetskraft kan introduceras i, eller återkomma till arbetslivet.

Beskriv konsekvenserna av problemet.

Orsaker på organisations- och strukturell nivå ger konsekvenser för individen. Ofta resulterar korttidsfrånvaro i omflyttning av andra interna resurser eller att vissa arbetsuppgifter inte kan utföras. Det skapar kvalitetstapp, är kostsamt för organisationen och medarbetare som är kvar får en ökad arbetsbelastning med större ansvar för att genomföra planerad verksamhet vilket leder till en försämrad arbetsmiljö. Förfarandet sänker kvalitén i verksamheten och skapar stresspåslag som ytterligare belastar de chefer och medarbetare som är i tjänst vilket i sin tur orsakar stark ökad risk för korttidsfrånvaro. Kontinuitet är en av grundförutsättningarna för god verksamhet. Personalomsättning ökar. Exempelvis har personalomsättningen i Borås ökat från 8,1 till 10,1 procent under föregående år.

Omvänt kan en konsekvens också vara att en sund personalomsättning hindras. När arbetslivet upplevs otryggt ökar risken för inläsningseffekter då det finns en fara i att medarbetare stannar kvar på en arbetsplats där hen inte längre trivs eftersom osäkerheten innebär att benägenheten att byta arbetsplats minskar. Frånvaro i kombination med brist på utbildad personal ger instabila verksamheter med större svårigheter att bedriva ett långsiktigt utvecklingsarbete. Det är svårt att leda verksamheter i tider av oro och hållbarhet i arbetslivet är en väsentlig fråga även ur chefsperspektiv. Antal sökande till chefstjänster minskar och studier visar att många chefer prioriterar medarbetarnas utveckling framför sin egen vilket i förlängningen kan leda till egen kompetensbrist och att chefers utveckling stagnerar. Kommunerna får allt svårare att kunna verkställa kompetensutveckling på sätt som tillräckligt matchar både arbetsgivarens och de anställdas behov. Risk för olika former av diskriminering ökar.

Äldre personal som av olika anledningar inte kunnat följa den nödvändiga utvecklingen inom yrkesrollen upplevs som en belastning vilket är en risk ur diskrimineringssynpunkt och för en tidigare pensionsavgång. Sett till de stora kompetensförsörjningsbehoven är det väsentligt att detta inte sker. Äldre med ett gott arbetsliv påvisar också en bättre psykisk och fysisk hälsa och blir då inte en onödig belastning av ett redan ansträngt vårdssystem.

Även personer med svaga ekonomiska förutsättningar riskerar diskriminering och att halka efter i att kunna hantera digitala förutsättningar. De har sämre förutsättningar att skaffa den utrustning som behövs för att på egen hand kunna tillgodogöra sig kunskap. Medarbetare som inte har tillgång till en god arbetsmiljö med möjligheter till stöd, delaktighet, utveckling och lärande för att hålla hälsa över tid upplever högre krav i arbetet, vilket skapar ytterligare rädslor och upplevt bristande handlingsutrymme.

När kontinuitet hos personal minskar blir behovet av struktur och trygghet än tydligare, vilket tenderar att verksamheten förlitar sig än mer på riktlinjer, manualer och styrning mot mål på detaljnivå. Om inte målen är satta i paritet till vad som är rimligt att åstadkomma så tappas tro/tilliten till att också arbeta för att uppnå målen. Verksamheterna riskerar att arbeta för att nå en siffra som inte motiverar utan endast är en siffra utan mening. Hos medarbetare och chefer uppstår negativa mönster med brist i tillit till den professionella bedömningsförmågan och sviktande karriärmöjligheter. Det medför att resurser inte i tillräcklig grad tas tillvara och nyrekrytering underifrån som annars kunde ha matchats mot befintliga resurser utanför arbete försvåras. Konsekvenserna av problemen är att individens möjligheter att använda sitt professionella omdöme begränsas, vilket sänker motivation och påverkar effekten av arbetet. Även detta får till följd att både korttidssjukfrånvaro och risken för långtidssjukfrånvaro eller negativ omsättning ökar. Det skapar påfrestningar på både individ, organisation och samhällets sjukförsäkringssystem. I kontaktyrken är majoriteten av medarbetarna kvinnor vilket gör att problemet drabbar anställda kvinnor i högre grad än män. I förlängningen sker en utslagning av de med svagast ställning på arbetsmarknaden, vilka inom vård och omsorg ofta är kvinnor med en ökande andel utlandsfödda. Det blir allt svårare att



Medfinansieras av
Europeiska unionen

bryta negativa normer och arbetsmarknadens könsstereotypa mönster. I förlängningen drabbas även de som verksamheten finns till för; brukare, patienter, barn och unga. Sett till horisontella principer drabbar det sekundärt en redan utsatt grupp ojämnt då äldre, personer med funktionsnedsättning eller som på andra vis är i behov av stöd från andra kommer i kläm. Den onda spiralen är tyvärr verklighet i många kommuner, framför allt i kontaktyrken som skola, vård och omsorg.

Beskriv vilka tidigare insatser som gjorts för att hantera eller lösa problemet.

Sjuhäradets Samordningsförbund har tidigare drivit ESF projekt inom Programområde 1. Framförallt har det skett för och i samarbete med medlemskommunerna och i viss mån har anställda i Västra Götalandsregionen involverats. Det första projektet, Positiv Rörelse med start 2017, hade fokus på rehabilitering och återgång i arbete. Försäkringskassan var initiativrika och såg möjligheter att stödja kommunerna i rollen som arbetsgivare. En målsättning var att minska den psykiska ohälsan på arbetsplatser och i fokus var sjukskrivna individer. Planen var att möta individerna för snabb återgång i arbete och ge stöd med personliga handlingsplaner. Konsulter upphandlades för individriktat arbete. Projektet blev en första lärprocess för förbundet att verka inte enbart i relation till personer utanför arbetsmarknaden, utan också finna former för stöd av anställda i förbundets egna medlemsled. Det första projektet följdes sedan av två pärlbandsprojekt med nära angränsande namn och problemställningar. Med PR-Hälsa i hållbart arbetsliv och PRIA fortsatte arbetet utifrån hur dåvarande utlysning, regionala mål och målsättningar var utformade. Tidigare projekt har medfört mycket utveckling för de aktörer som varit avnämare. Borås stads investering på projekt Frisk organisation med start 2019 är ett samverkans exempel. Där finns nu 5 års erfarenhet av att identifiera, kartlägga ohälsotal och utmaningar samt utveckla över 100 arbetsplatser. Uppdraget från kommunstyrelsen har varit att öka förutsättningarna att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder ett hållbart arbetsliv, öka kunskapen och medvetenheten om vilka organisatoriska faktorer som driver hälsa, både på individ- grupp- och organisationsnivå samt minska inflödet till sjukskrivning, antalet rehabiliteringsärenden och nå en rimlig och stabil nivå för sjukfrånvaron.

Det gemensamma arbetet med Sunt Arbetslivs forskningsbaserade verktyg Chefoskopet i tidigare ESF-projekt har gett insikter och verktyg i att arbeta utvecklingsinriktat för att förbättra förutsättningarna för både verksamhetens utveckling och medarbetares möjlighet att hålla hälsa över tid. De tidigare ESF-projekt som drivits på förbunds nivå har medfört både misstag att lära av och framgångar att fira. I några fall har de föregående projekten lett till kunskaper som implementerats både lokalt och nationellt. Projekten har också bidragit till att tydliggöra samordningsförbundets roll som intermediär och facilitator för fortsatt eget ansvar inom respektive kommun eller regional enhet. Med tidigare projekt och gedigna utvärderingsinsatser från fristående följeforskare har både projektägaren och medverkande aktörer ökat sina kunskaper om hur att tillsammans kunna strukturera ett kommande projekt mer framgångsrikt.

Inte minst finns en starkare koppling till lokal fortsatt drift efter projektupphörande och hur arbetet kopplas an till befintliga lokala strukturer och satsningar. Vid sidan av projekt i förbunds regi har parterna, främst kommunerna men även Västra Götalandsregionen inhämtat kunskap om angränsande förebyggande arbete. Nationellt har kunskap om lämpliga och möjliga insatser hämtats in i samband med olika nätverk. Flera kommuner runt om i landet arbetar med utveckling av den sociala arbetsmiljön för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och den gemensamma nämnaren är utmaningen att hitta just systematik när det gäller mer mjuka värden eller "kultur" i organisationerna. Suntarbetsliv har löpande presenterat olika former av metodstöd för organisationer och kommer fortsatt att vara en kunskapskälla för forskning och kunskap inom området.

Beskriv projektets målgrupp. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit involverad i framtagandet av projektiden. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Målgruppen består framförallt av anställda i Sjuhärads kommuner. Anställda inom Västra Götalandsregionen som verkar i Sjuhärad utgör en liten del av målgruppen. Det är personer i alla led från osäkra arbetsförhållanden, låg utbildningsnivå och korttidsanställda till personer i chefsled. Kvantitativt är det fler kvinnor än män i målgruppen och fler utbildningsplatser förväntas tas i anspråk av kvinnor. Målgruppen kan i olika hög grad på egen hand styra hur deras arbetstid förläggs och fördelas i samband med olika utbildningsmoment och därför har många utbildningar planerats i samråd med ansvarig chef. Språkligt finns ojämlikhet där vissa arbetsplatser har större utmaningar än andra. Målgruppen har också olika tillgänglighet till digitala förutsättningar beroende på arbetsuppgifternas karaktär.

Målgruppen finns på både strukturell och individuell nivå. Behoven hos målgruppen har fördelats på tre kategorier av utbildningar anpassat till olika deltagargrupper. Eftersom det är en bred målgrupp med många deltagare som sträcker från många med lägre utbildningsnivå till några med högre utbildning råder också olika gruppnormer. Olika arbetsplatser och olika kommuner påverkas av vilken sorts ledarskap och vilka strukturer som råder just där. I planering av projektet har kontakter skett med kommunalt anställda i samtliga Sjuhäradskommuner. Målgruppen kommer från olika led av anställda och det gör även projektets kunskap om vad som behövs och efterfrågas av och för anställda. Bredden sträcker från utbildade och lågutbildade till akademiker, med olika yrkesgrupper inom resursarbete, skola, vård och omsorg samt utvecklingsledare och olika chefsled. I vissa organisationer har enbart en personalgrupp varit i fokus och i andra kommuner enbart HR eller högsta chefsledet. Projektet har även hämtat inspiration till kursinslag genom alla de över 100 kartläggningar och gruppintervjuer som genomförts av projekt Frisk Organisation, Borås Stad. Hur de anställda upplever sin sociala och organisatoriska arbetsmiljö har i dessa fall varit i fokus för behovsfrågeställningar. Målgruppen har genom kartläggningsarbetet fått möjlighet att uppmärksamma och arbeta med olika synsätt, värderingar och pröva sina uppfattningar och åsikter. De förberedelser som hämtats in genom Frisk organisation har även inneburit ett direkt arbete med jämställdhet. Jämställdhet ses vara en högt prioriterad horisontell princip för målgruppen.

Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Stödsökande är Sjuhärads samordningsförbund. På högsta nivå är det medlemsrepresentanter för förbundets ägare som över tid signalerat vilja att söka projekt. Samverkan om projektdrift genom samordningsförbundet ger medlemmarna en gemensam utvecklingsarena som förenklar administration och ökar den gemensamma kompetensen. Styrelsen har diskuterat hur ett projekt för kompetensutveckling ger stöd för förbundets uppdrag om insatser för att medborgare ska kunna försörja sig själva. Vanligen kretsar insatserna kring stöd och rehabilitering och i kompetensutvecklingsprojekt som detta handlar det istället om förebyggande insatser, gemensam strukturövergripande kunskap och att minska inflöden till rehabilitering, vårdkonsumtion och myndighetsstöd. Även detta ligger inom ramen för vad ett samordningsförbund har i uppdrag att utföra och det finns nationella rekommendationer från det nationella rådet om att aktivt medverka till ESF-projekt. Deltagande aktörer är Sjuhärads kommuner och till en mindre del enheter inom Västra Götalandsregionen. De nio organisationerna har anställda som planeras delta i kompetensutvecklingsinsatser är medlemmar i samordningsförbundet. Den tid som de anställda deltagarna lägger ner i projektet för kompetensutveckling kommer att vara medfinansiering i projekt. Deltagande aktörer har medverkat i beslutsnivåer från ägare och styrelse till operativ drift. Under projektets planeringsfas har personal vid förbundets kansli genomfört upprepade dialogmöten med olika lokala grupperingar. Beroende på kommunernas olika behov har det ibland skett på förvaltningsnivå och i andra fall i samverkan över flera förvaltningar. Digitala möten har varvats med fysiska träffar. Antal planerade deltagare sätts i samråd med tjänstepersoner som har mandat att påverka deltagarmöjligheter och som kan styra att deltagande ligger i linje med organisationens behov. Samordningsförbundet har också haft kontakter med ett antal samarbetsparter som har gemensamma intressen av att erbjuda



Medfinansieras av
Europeiska unionen

kompetensutveckling för hållbarhet i arbetslivet. Samarbeten kan bli aktuella inom projektet men är ännu inte formaliserade. Samordningsförbundets beredningsgrupp har på övergripande nivå informerats och kunnat tillföra intressen från de parter som inte avser att nyttja projektets utbildningsinsatser.

Deltagande aktörer

Stödmottagare (samverkansparter)

Deltagande organisationer i kompetensutveckling

Organisationsnamn: BOLLEBYGDS KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-2973
Utdelningsadress: 517 83 BOLLEBYGD
Behörig företrädare: Monica Holmgren
E-post: monica.holmgren@bollebygd.se
Telefonnummer: 0734-647001
Antal individer i kompetensutveckling: 60

Organisationsnamn: BORÅS KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-1561
Utdelningsadress: 501 80 BORÅS
Behörig företrädare: Annica Dahlen
E-post: annica.dahlen@boras.se
Telefonnummer: +4633357716
Antal individer i kompetensutveckling: 390

Organisationsnamn: HERRLJUNGA KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-1520
Utdelningsadress: BOX 201, 524 23 HERRLJUNGA
Behörig företrädare: Kristian Larsson
E-post: Kristian.Larsson@vargarda.se
Telefonnummer: 0322600684
Antal individer i kompetensutveckling: 40

Organisationsnamn: MARKS KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-1504
Utdelningsadress: 511 80 KINNA
Behörig företrädare: Pia Sämfors
E-post: pia.samfors@mark.se
Telefonnummer: 0320217036
Antal individer i kompetensutveckling: 20

Organisationsnamn: SVENLJUNGA KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-1512
Utdelningsadress: 512 80 SVENLJUNGA
Behörig företrädare: Sandra Larewall
E-post: sandra.larewall@svenljunga.se
Telefonnummer: 0325-18437
Antal individer i kompetensutveckling: 70



Medfinansieras av
Europeiska unionen

komptensutveckling:

Organisationsnamn: TRANEMO KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-1462
Utdelningsadress: 514 80 TRANEMO
Behörig företrädare: Linda Ruergård
E-post: linda.ruergard@tranemo.se
Telefonnummer: 0325-576061
Antal individer i komptensutveckling: 60

Organisationsnamn: ULRICEHAMNS KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-1579
Utdelningsadress: 523 86 ULRICEHAMN
Behörig företrädare: Eva Bresky
E-post: eva.bresky@ulricehamn.se
Telefonnummer: 0321595072
Antal individer i komptensutveckling: 20

Organisationsnamn: VÅRGÅRDA KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-1454
Utdelningsadress: 447 80 VÅRGÅRDA
Behörig företrädare: Maria Olsson
E-post: maria.olsson@vargarda.se
Telefonnummer: 0322600910
Antal individer i komptensutveckling: 80

Organisationsnamn: VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN
Organisationsnummer: 232100-0131
Utdelningsadress: 462 80 VÄNERSBORG
Behörig företrädare: Elisabeth Rahmberg
E-post: elisabeth.rahmberg@vgregion.se
Telefonnummer: 070-0823943
Antal individer i komptensutveckling: 10

Medfinansierare

Projekt mål

Beskriv vad projektet ska uppnå. Sätt projekt mål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet **Problemformulering**. Beskriv på vilket sätt projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat.

Övergripande mål

Deltagande kvinnor och män upplever att utbildningsinsatserna har bidragit till nya kunskaper, insikter och verktyg som inkluderar hur egna aktiva val och ett aktivt beaktande av de horisontella principerna (jämförbarhet, normer och antidiskriminering) förhåller sig till mer långsiktiga effekter för hållbart arbetsliv och stärkt ställning på arbetsmarknaden så som lägre sjukskrivningstal, god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats.

Implementeringsmål



Medfinansieras av
Europeiska unionen

De deltagande kvinnor och män som utbildats till certifierade användare av evidensbaserade utbildningsmetoder eller motsvarande praktik har uppdrag inom respektive område och övriga deltagare har utrymme till att fortsatt befästa projektets kunskaper och nyttja metoderna/verktygen i arbetslivet. Projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat genom att; Kompetensutveckling verkställs matchat mot arbetsmarknadens och individens behov på sätt som också underlättar yrkesmässig och geografisk rörlighet. Deltagare förvärvar och främjar färdigheter som stärker dem själva och/eller de organisationer de representerar. Äldres kompetens tillvaratas med kunskapsöverföring till yngre verksamma och fler inspireras att arbeta och bidra längre. Digitaliseringsmöjligheter inkluderas för att höja kunskap om och aktivt dra nytta av tekniska möjligheter i de delar av metoderna där det är lämpligt och möjligt. Stärka transnationellt samarbete i Östersjöregionen i syfte att främja livslångt lärande, möjligheter till omställning och ett hållbart arbetsliv.

Beskriv hur ni planerar att följa upp projektet. Ange de indikatorer ni kommer att använda för att mäta projektmålen.

Projektledare har övergripande uppföljning med projektets kontaktpersoner, utsedda lokalt ansvariga samt externa utvärderare som i sin tur ska få del av projektets egna sammanställningar och inhämtade uppgifter. Utbildningspersonal följer upp att förankringen håller till operativ nivå och följer upp närvaro samt inhämtar enkätsvar. Administrativ personal följer upp ekonomi, deltagarantal och rutiner för korrekta rapporteringar etc. Styrelsen tar emot rapporter om hur arbetet löper under perioden och kommunala ledamöter får lokala rapporter från berörda verksamheter.

Kvantitativ indikator

Projektets deltagarantal fullföljer sina respektive avsedda utbildningsmoment

Kvalitativa indikatorer

Arbetsgrupper har upplevt att utbildningen bidragit med positiv energi till gruppen och skapat dialog kring kunskap, metoder och förhållningssätt.

Individuellt deltagande har upplevt att utbildningen bidragit till självkänedom och förståelse för människors olikheter.

Beskriv hur projektet ska utvärderas.

Det finns resurser avsatta för att kunna upphandla konsultationsuppdrag för extern utvärdering. Projektet kommer att efterfråga att utvärderaren analyserar projektets arbetsformer genom fokusgrupper kring olika utbildningsmoment och att utvärderaren återför kunskap i löpande intervall under projekttiden.

Återkoppling förväntas ske varvat med muntlig information och skriftliga korta rapporteringar. Projektet förväntar sig att resultatet av genomförda analyser kan förbättra nya sätt att jobba. Utvärderarens uppdrag väntas på motsvarande vis som horisontella principer ge en extra dimension till kunskap i allt från urval av deltagares utbildningar till hur projektets personal samarbetar kring de olika utbildningsmomenten.

Beskriv vilka som är mottagare av projektets tänkta resultat.

Initialt är i första hand projektet och dess personal mottagare. I takt med att data ackumulerats och analyserats blir projektets representanter för ägarparter mottagare. Det är främst styrgruppen som kanaliserar den inhämtade kunskapen vidare. I begränsad skala blir styrelsen för samordningsförbundet mottagare av resultat om det visar sig att deltagande parter på strukturell nivå behöver stöd för arbete med ägarmyndigheter kopplat till ordinarie uppdrag eller förbundsprioriterade insatser.

Avslutningsvis, i takt med att projektperioden löper mot sitt slut är det i ökande grad kommunerna som är avsedda mottagare för fullföljande av implementeringsåtagande. De lokala teamen håller i utökad grad i processarbete utan att projektet är sammankallande för planering av fortsatt kompetensutveckling och hur



Medfinansieras av
Europeiska unionen

det kan ske med hänsyn till schemaläggning, andra aktiviteter kopplat till SAMhjul, organisatorisk och social arbetsmiljö etc.

Metod och tillvägagångssätt

Beskriv de metoder eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projektmål som ni formulerat i avsnittet Projektmål.

Projektet tar stöd av både evidensbaserade metoder och välkänd och beprövad praktik.

Kompetensutvecklingen omfattar både digitala utbildningsinslag och mjuka värden genom dialog om sådant som ibland kan te sig svårt att beskriva. Projektets utbildningar innefattar kunskap om jämställdhet, likabehandling och ickediskriminering med konkreta och direkta diskussioner om det "tysta" där normer och kultur sitter. Delarna stärker tillsammans kunskap om vad som påverkar oss i våra vardagliga arbetsituationer och arbetsrelationer. Kompetensutvecklingen stärker personlig utveckling för att personer ska trygga sina anställningar och svara upp mot allt högre krav i arbetslivet. Projektet tar fasta på att stärka individer inifrån, kvalitativt och hållbart samtidigt som organisationer får nytta av individernas kompetensutveckling för att utveckla strukturer för hållbart arbetsliv.

Kopplat till individernas inre utvecklingsarbete stärks kunskap om omställning genom omvärldsbevakning, workshops och föreläsningar. Med stärkta individer skapas och upprätthålls goda relationer, välfungerande kommunikation och kloka vägval till nytta för både individer och arbetsgrupper. Kunskapslyft öppnar upp för rekrytering underifrån som i sin tur kan förstärkas av metoder som kommit arbetsplatsen till gagn. Både grupper och individers förbättrade förutsättning till likabehandling och andra genomgångna utbildningar blir en fördel vid rekrytering och introduktion av nya kollegor.

En våg av mer tillitsbaserat ledarskap har brett ut sig och många organisationer går i den riktningen, eller med justeringar mot tillräcklig/tillförlitlig styrning som kanske snarast kan ses som ett mellanting mot tidigare organisering. Det finns akademisk kunskap som talar för parallellt behov av att arbeta med människors inre utveckling. En av dem är Jonna Bornemark, professor i filosofi som i boken Horisonten finns alltid kvar skriver: "Omdöme finns. Oavsett om vi benämner det eller inte. Ska vi bli klokare som kultur måste vi börja med att acceptera det och sedan undersöka hur omdömet bäst utvecklas. Det kräver också att vi är mer intresserade av att göra saker bra än vi är rädda för att göra fel. Rädsla förlamar. Rädsla innebär att vi oroligt ser oss omkring och slutar tänka själva. När rädslan breder ut sig ber vi om manualer så vi har ryggen fri. Trygga människor kan ta kritik, låta sig utmanas och lära av sina fel."

Parallellt med deltagarnas inre utveckling bearbetas strukturer i medverkande organisationer gällande förebyggande arbete för att stödja projektets metoder, med mer inkluderande arbetsplatser, stärkta frisktal som gör att fler kan stanna kvar längre i arbetslivet. Organisationshälsoarbetet genomförs som föreläsningar med kunskapsöverföring, konsultationer, nätverksträffar mm för att öka förutsättningarna för kommunerna att vara attraktiva arbetsgivare som erbjuder ett hållbart arbetsliv. Deltagande arbetsplatser får ökad kunskap och medvetenhet om vilka organisatoriska faktorer som driver hälsa, både på individgrupp och organisationsnivå och kan därmed medverka till bättre förutsättningar för chefer och medarbetare att göra ett gott jobb.

Deltagare får insatser som sträcker sig från i första ledet individuell kartläggning och vägledning till reflekterande samtal och gruppaktiviteter i samskapande utveckling och förstärkning av det professionella omdömet. Tillvägagångssättet ger kompetensutveckling inom områden från formella digitala färdigheter till reflektioner om moral, etik och existentiella frågor. Att bygga kompetens förankrat i inre kompasser, mentala styrkor och sociala förmågor innebär ett förebyggande arbete för individen för att trygga kunskap om sina egna färdigheter och talanger och på så vis kunna ställa om i arbetslivet vid behov.

Samtalen vilar på en demokratisk grund. Personal är utbildad i evidensbaserade metoder och/eller har



Medfinansieras av
Europeiska unionen

genuin erfarenhet av evidensbaserad praxis, men sitter sällan med svar på deltagarens praktiska frågeställningar. I processen kan filosofiska anslag, Sokratiska dialoger eller workshops bidra till varseblivande av befintliga handlingsutrymmen och stöd i att våga verkställa i enlighet med verksamhetens mål även när det medför svårigheter, bryter mot norm eller på andra vis skapar initiala hinder. Samtalen skapar en reflektionsprocess som undersöker ett prioriterat område och bygger vidare med kunskap. Det som är enklast eller går snabbast i stunden är inte alltid varken hållbart i längden eller resurseffektivt. I dessa fall behöver vi värna deltagares förmåga att uppmärksamma och engagera sig i lösningar, utveckla sina vanor i hur att lyssna in varandra och att med perspektivvidgande ansats lyssna till andra människor och synsätt, och då gärna föra samtal tillsammans med flera personer, personer med annan socioekonomisk eller etnisk bakgrund etc.

JobMatch Talent är ett djupgående personlighetstest som ger deltagare en positiv exponering av hur dennes egenskaper generellt framträder eller kan nyttjas i arbetsituationer. Testet är granskat och certifierat av DNV, Det Norske Veritas. Det garanterar att metoden uppfyller sitt uttalade syfte och att det finns fullständig vetenskaplig dokumentation för testets validitet och psykometriska uppbyggnad. Till verktyget hör JobMatch Career som visar möjligheter i arbetslivet på individuell nivå, utifrån personliga drivkrafter och egenskaper. Den hjälper, guidar och ger på ett pedagogiskt sätt inspiration för individer som har behov av omställning. I relation till hållbart arbetsliv medverkar metoden till individuell kunskap och till att kunna ge en känsla av att vara rätt person på rätt plats. Individerna får ett objektiva, könsneutralt utformat stöd kopplat till ett stort urval av möjligheter vid eventuella omställningsbehov och ett gediget underlag för gemensam utveckling av arbetsgrupper. Teamutveckling utifrån egenskaper i arbetslivet ger kunskap om egna styrkor och hur olika människor tillämpar och beaktar allt från intresse för detaljer till uthållighet och visad hänsyn. Metoden ingår både som breddutbildning och för handledarfunktion.

En annan arbetsform är mentorskap. Mentorerna och adepter får kompetensutveckling var för sig och tillsammans i paret. Inom offentlig sektor vittnar många om ett utsatt och komplext uppdrag där utmaningarna tenderar att växa sig starkare och starkare, framför allt inom kontaktyrken skola, vård och omsorg. Utmaningen att kompetensförsörja verksamheterna ökar behovet av att behålla erfarna chefer och underlätta kompetensöverföring och lärande mellan erfarna och mindre erfarna personer i olika led. Introduktion av nya medarbetare är en avgörande situation för långsiktig hållbarhet i arbetet. Projektet ser därför vikten av att ge utbildningsinsatser med möjlighet till forum för reflektion, att träffa andra i motsvarande befattning för att utbyta erfarenheter och lära av varandra. I ett mentorskapsprogram matchas ett antal mentor- och adepter par utifrån behov och önskemål. Programmet har en gemensam uppstart, tematiska utbildningstillfällen och omfattar ett antal träffar mellan paren. I tematräffar kommer aktuella chef och ledarskaps-teorier stå i fokus.

Metoder som ACT ger kunskap om att sätta ord på upplevelser genom metaforer med omedelbar koppling till arbetsliv och privatliv. Även ACT ingår som både breddutbildning och för handledarfunktion. ACT är en välkänd och väl beforskad metod som bland annat syftar till att få människor att uppleva psykologisk trygghet. Det finns ett stort antal varianter av hur metoden kan nyttjas sammanvävt med andra utbildningsinslag och det finns manualbaserad ACTutbildning som kan användas som fristående kurs. Det finns även varianter som kan väljas om utbildningen riktas till personer med exempelvis NPFdiagnos då bildstöd i form av metaforer kanske inte är gångbara. Det finns ett stort underlag av studier som visar att metoden är verkningsfull. Psykologexamensuppsatser, randomiserade studier med kontrollgrupp, och pilotstudier utan kontrollgrupp sammanfattar på olika sätt hur individer får stöd i enlighet med de mål som projektet avser att nå.

Genom forskning vet vi att ökad delaktighet, handlingsutrymme och att bli sedd, hörd och bekräftad för sin vilja att bidra är en av grundförutsättningarna för god arbetsmiljö och hållbar hälsa. Facilitering av möten /"APT-skola" ingår för att öka delaktigheten och tillsammans hitta de bästa dialogformerna för att utveckla individuellt engagemang som är till förmån också för verksamheten. Det är förenat med skicklighet



Medfinansieras av
Europeiska unionen

och erfarenhet att leda bra, jämställda och utvecklande dialoger mot ett gemensamt mål på ett sätt som främjar delaktighet, motivation och upplevelse av inkludering, vilket många chefer efterfrågar och medarbetare vittnar om saknas. Utbildningen innebär att utveckla sin förmåga och färdighet i att processleda/facilitera arbetsgrupper som ett verktyg för att utveckla både individer, grupp och därmed verksamhet. Utbildningen är efterfrågad som stöd för kommunala samverkansavtal vars syfte ytterst handlar om att kunna ta tillvara så många synpunkter, tankar och idéer som möjligt hos medarbetare till underlag för kloka verksamhetsbeslut.

Projektets olika metoder är samtliga överensstämmande med teori kring begreppet KASAM- Känsla av sammanhang som utvecklades av Antonovsky. En hög KASAM ger en bättre förutsättning att möta livets utmaningar och se dem ur ett meningsfullt, begripligt och hanterbart perspektiv. Kerstin Nilsson beskriver i rapporten "hållbar arbetskraft i alla åldrar" hur kommunikation, delaktighet, en känsla av sammanhang och kontroll över sitt arbete är avgörande för ett långt arbetsliv. Vidare beskriver hon i rapporten hur nöjdhet i arbetet och att bli uppskattad är viktiga faktorer för långsiktig hälsan.

Metoddelarna med olika kunskapsinriktning och varianter paketeras i tre utbildningsdelar; bygga inre styrkor för individuella förmågor och hållbara aktiva val, stärka relationsvärden för samskapande till god arbetsmiljö och attraktiva arbetsplatser och att öka pedagogiska förmågor som ger andra individer stärkt ställning på arbetsmarknaden. Återkommande i alla delar av utbildningarna är att föreläsningar varvas med material för inläsning, interaktivitet och upplevelsebaserad inläring. Delar av utbildningar använder digitala arbetsformer. Metoder med certifieringskrav för utbildare, som ACT och JobMatch Talent används tillsammans med olika verktyg för evidensbaserad praktik som mentorskapsprogram och dialoggrupper under erfaren ledning av personal med olika inriktning i utbildningsinslagen. En grupp/individ kan ta del av utbildning från en eller flera utbildare beroende på individuella behov och gruppsammansättning. Ett mindre inslag är kopplat till transnationalitet där en selektivt vald grupp får förstahandsupplevelsen i ett direkt utbyte som i efterhand delas i kunskapsmoment riktat till fler berörda. Att ge olika yrkesgrupper inblick i varandras utbildningsinnehåll genom seminarieinslag efter transnationellt utbyte, summerande föreläsningar eller gemensamma workshops utvecklar både kunskap och sammanhållning. Insikt till andra anställdas arbetsområden förenar och underlättar vardagens annars åtskilda arbetssituationer där vi samtidigt alla är beroende av varandra. Det transnationella arbetet, kunskap om digitalisering som komplement, övergripande kunskapsblock för spridning, och ett tydligt lokalt implementeringsarbete i respektive kommun är centrala stöd-delar av gemensamt intresse kopplat till de tre utbildningspaketen för att främja anställdas förutsättning att hantera arbetslivets utmaningar och möjligheter.

Beskriv de huvudsakliga aktiviteter som projektet ska genomföra och hur dessa förväntas bidra till att uppfylla projektets angivna mål.

De huvudsakliga aktiviteterna är deltagarinriktade utbildningar och en mindre del strukturell inriktning för att utveckla organisationer. Huvudsakligen kretsar utbildningarna kring evidensbaserade metoder som coaching, ACT och JobMatch Talent plus metoder grundade i evidensbaserad praktik som mentorskapsprogram varvat med föreläsningar och workshops. Deltagare genomgår manualbaserade utbildningar och en liten andel av deltagarna utbildas till komplett behörighet att efter projektet själv handleda grupper. Kursinslagen som utgår från personlig utveckling summeras i teamformat som utvecklar både deltagaren och arbetsgrupper. Viktningen mellan metodernas olika moment anpassas efter de olika grupper som är aktuella. Gruppsammansättningen utgår i dessa fall från en yrkesroll. Det görs för att undersköterskor vid ett äldreboende, eller personal inom lokalvård ibland bedömts ha olika behov och att en erfaren utbildare kommer att möta varje grupp efter dess förutsättningar. Gemensamt är att de olika inslagen förväntas bidra till att deltagare kan bibehålla hälsa och i övrigt utbilda individen till goda förutsättningar för att stanna kvar i arbetslivet.

Utbildningsinsatser görs både på individuell nivå och på gruppnivå, och både för direkt individpåverkan till



Medfinansieras av
Europeiska unionen

hållbarhet eller omställning samt för att bättre kunna påverka strukturellt genom att exempelvis själv kunna facilitera och stärka den förstnämnda gruppens utveckling och stabilitet som mentorer, handledare, kollegor och chefer. Evidensbaserade metoder och praktiker ingår i merparten av utbildningarna.

Med JobMatch Talent kartlägger deltagare digitalt sina egna egenskaper genom en omfattande frågeanalys och utifrån det får de en positivt laddad, tydlig och beskrivande bild av alla olika styrkor individens egenskaper kan medföra och hur arbete med kompetensutveckling lämpligt anpassas efter yrkeskrav.

Verktyget ger ett brett samtalsunderlag för självreflektion och/eller reflektion tillsammans med andra och kan kopplas till kompetensutveckling genom olika aktiviteter. Det finns styrka och utvecklingspotential att hämta genom att pröva att se sig själv i ett utifrån perspektiv där det inte finns några rätt eller fel och där var och en kan hämta nya infallsvinklar som ökar deltagarens självkänedom. Verktyget är evidensbaserat och kan användas för rekrytering men är lika verksamt inom kompetensutveckling för individ och grupp. Kopplat till verktyget sker individuell coaching samt workshops, föreläsningar för omvärldsbevakning och individen får kunskap om hur hens förutsättningar kan tas tillvara i olika yrken samt hur hen kan finna sina vägar för utveckling i olika riktningar. JobMatch Talent kopplar an till att utvecklas professionellt, i sin yrkesroll och som människa. Med goda insikter i ens egna förmågor vad gäller styrkor kan detta väl tas omhand och direkt appliceras till en omställning till annat arbete eller ny arbetsplats i befintlig organisation vid behov.

Med ACT som ramverk utbildas deltagarna i att förhålla sig till inriktningar, yrkesval och få verktyg för psykologisk flexibilitet, stresshantering och förhållningssätt. Kunskap om hur allas våra kroppar och hjärnor reagerar på impulser som stress av olika slag gynnar psykosocial utveckling för god arbetsmiljö. Känslor är vanligen svårt att hantera i arbetslivet. De låter sig inte manualstyras och behöver samtidigt kunna regleras. Deltagaren lär sig hantera avvägningar mellan egna val, att kunna reda i begrepp som acceptans i förhållande till olika yrkens krav och förutsättningar etc. Relativitetsteori och förståelse för hur olika abstraktionsnivåer påverkar kommunikation sinsemellan individer är nära sammanlänkade med förståelsen av vilka verktyg som behövs för att göra oss uppmärksamma på kroppsliga signaler och kunna tillämpa strategier för att kunna ta steg bort från stresspåslag. Metodkunskapen omsluts av utbildningsmoment som sker parvis och/eller i hela arbetsgrupper för hållbarhet i arbetslivet.

Mentorskap, Vägledning, reflektion och coachande är varianter av att sätta fokus på och stärka individen i att använda sitt professionella omdöme, vilket behövs i allt högre utsträckning i en snabbt föränderlig omvärld. Utbildningarna kommer att ge deltagarna den kompetens de behöver för organisationernas pågående övergång från New public management och manualstyrning till att mer lita på egen förmåga till att ta beslut som gynnar brukare, elev etc. Utbildningarna sätts samman för att ge individerna stöd till empowerment, självledarskap och ett starkt professionellt omdöme, vilket ur arbetsgivarperspektiv blir allt viktigare. Verklighetens komplexitet rymmer helt enkelt inte i manualer och rutiner. Då krävs att medarbetare och chefer är medvetna om och har tillit till sin professionalitet. Omdömeutbildningen stöttar medarbetare och chefer i denna omställning. Hur ska vi möta varandra utan manualer, var sitter kunskapen, hur förlitar jag mig på min egen förmåga? I vissa fall behövs kanske även mod att stå upp för förståelse och tyst kunskap bortom gängse norm. Med fokus på dem vi finns till för samlas deltagare i olika mötesforum där sunda olikheter får ta plats och möta varandra i syfte att utveckla individen. Allt så att individen kan finna sina vägar till ett hållbart arbetsliv och bli en stark kraft i den verksamhet där hen kommer att arbeta. Frågor som behöver lyftas hanteras med utvalda utbildare som kan bearbeta och processa både individuella stödbehov och arbetsgruppens förmåga att nå den förändring som nu önskas och behövs runt om i Sjuhärad. Utbildningarna delar in i tre huvudkategorier för att bygga inre styrkor, stärka relationsvärden och öka pedagogiska förmågor.

Logiken innebär summerat att deltagare får evidensbaserad kunskap och praktik som på ett övergripande plan kan tillämpas i förbättrad kommunikation, stärkta relationer och professionellt utförande i en mängd yrkesroller. Många yrken har tidigare varit minutstyrda, men har i allt högre utsträckning ställt om och har



Medfinansieras av
Europeiska unionen

höga krav på att medarbetare gör välmotiverade prioriteringar baserat på sitt professionella omdöme. För att kunna tillämpa, och vara trygga i tillämpning, krävs färdighet som kommer med utbildning i kombination med övning. Inre trygghet borgar för bättre psykiskt välmående och tillsammans med fakta, stärkt kommunikationsförmåga etc höjs både prestation, hälsa och kvalitet i yrkesutövningen. Den personliga utvecklingen leder individen till trygghet i att långsiktigt kunna vara kvar i arbete, och att kunna hantera omställning när det behövs.

Projektets måluppfyllelse följs genom kontinuerlig uppföljning av insatser och deltagande och stärks av kompletterande inslag med digital och transnationell kunskap samt arbete med implementering. Utvärdering sker genom kvalitativa metoder såsom fokusgrupper, individuella samtal och djupgående intervjuer samt analys av inhämtade uppgifter. Projektpersonal har kontinuerligt en dialog med de organisationer som deltar i medverkande kommuner. Projektledare och personal har en tät kommunikation om något oväntat inträffar och projektägare kommer vara involverade i arbetet med regelbunden uppföljning för att möta upp eventuella förändringar där behov av anpassning finns. Samverkansaktiviteter sker med kommunernas arbetsmarknadsenheter där det sedan tidigare pågår ett liknande utvecklingsarbete för individer som inte är i anställning. Samordningsförbundet har en intermediär roll gentemot deltagande kommuner vilket innebär ett processarbete med planering för fortsatt ägande och implementering efter projektavslut.

Beskriv de aktiviteter som behöver genomföras i projektets inledande fas för att starta upp och rigga projektet.

I en inledande fas tillsätts personal genom att avtal tecknas med kommunalt anställd personal som är införstådda med projektets utförande och redo att genast gå till handling i kontakter med deltagare. Externa utbildare upphandlas till de grupper av individer som ska ges utbildningar för sådan behörighet. Det avser diplomutbildningar av evidensbaserade metoder som ACT, JobMatch Talent eller motsvarande som ingår i och stödjer implementeringsåtagande.

Projektledare och operativ personal fördelar arbetsuppgifter sinsemellan och planerar/schemalägger genomförandet samt kommunicerar planeringen för när var och hur till de individer och grupper som kommer delta initialt.

Rutiner upparbetas för att fastställa bokningsintervall av olika moment och riskanalys checkas vid behov av vilket medger snabb omställning. Ekonom och administratör strukturerar för tidrapportering, budgetering, uppföljning och kommunikation via hemsida etc.

Utsedd projektägare/styrelse för dialog med involverade samverkansaktörer, informerar vidare om projektet och verkställer styrgruppskonstellation med god kunskap och kompetens inom de olika moduler som genomförs i projektet.

Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.

I ett startskede introduceras deltagarna till respektive utbildning. Det främsta alternativet är via erbjudande från respektive arbetsplats och därefter sammansättning av mindre grupper. Ett mindre antal deltagarplatser öppnas via kollegiala tips, egen förfrågan eller i samråd med aktörer som på annat vis utgör en stödfunktion för den anställde. Det kan exempelvis vara genom familjecentral, HR eller medarbetarcentrum för de kommuner som har den servicen till anställda. I samband med inskrivning får de information om att det är ett projekt med finansiering från ESF och en genomgång av rutiner kring GDPR mm. Arbetsplatser med begränsad tillgång till digital utrustning och vana av att kommunicera digitalt kan här få ett kompletterande digitalt kurspass för att skapa trygghet kring kommande rapportering, digitala mötesplattformar och signering ed. Förbundet tillhandahåller ett antal bärbara datorer för arbetsplatser och/eller individer som har behov av detta för digital tillgänglighet. Deltagarna kompetensutvecklas sedan under anpassade tidsintervall enskilt och i olika grupperingar utifrån behovsbild kring att hantera



Medfinansieras av
Europeiska unionen

omställning och mer hållbart arbetsliv. Projektets huvudsakliga utbildningsinsatser är indelade i tre kategorier. Alla delar tillsammans ger på olika sätt de individer som utbildas tid för kunskapsutveckling i att odla omdöme och handlingskraft att agera utifrån eget omdöme. All utbildning sker med stöd av erfaren personal och/eller erfaren extern ledning. Deltagare har vanligen avsatt arbetstid för en kategori av utbildning. Projektet anger antal beräknat på unika individer. De deltagare som medverkar i fler än ett moment räknas ändå som en deltagare.

Det grundläggande utbildningsmomentet är att bygga inre styrkor för individuella förmågor och hållbara aktiva val. Valet att verka på en arbetsplats har ibland skett mer eller mindre oreflekterat, baserat på könsnormer i samhället eller utan insikter om vilka egenskaper som är framträdande eller krävs i relation till olika yrken. För att ge individerna stöd till att antingen verka för hållbar utveckling på befintlig arbetsplats, eller att stödja omställning till arbetsplatser där de tryggt kan arbeta vidare på lång sikt är då första steget vägledning kring egenskaper och arbetsrelaterade förmågor. I sin helhet omfattar denna del ca 30 arbetstimmar. Individens styrkor lyfts fram tillsammans med kunskap om olika beteenden och hur de kan nyttjas för att skapa meningsfullhet genom arbetslivet. Deltagare som genomför profilanalyser får utifrån resultatet ett individuellt sammanställt kompendium som ger underlag för deltagaren att kunna utvecklas i relation till den yrkesroll som är aktuell. Positiv psykologi är tongivande i materialet och stor vikt läggs på att skapa förståelse för hur olika egenskaper kommer till sin rätt i olika tjänster. På motsvarande vis genomförs också gruppkิจกรรมer med workshops och föreläsningar där arbetsgruppen lyfts med gruppdynamik, omvärldsbevakning och hur individens mående och beteende kan sammanföras med förbättrad trivsel för hållbarhet på befintlig arbetsplats eller ett steg mot omställning som matchar arbetskraft med efterfrågad kompetens på arbetsmarknaden. Utbildningsdeltagarna får också påbyggnad av kunskap för att hantera stress, kunna peka ut en värderad väg framåt för sig själv i den befintliga yrkesrollen eller i omställning. Förståelsen kretsar mycket kring kommunikation, vad som skapar olika hälsotillstånd hos enskilda personer och handlingsutrymme inom yrkesrollen. Deltagare lär sig om självledarskap, att uppmärksamma sin roll och sitt mandat att agera i olika situationer, strategier för att hantera vägval och att bemästra stress i arbetslivet. Personer i ett sekundärt led, vanligen med ansvarsbefattningar för den personal som huvudsakligen får delta i projektets utbildningsinsatser deltar i ett urval av föreläsningar, dvs ett lägre antal timmar, för att få förståelse för och kunna stödja den utveckling som arbetsgruppen eller de enskilda individerna förväntas nå eller efterfråga. Den tid som investeras bidrar till att ge individer trygghet och handlingskraft att kunna agera utifrån egna initiativ i nya, oväntade eller rentav önskade situationer.

Nästa utbildningsdel är att stärka relationsvärden för samskapande till god arbetsmiljö och attraktiva arbetsplatser. Kommunikation och mellanmänsklig interaktion är väsentligt för god arbetsmiljö och sunda arbetsplatser där människor vill arbeta kvar länge. Arbetsplatser har successivt ställt om till mindre manualstyrning och högre grad av tillitsbaserat ledarskap. Utan tillgång till direkta instruktioner, checklistor över vad som är rätt och fel eller vad som förväntas i specifika situationer kräver annan kompetens. Med stöd och erfaren ledning samt upparbetad struktur genomgår arbetsgrupper och enskilda deltagare tematiska träffar kring att arbeta och samarbeta utifrån verksamhetens egentliga behov, både för dagen och i långsiktiga perspektiv. Mentorskap och grupphandledning ingår som metoder i denna del av utbildningsprogrammet. Momentet vävs delvis samman med de kunskapsdelar individen får från de övriga delarna och även i denna del finns öppningar för att ta del av summerande föreläsningar för de som inte har individuella behov av hela utbildningen. Den personliga utvecklingen som deltagare kunnat få i steg ett eller redan bär med sig byggs på med kommunikation, konflikt/stresshantering och kunskapsöverföring från rutinerade till mindre erfarna kollegor. I denna del ingår även ett organisatoriskt relationsstärkande. Tillitsbaserad dialog och psykologisk trygghet förväntas leda till starkare samverkan och bättre kunskapsutbyte mellan förvaltningar vilket i sin tur underlättar en kunskapsorienterad omställning för personal snarare än inläsningar kring olika gruppnormer eller förväntansbild. Deltagande i



Medfinansieras av
Europeiska unionen

mentorsprogram och förvaltningsövergripande erfarenhetsutbyte för att stärka relationvärden till nytta för projektets målfokus förväntas ta upp till 30 arbetstimmar. Utbildningen rullar över ett årshjul. Även inom denna del ges ett urval av projektets baskunskaper som summering för att involvera de som kan ha nytta av övergripande kunskap för att stödja eller få stöd indirekt. Fristående föreläsningar som individ och eller grupp kan ta del av sker vid utvalda tillfällen.

Den tredje delen handlar om att öka pedagogiska förmågor som ger andra individer stärkt ställning på arbetsmarknaden. Ett antal deltagare får utbildningsinsatser som ger dem verktyg att axla utbildningsroller och leda andra i motsvarande kurser som ingår i projektets utbildningar. Detta görs för att ge deltagare kompetensutvecklingsinsatser som också direkt tillvaratar delar av projektets utbildningsinsatser för spridning och underlättar implementering av fortsatt kunskapsutveckling. Deltagarna får djupare fackkunskap kopplat till metoder som används i projektet. Några deltagare får grupphandledarutbildning i ACT för att förmedla stärkt psykologisk flexibilitet och stresshanteringsverktyg. Andra får Mötesfacilitering och gruppleaderskap eller handledarutbildning i Jobmatch Talent för att könsneutralt och utan att fastna i normer och stereotyper fortsatt kunna få olika personer och personligheter att kunna stärka varandra och arbetslaget. Utbildningar i denna del innebär någon form av auktorisation, titel eller ny behörighet som därefter förmedlas vidare till andra. Utbildningarna är vanligtvis förlagda till upprepade heldagar och kan kräva upp till 60 timmar i nedlagd arbetstid. Det transnationella arbetet har fokus på ett kunskapsutbyte med Finland. Indirekt kommer spridning av kunskap att kunna erbjudas till en stor andel deltagare, men projektet har bara avsatta resurser för att en grupp om ca tio personer ska kunna delta aktivt i form av ett utlandsbesök. Studieresan med erfarenhetsutbyte planeras vara ett komplement som skulle kunna ge möjligheter till bestående kontakter. Projektet har i planeringsfasen etablerat kontakter i Finland och finska kontakter i Sverige som väl förvaltade kan tillföra projektet övergripande inslag. Studieresan beräknas ta två arbetsdagar. På samma sätt som horisontella principer är en genomgående del i utbildningarna finns möjlighet att boka tematiska studiebesök så att deltagarna oavsett utbildningskategori skulle kunna få en inblick i Finsk arbetskultur. Kompletterande temainslag sker då digitalt eller på plats lokalt under enstaka timmar när det bedöms ha värdefull koppling till deltagarnas respektive kursinslag. Deltagare i utbildningar rapporterar månadsvis nedlagd arbetstid som en del av projektets medfinansiering. Beroende på vilken eller vilka insatser som varit aktuella sker olika uppföljning och/eller eventuellt deltagande i utvärderares fokusgrupper. Ett fåtal deltagare ur de olika modulerna ovan ombeds att förmedla sina erfarenheter genom att medverka till spridningsinsatser, delta i dialog med sina respektive lokala team eller ge återkoppling till styrgrupp eller andra intressenter för implementeringsstöd. Avslutningsvis skrivs deltagare ut och tider slutrapporteras till SCB.

Beskriv hur ni säkerställer att projektet kommer att nå planerat antal deltagare och vilka åtgärder som kommer vidtas om svårigheter uppstår kopplat till detta.

Projektets antal deltagare har planlagts i samråd med respektive kommun och de enheter inom Västra Götalandsregionen som involverats. Projektet kommer regelbundet göra avstämningar med deltagande organisationer för att säkerställa att medarbetare kan delta i den utsträckning som är planerad och kunna justera scheman kring insatser vid behov. Det är av vikt att ta hänsyn till arbetsbelastningen inom organisationer som är hårt ansatta och har svårt att ta ersättare. Det ordinarie arbetet ska kunna utföras och för att detta ska kunna ske så behöver projektägare och projektledare samt annan personal ha en lyhördhet och anpassningsförmåga. Projektet har utarbetat kontaktvägar till de lokalt ansvariga som tillsammans med projektledaren planlägger nyttjandet. Förbundet har driftsfärdiga rutiner och riskanalys inför projektstart. Om det skulle uppstå oförutsedda svårigheter kommer vi att samråda med finansierare inför eventuell omställning.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Om ni avser att arbeta transnationellt i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.

Projektet avser att utveckla det transnationella samarbetet i Östersjöregionen, främst med inriktning på utbildning, vetenskap och anställbarhet inom Policy Area Education (PA EDU). Det är det område som syftar till att uppfylla den sociala pelaren och eftersträva en välfungerande arbetsmarknad, effektivt och inkluderande välfärdssystem, och främjar geografisk, yrkesmässig och socioekonomisk rörlighet. Enligt kartgrafik över regionutveckling (fördelat på NUTSregioner) från Europeiska kommissionen för år 2021-2027 ligger nästan hela Finland inom en annan kategori av utveckling än vad Västsverige tillhör. I en analys av samverkan mellan Sverige och Finland (Bilateral barometer 2023) finns statistik gällande samverkan och tillit samt kunskap om och intresse för grannlandet från vardera sida.

Sjuhärad bär sedan länge positiva influenser från Finland. Av de ca 400000 personer som flyttade till Sverige mellan 1950 och 1970-talen kom närmare 15 000 finnar till Sjuhäradsbygden för att främst jobba inom textilindustrin och med sig hade de sin finska sisu. Många finnar som kom under efterkrigstiden återvände men en del blev kvar och har ättlingar i arbetlivet. Sverigefinnarna är en av de fem nationella minoriteterna i Sverige och i Sjuhärad finns en av 66 svenska kommuner som bildat finskt förvaltningsområde. Begreppet sisu har fortfarande stark positiv laddning. Det förknippas med styrka, envishet, uthållighet och energi. Finsk kultur och kanske särskilt begreppet sisu har god renommé i arbetslivet. I Finland värdesätts ärlighet, punktlighet och jämställdhet vilket också är positiva grundvärden i Sverige. På senare år har sisu även kommit att innefatta mjukare värden såsom tro på det egna arbetet, inre tillväxt och stark passion.

The World Happiness Report jämför olika nationer genom objektiva mätbara parametrar. De rankar för sjätte året i rad Finland som lyckligaste landet i Norden och människors välbefinnande har sannolikt kopplingar till arbetslivet.

Projektet vill besöka Finland för erfarenhetsutbyte samt studiebesök. Ur projektets perspektiv finns flera teman med mycket intressanta kopplingar mellan Sverige och Finland, Projektet har i planeringsstadiet hunnit etablera ett antal strategiska kontakter med inriktning på projekts måluppfyllelse, och har ett antal önskade kontakter inför ett erfarenhetsutbyte.

I kontakter med Finlandsinstitutet i Stockholm uppmärksammas att Sveriges syn på Finland som ett jämställt land har ökat markant. De hänvisar till att svenskars syn på finsk jämställdhet mellan könen ökat från mot 26% 2017 till 50% 2023. Jämställdhet, finsk sisu och etiska frågor är exempel på intresseområden från projektets sida. Det finns gott om exempel från både skola och vård där metoder och praxis som är av intresse för projektet redan tillämpas, eller är på väg att tillämpas i Finland.

Ett annat område av övergripande intresse för projektet är kompetensutveckling inom området digitalisering där Finland bland annat är drivande med en nyligen utnämnd kvinnlig AI-professor som vill skapa en djupare förståelse kring artificiell intelligens och etiska frågor kring användandet. Utvecklingen sker snabbt och med ojämställdhet kring utbildningsnivå och tillgång till digitala verktyg skapas snabbt allt större klyftor mellan individer och i organisationer. Digitala mönster och uppkopplingstid kan även medföra ojämställdhet i levnadsvanor som på sikt påverkar hälsan.

Det transnationella arbetet organiseras genom att en grupp sätts samman med olika bakgrund och yrkesgrupper som får påverka utformning av resa och spridning. Gruppen formar tillsammans med projektledare och personal vilka vinklar av ny kunskap som är aktuella att byta erfarenheter kring och kan bidra med olika kunskaper i planering av resa. Planeringen avser studiebesök, utbyten, föreläsningar och/eller annan spridning. Det finns positiva etablerade Finlandskontakter och en gemensam intressebild från båda sidor. Vilken kunskap som slutligen är i fokus för utbyte beror på den transnationella planeringsgruppens prioriteringar med anpassning till vad som sker i omvärlden. Med det gemensamma textila arvet, att det finns ett finskt förvaltningsområde i Sjuhärad och ett djupt intresse för den finska kulturens koppling till kvalitet, tacksamhet och strävsamhet finns goda förutsättningar att finna former för dialog och workshops som kan bestå efter att projektet upphör.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Kapacitet och kompetens

Beskriv hur ni säkerställer att det finns personal i projektet vid projektstart och vilka åtgärder som kommer vidtas om det uppstår svårigheter kopplat till detta.

Projektet har planlagts gemensamt med de kommuner som efterfrågar kompetensutvecklingens olika utbildningsdelar och det finns överenskommelser om att rekrytera personal genom inlåning mot avtal under projekttiden. Personalen kommer att samarbeta med respektive deltagande aktör. Det finns goda förutsättningar att finna projektpersonal med metodkompetens och i projektets ledning finns mångårig erfarenhet. Det finns personal att tillgå av båda kön så att projektet kan bemannas med inflytande från både kvinnor och män. Vid sidan av inlånad personal köps diplomutbildningar och föreläsningar med tillhörande lärtillfällen. Om svårigheter uppstår med inlånad personal kan de medverkande kommunerna hjälpas åt med bemanning till dess att kompletterande personal och/eller ersättare introducerats. Även bland köpta tjänster finns ett urval av potentiella uppdragstagare vars kompetenser matchar med efterfrågan.

Beskriv vilka kompetenser som krävs för att arbeta med vald metod och tillvägagångssätt.

För att utbilda projektets deltagare med stöd av evidensbaserade metoder krävs att personal har olika former av handledarutbildningar, certifieringar, auktorisation som coach eller motsvarande. I varje kommun finns redan presumtiv utbildad personal som var för sig eller tillsammans med andra behärskar de metoder som planeras ingå som delar av utbildningar och kurser. För att personalen ska kunna utbilda med stöd av metoder och evidensbaserad praktik krävs också erfarenhet och rutin som den tänkta personalen erhållit genom tidigare praktiskt arbete.

Projektet kommer att anlita personal med upparbetade kompetenser, erfarenhet och erforderliga intyg på de utbildningar som krävs. Kapacitet och kompetens sträcker sig bortom könstillhörighet, funktionsvariationer och gängse diskrimineringsnormer. Det som är väsentligt är att personal har de kvalifikationer som krävs och generellt kommer inga extrasatsningar behövas för den personal som arbetar direkt med deltagarna.

För att utbilda det mindre antal deltagare som själva ska få behörighet till diplomutbildning eller motsvarande behöver projektet köpa in externa specialistkompetenser. För att kunna arbeta med värdegrundsinriktning i erfarenhetsutbytet med Finland är rekommendationen att anlita en tvåspråkig person som kan översätta korrekt och i dubbla riktningar återge fakta med värdefulla skillnader och nyanser som annars riskerar att försvinna.

Projektets utbildningar arrangeras eller köps in för att stärka respektive deltagare, med strukturell vinst i att det samtidigt stärker personer i deltagarens verkningsområde samt den organisation där deltagaren har sin anställning.

Ekonomi - Finansiering

Kostnad per deltagare: 15 042 kr

Beskriv hur kostnaden per deltagare är motiverad utifrån presenterad problemformulering, projektmål samt metod och tillvägagångssätt.

Projektet har valt en lösning där välutbildad personal genomför flera former av utbildningar, mestadels inom befintliga lokaler. Att arbeta med kontrakterad personal istället för konsulttjänster från utbildningsbolag innebär lägre kostnader i jämförelse och ger ökade förutsättningar till flexibilitet och anpassningsmöjligheter. Projektet har utvärderingskostnader, vissa kostnader för lokaler när samlingar behöver ske utanför ordinarie arbetsplatser och kommer att ha omkostnader för transnationellt utbyte.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Kostnaderna fördelas olika beroende på vilken personal som är ansvarig för respektive grupp, hur många tillfällen och om det ingår externa möteslokaler för dem osv.

Beskriv eventuella åtgärder om projektet får svårigheter att nå planerad medfinansiering.

Frågan är under ständig bevakning för att inte hamna i svårighet och om de utbildningar som är planerade genomförs finns marginal kring deltagarmedfinansiering även vid visst bortfall för sjukdom eller annat. Skulle bortfallet bli större och insatserna faktiskt inte nyttjas kommer svårigheterna att uppmärksammas snabbt och då behöver projektet analysera aktuell problembild tillsammans med utvärderare och berörda deltagande aktörer.

En möjlig åtgärd skulle exempelvis kunna vara att föra en dialog med ESF om ändringsansökan om möjlighet att byta personaltid mot andra enhetskostnader för att kunna avtala om andra utbildare, eller övergå till köpt tjänst om det visar sig finnas tillgängliga alternativ som kan användas för bättre svara upp till förändrade förhållanden bakom minskat inflöde.

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan?

Nej

Ekonomi - Övrigt

Har stödmottagarna (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?

Nej

Beskriv kortfattat era rutiner kring redovisning och rapportering av ert projekt.

ESFs dokumentation och övriga lagkrav kopplat till redovisning är utgångspunkt. Personuppgifter hanteras enligt GDPR och bokföringslag. Förbundet sammanställer genom projektledare, ekonom (deltid) och administratör (deltid) de uppgifter som behövs för att komplett och transparent kunna redovisa för samtliga händelser i samband med ansökan om utbetalning, kontroll eller senare revisioner. Ansökan om projektet diarieförs och vid bifall öppnas ett separat kostnadsställe samt redovisningsobjekt så att all hantering kan åtskiljas från förbundets ordinarie drift och särredovisas. Dokumentation och förvaring av handlingar sker främst i objektsordning enligt handlingshanteringsplan/dokumenthanteringsplan, arkivschema. Därefter sker gallring av uppgifter när bevarandetiden utgår. Vissa handlingar ska inte förstöras och flyttas då till slutförvaring i kommunalt arkiv. De kvinnor och män som ska arbeta för projektet får initialt en genomgång med uppgifter kring vad som krävs av dem gällande information till deltagande om att det är ett ESF-projekt, genomförande och hur/när de förväntas inkomma med tidsrapportering samt vilka underlag som i övrigt ska hanteras och när. Rutinen är att rapportering sker direkt efter genomförd arbetsperiod för personal. I nära anslutning till genomförd uppgift är det som säkrast att kunna avgöra att endast projektrelevant tid redovisas på projektet. Tidsrapportering sker även snarast efter utbildning för deltagare. Administratör stämmer av deltagarlistor innan de skickas för rapportering till SCB. Var och en intygar att uppgifter hen lämnar är korrekta och om det skulle uppstå frågor om avgränsning inför det känner vi oss trygga med att kunna kontakta samordnare hos ESF. På det separata kostnadsställe som hålls för projektet bokförs endast kostnader som avser projektkostnader för att kunna särredovisas till Svenska ESF-rådet i ansökan om utbetalning. Kostnaderna dubbelattesterats inför betalning. Bokförda poster på huvudbok



Medfinansieras av
Europeiska unionen

granskas månadsvis, stäms av mot kostnadsunderlag, prisjämförelse och deltagarlistor som projektledare skriver i samband med beställning. Betalningsbekräftelser skickas med vid ansökan om utbetalning.

Beskriv vilken extern personal som krävs för genomföra projektet.

Extern personal krävs för diplomutbildningar till ett begränsat antal deltagare som får utbildningar i metoder som kräver auktorisation eller motsvarande för att de deltagande ska kunna utöva sina nyvunna kompetenser.

Extern personal krävs i samband med ett mindre antal föreläsningar där väsentliga metoder och kompetensutvecklingsinslag summeras och i samband med transnationellt erfarenhetsutbyte.

I samband med förundersökningar inför kontakter med Finland har det framkommit behov av att knyta sakkunnig tvåspråkig kompetens till projektet då det annars väsentliga språkliga nyanser riskerar gå miste.

Beskriv hur ni kommer att konkurrensutsätta externa kostnader.

Vid behov av externa kostnader sker vanligen först en generell översikt av marknaden för att se vad eller vilka som skulle kunna svara mot behoven och därefter efterfrågas offerter/anbud från minst tre aktörer. (exempelvis per mail med uppgift om vad som efterfrågas när, antal osv) Förbundets fastställda rutiner vid upphandling är att 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 om fördelaktiga sådana finns att tillgå. Projektet följer riktlinjer för inköp i förbundsaktiviteter som styrelsen Sjuhärads samordningsförbund beslutat. Förbundet lyder under lag om offentlig upphandling, LoU. Förbundets antagna styrdokument för inköp bifogas.

Beskriv er ekonomiska förmåga.

Ekonomi är stabil och Sjuhärads samordningsförbund klarar att ligga ute med kostnader för de månader som ibland kan behövas innan ansökan om utbetalning är granskad. Förbundet har som projektägare både ett eget kapital, och offentliga ägarparter som garant för trygg drift. Det egna kapitalet uppgick vid årsskiftet 22/23 till 3,8 miljoner kronor med en soliditet på 30%. Kapitalet är planerat att vara något lägre till nästkommande årsskifte, med fortsatt höjd för att kunna hantera även omfattande och parallella projekt om det skulle bli aktuellt med andra projekt i framtiden. Medlemmarna har ett åtagande enligt förbundsordningen om att täcka de kostnader för förbundets verksamhet som inte täcks på annat sätt. Fördelningen mellan medlemmarna är att Försäkringskassan bidrar med hälften av medlen, regionen med en fjärdedel samt kommunerna Borås, Bollebygd, Mark, Svenljunga, Tranemo, Ulricehamn, Herrljunga och Vårgårda gemensamt med en fjärdedel.

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet kommer att generera.

Projektet kommer att ha anställda personer med funktionsnedsättningar. Funktionsnedsättning ger nedsatt arbetsförmåga som gör att många arbetsmoment tar lite längre tid att utföra, men tiden genererar lönebidrag eller motsvarande och dessa lönestöd blir en intäkt för projektet. Med hänsyn till detta kan vissa uppdrag ha en högre tjänstgöringstid (del av heltid) än vad som annars vore brukligt.

**Har moms inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget?
(gäller ej projekt med 40%-modellen)**

Nej

Förankring



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Beskriv hur projektansökan är förankrad hos stödsökande och hos övriga aktörer som medverkar i projektansökan.

Samtliga organisationer vars personal ska få del av projektets kompetensutveckling representeras i förbundsstyrelsen som beslutar om att ansöka om medel för kompetensutveckling. Det råder konsensus kring att det finns behov av utbildningsinsatser och enad vilja om att ansöka om medel för kompetensutveckling. Organisationerna har också en gedigen erfarenhetsgrund av tidigare samverkan, projekt och att få del av kompetensutveckling genom Samordningsförbundet.

I förbundets struktur ingår att varje aktör har särskilt utsedda beredningsrepresentanter för att företräda sina önskemål och angelägenheter genom samordningsförbundet och dess projekt. Frågan om projekt har upprepat lyfts till beredningsgruppen som givit input kring behov och förutsättningar. Delar av gruppen har också bidragit med att förmedla kontakt till olika instanser/förvaltningar inom olika kommuner.

På tjänstepersonnivå hos samordningsförbundets kansli har dialogmöten genomförts med berörda i kommunerna. Målgrupper och kompetensutvecklingsinsatser för målgruppens bästa ligger i linje med strategiska önskemål hos respektive ägarorganisation. Det finns också förankrat medfinansieringsmöjligheter i form av tid för avsedda deltagare med den eller de som ansvarar för utpekade personalgrupper vars anställda ska erbjudas projektets kurser, föreläsningar och övriga utbildningar. En begränsad del av kommunerna har tillfrågats om medverkan i transnationellt utbyte. Gällande samtlig förankring har både kvinnor och män medverkat i processen och inflytandet påverkas inte av personernas könstillhörighet utan av vilken roll de företräder i respektive situation.

Vid ett eventuellt beviljande kommunicerar respektive ansvarig kontaktperson till personalgrupper inom egna led och medverkar till planering så att kompetensutvecklingen kommer avsedda personalgrupper till del. Väsentligen genom att förlägga utbildningens moment så att arbetstid kan frigöras för deltagande och samtidigt planera för arbetets ordinarie drift under säkerställda former under övrig arbetstid och för kollegor i berörda personalgrupper.

Beskriv hur projektets styrgrupp kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är relevanta för att tillvarata projektets intressen och resultat.

Förbundsstyrelsen är ytterst formellt ansvariga för projektet. I styrelsen finns utsedda representanter för samtliga medverkande kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Västra Götalandsregionen. Styrelsen sitter på politiskt mandat för kommuner och region och på tjänstepersonsnivå för de statliga myndigheterna. I styrelsen representeras både kvinnor och män på såväl beslutande som ersättarposter och inflytande är detsamma oavsett kön.

Styrgrupp tillsätts vid sidan av styrelsen med separat utvalda representanter från några av organisationerna för att tillföra konkret sakkunskap om exempelvis hälsa och hållbarhet i arbetslivet, horisontella principer, ledarskap mm utifrån projektets inriktning. De nyckelpersoner som kommer att ingå i gruppen har tillsammans både medarbetarperspektiv och kan se övergripande hur olika kompetensutveckling påverkar de organisationer som nyttjar kompetensutveckling genom projektet. Utvalda representanter är relevanta för att påverka rutiner samt underlätta implementering i de förvaltningar vars anställda har deltagare i projektet.

Styrgruppen har samtidigt inte rådighet över allt som sker i projektets organisationer så inom projektperioden finns även lokala påverkansgrupper till stöd för att kunna påverka beslut inom enskilda deltagande enheter. Projektledaren samarbetar även med dessa team som kunskapsbärare. Varje kommun har olika förutsättningar och i en kommun formeras lokal grupp kring kommunchef, medan andra har en grupp kring HR, budget-och/eller verksamhetsansvariga för att kunna tillvarata den kompetensutveckling som skett i projektet. I flera kommuner är även socialchef involverad. De lokala grupperna styr så att kommunernas ordinarie uppdrag ska kunna löpa samtidigt som personalgrupper tillfälligtvis och



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Återkommande under olika perioder får tid för kompetensutveckling. Både kvinnor och män kommer att medverka i styrgrupp och lokala team.

Sammanfattning

På svenska

För befintligt anställda i offentlig verksamhet är det allt svårare att tillfredsställande, för både individ och arbetsgivare, uthålligt hantera de krav som ställs och ha hälsan i behåll. Sjuhärads kommuner har verkliga problem att rekrytera in fler i många yrken. Många står utanför arbetslivet och även de personerna behövs för att ligga i takt med pensionsavgångar och demografisk förändring.

Fler människor som idag är utanför arbetsmarknaden kan få ett lyft in i anställning genom kompetensutveckling för befintligt anställda, då det både bidrar till hållbarhet i befintliga anställningar och öppnar omställningsvägar. Äldres kunskapsöverföring till yngre kan också inspirera fler att vilja arbeta längre.

Målgruppen består framförallt av anställda i Sjuhärads kommuner. Anställda inom Västra Götalandsregionen som verkar i Sjuhärad utgör en liten del av målgruppen. Det är personer i alla led från osäkra arbetsförhållanden, låg utbildningsnivå och korttidsanställda till personer i chefsled.

Ett överordnat mål är att deltagande kvinnor och män upplever att utbildningsinsatserna har bidragit till nya kunskaper, insikter och verktyg som inkluderar hur egna aktiva val och ett aktivt beaktande av de horisontella principerna (jämförbarhet, normer och antidiskriminering) förhåller sig till mer långsiktiga effekter för hållbart arbetsliv och stärkt ställning på arbetsmarknaden så som lägre sjukskrivningstal, god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats.

Extern utvärdering väntas på motsvarande vis som horisontella principer ge en extra dimension till gemensam kunskapsuppbyggnad.

Projektet tar stöd av både evidensbaserade metoder och välkänd och beprövad praktik.

Kompetensutvecklingen är i stora delar upplevelsebaserad och omfattar mjuka värden genom dialog och workshop med digitala utbildningsinslag i delar. Deltagare får kunskap som både stärker dem själva och de organisationer de representerar.

Projektets utbildningar innefattar kunskap om jämförbarhet, likabehandling och ickediskriminering med konkreta och direkta diskussioner om det "tysta" där normer och kultur sitter. Delarna stärker tillsammans kunskap om vad som påverkar oss i våra vardagliga arbetsituationer och arbetsrelationer.

Kompetensutvecklingen stärker personlig utveckling för att personer ska trygga sina anställningar och svara upp mot allt högre krav i arbetslivet. Kompetensutveckling verkställs matchat mot arbetsmarknadens och individens behov på sätt som också underlättar yrkesmässig och geografisk rörlighet.

Metoddelarna med olika kunskapsinriktning och varianter paketeras i tre utbildningsdelar;

A, Att bygga inre styrkor för individuella förmågor och hållbara aktiva val.

B, Att stärka relationsvärden för samskapande till god arbetsmiljö och attraktiva arbetsplatser

C, Att öka pedagogiska förmågor som ger andra individer stärkt ställning på arbetsmarknaden.

Återkommande i alla delar av utbildningarna är att föreläsningar varvas med material för inläsning och interaktivt deltagande.

Utbildningsdelarna verkar för hållbar utveckling på befintlig arbetsplats, eller att stödja omställning till andra arbetsplatser eller arbetsuppgifter. Ett första moment som erbjuds är vägledning kring egenskaper och arbetsrelaterade förmågor. Individens styrkor lyfts fram tillsammans med kunskap om olika beteenden och hur de kan nyttjas för att skapa meningsfullhet genom arbetslivet. Deltagare utbildas även i verktyg för psykologisk flexibilitet, stresshantering och förhållningssätt. Kunskap som gynnar psykosocial utveckling för god arbetsmiljö. Känslor är vanligen svårt att hantera i arbetslivet. De låter sig inte enkelt styras, men



Medfinansieras av
Europeiska unionen

behöver kunna regleras. Deltagare lär sig hantera avvägningar mellan egna val, att kunna reda i begrepp som acceptans i förhållande till olika yrkens krav och förutsättningar etc.

Kommunikation och mellanmänsklig interaktion är väsentligt för god arbetsmiljö och sunda arbetsplatser där människor vill arbeta kvar länge. Med stöd och erfaren ledning samt upparbetad struktur genomgår arbetsgrupper och enskilda deltagare tematiska träffar kring att arbeta och samarbeta utifrån verksamhetens egentliga behov, både för dagen och i långsiktiga perspektiv.

Ett antal deltagare får också utbildningsinsatser som ger dem verktyg för utbildningsroller och att leda andra i motsvarande kurser som ingår i projektets utbildningar. Detta underlättar implementering och fortsatt kunskapsutveckling.

Stärkt transnationellt samarbete i Östersjöregionen ingår genom utveckling av kontakter, erfarenhetsutbyte samt studiebesök i Finland i syfte att främja livslångt lärande, möjligheter till omställning och ett hållbart arbetsliv. Teman av gemensamt intresse och som gynnar projektets måluppfyllelse är jämställdhet mellan könen, kulturen kring finsk "sisu" och etiska frågor. Exempelvis från skola eller vård där metoder och praxis tillämpas i Finland, eller kring artificiell intelligens och etiska frågor kring användandet i mer generella termer som rör anställda i offentlig sektor.

Projektet har planlagts gemensamt med de som efterfrågar olika utbildningsdelar och det finns överenskommelser om att rekrytera personal genom inlåning mot avtal under projektiden. Det finns rutinerad personal för projektledning, administration och ekonomi samt rutiner för korrekta rapporteringar etc. Projektet kommer att anlita personal med upparbetade kompetenser, erfarenhet och erforderliga intyg för att kunna genomföra projektets utbildningar.

Projektet medför att deltagare får evidensbaserad kunskap som på ett övergripande plan kan tillämpas hos många parter i förbättrad kommunikation, stärkta relationer och professionellt utförande som gynnar många anställda, i en mängd yrkesroller.

På engelska

For employees in the public sector, it is increasingly difficult for both individuals and employers to sustainably manage all demands and at the same time maintain their health. Sjuhärads municipalities have real problems recruiting more people into many professions. Many persons are outside the workforce and those people are needed as well to keep pace with retirements and demographic change.

People who are currently without employment might enhance their chances to employment through skills development for existing employees. The project contributes to sustainability in existing employment and opens up for employed to get new work assignments. Older people's knowledge transferred to younger can also inspire peoples willingness to prolong worklife.

The target group is primarily employees in Sjuhärads municipalities. Employees in Region Västra Götaland who operate in Sjuhärads make up a small part of the target group. These are people at all levels, from insecure working conditions, low levels of education and short-term workers all the way to executive roles. A superior goal is that participating women and men feel that the educations have contributed to new knowledge, insights and tools that include how their own active choices and an active consideration of the horizontal principles (gender equality, norms and anti-discrimination) relate to more long-term effects for sustainable worklife and strengthened position in the labourmarket, such as lower numbers of sickleave, a good work environment and an attractive workplace.

External evaluation, as well as horizontal principles, is expected to provide an extra dimension to knowledge, and help building competence.

The project use both evidence-based methods and well-known and proven practice. Competence development is largely experience-based and includes soft values through dialogue and workshops with digital training when applicable. Participants gain knowledge that both strengthens themselves and the organizations they represent.

Knowledge about gender equality, equal treatment and non-discrimination is included in training, with



discussions about "silent" norms and culture. All parts together strengthen knowledge about what affects us in our everyday worksituations and working relationships. Competence development strengthens personal development so that people can secure their employment and respond to high demands in working life. Development of skills is carried out in a balance with request and needs of the labourmarket and the individual, in ways that also facilitate occupational and geographical mobility.

The methods are divided in different varieties in three subareas;

A, To build inner strengths for individual abilities and sustainable active choices.

B, To strengthen relationship values for co-creation to a good work environment and attractive workplaces.

C, To increase pedagogical abilities that give other individuals a stronger position in the labour market.

Lectures are reoccurringly mixed with material for reading and interactive participation. The training components aim for sustainable development in existing workplaces, or to support change to other workplaces or assignments. A first element offered is guidance on qualities and work-related abilities. The individual's strengths are highlighted together with knowledge of different behaviors and how they can be used to create meaningfulness throughout working life.

Participants are also trained in tools for psychological flexibility, stressmanagement and attitudes.

Knowledge that promotes psychosocial development for a good work environment. Emotions are usually difficult to manage in worklife. Feelings are not easily controlled, but need to be regulated. Participants learn about balance between own choices, to handle acceptance in relation to requirements and conditions of different professions, etc.

Communication and interaction are essential for a good work environment and healthy workplaces where people want to stay in work for a long time. With support and experienced educators as well as an established structure, groups and participants take part in thematic opportunities about working and collaborating. All based on the business's actual needs, both for the day and in long-term perspectives. A number of participants also receive education that give them tools for training roles of leading others in corresponding courses as are included in the project's trainings. This facilitates implementation and continuous knowledge development.

Strengthened transnational cooperation in the Baltic Sea region is included with development of contacts, exchange of experience and study visit to Finland. Experiences that together help promoting lifelong learning, opportunities for change of workplace and a sustainable worklife. Themes of common interest and in accordance with the project's objectives are gender equality, the culture of Finnish "sisu" and ethical issues. For example, from schools or healthcare where common methods and practices are applied in Finland, or around artificial intelligence and ethical issues regarding its use in more general terms of concern for employees in the public sector.

The project has been planned together with those who request different training components and there are agreements to recruit staff for the project period. Experienced staff for project management and administrations, finances etc are in place together with routines for correct reporting etc. The project will hire staff with established skills, experience and required certificates to perform educations for the project. The project allows participants to get evidence-based knowledge and practice that on an overall level can be applied to many of the associations in improved communication, strengthened relationships and professional execution that benefits many employees, in a variety of professional roles.

Ekonomi - Budget

Kostnader	9 651 502 kr
Budgeterad medfinansiering från projektet	46 %
Krav på medfinansiering från projekt	46 %



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2023-10-02

Diarienummer:
23-025-S03

1 (3)

Kostnader socialfond			11 281 502 kr
Direkta kostnader			11 281 502 kr
Personal			9 759 848 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning av arbetsuppgifter i projekt	Tjänstgöringsgrad	Summa
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	helhetsansvar mot mål, sammank styrgr, upphandla, transnationellt utbyte, dialog kommuner o persona	100	2 183 712 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	avstämning huvudbok, kostnadsställe och medfinansiering, ansökan utbet, ekonomikontakter	25	615 158 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	hemsida, inbjudningar, listor mm, kommunikation och insamling deltagarredovisning, portal och SCB	25	419 336 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	Verkställa kompetensutveckling fokus strukturell och strategisk nivå, facilitering, mentorskap	80	2 060 285 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	Verkställa kompetensutveckling, strategisk och operativ nivå, grupp och individ.	90	1 965 341 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	Verkställa kompetensutveckling fokus individuellt inriktade och manualbaserade utbildningar, o grup	50	838 672 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	Verkställa kompetensutveckling fokus individuellt inriktade och manualbaserade utbildningar, o grup	100	1 677 344 kr
Externa tjänster			1 220 000 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning		Belopp
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	externa föreläsare		240 000 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	utvärderare		175 000 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	utbildningar/kurser		705 000 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	möten, påverkan, spridningskonferens		100 000 kr
Resor och logi			180 000 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning		Belopp



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2023-10-02

Diarienummer
23-025-S03

2 (3)

SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	transnationellt utbyte; resa och logi	150 000 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	resor personal	30 000 kr
Utrustning och materiel och deltagarlokaler		334 360 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning	Belopp
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	informationsmateriel	100 000 kr
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	deltagarlokaler	234 360 kr
Intäkter		212 706 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning	Belopp
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	lönestöd anställda	212 706 kr

Ersättning / lön till deltagare			6 592 770 kr
Anställda deltagare			6 592 770 kr
Offentligt anställda deltagare			6 592 770 kr
Deltagande företag	Antal personer	Timmar	Belopp
BOLLEBYGDS KOMMUN	60	27	675 540 kr
BORÅS KOMMUN	240	26	2 602 080 kr
HERRLJUNGA KOMMUN	40	26	433 680 kr
MARKS KOMMUN	20	26	216 840 kr
SVENLJUNGA KOMMUN	70	26	758 940 kr
TRANEMO KOMMUN	60	27	675 540 kr
ULRICEHAMNS KOMMUN	20	26	216 840 kr
VÄRGÅRDA KOMMUN	80	27	900 720 kr



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2023-10-02

Diarienummer
23-025-S03

3 (3)

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN 10 27 112 590 kr

Offentlig medfinansiering	1 630 000 kr
Övrig offentlig medfinansiering	1 630 000 kr
Projektägare - andel av kostnader	1 630 000 kr
Kostnadsbärare	Belopp
SJUHÄRADS SAMORDNINGSFÖRBUND	1 630 000 kr