

## Upphandlingsunderlag för utvärdering av ESF-projekt VILJA

Projekt VILJA (ESF POA1) pågår 2024-01-01 t.o.m. 2025-12-31.

VILJA ger kompetensutveckling till kommun- och regionanställda i Sjuhärad.

Projektet ska bidra till ökad hållbarhet i arbetslivet genom att odla deltagares professionella omdöme med hjälp av olika former av kompetensutveckling. Jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling är grundvärden i projektet. Kompetensutveckling sker processinriktat efter behov i respektive organisation. Projektansökan i sin helhet (ESF dnr 3-025-S03) finns på [sjustam.se/vilja/](http://sjustam.se/vilja/) och budget för utvärderingstjänster är maximalt 175 000kr.

Projektmål: Minst 75 % av projektets deltagande kvinnor och män har ökad tillit till sitt eget och andras professionella omdöme.

Indikator:

- Minst 750 deltagande kvinnor och män utbildas.
- Av de som medverkar i kvalitativa intervjuer har 90 % kunskap om jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling.

Projektets utbildningspaket har formulerats inom tre delvis överlappande områden: Att bygga inre styrkor, stärka förutsättningar till värdefulla relationer och utveckla förmågor att förmedla viktig kunskap vidare. Därutöver finns transnationellt samarbete som gemensam punkt. Föreläsningar lyfter utbildningspaketens olika metoder och förstärker. Exempelvis kan en föreläsning inom psykologisk flexibilitet och trygghet stödja pågående deltagargrupper inom alla tre delar och skapa samförstånd över organisatoriska gränser.

A) att bygga inre styrkor,

ACT ger kunskap och redskap för både privatliv och arbetsliv. Individer lär sig påverka förhållningssätt till krav och upplevda obalanser för att hantera sin hälsa och minska risk för sjukskrivning. ACT används som verktyg för återhämtning och för att skapa psykologisk flexibilitet både relativt sig själv och andra. Jobmatch Talent och Jobmatch Career nyttjas för självkännedom, vägledning i yrkesrelaterad utveckling och för att sänka tröskel till omställning till andra yrken. Kunskaperna hjälper deltagare att identifiera styrkor och utmaningar som kan påverkas och mötas inom befintlig arbetsplats, för att kunna stanna längre i arbete, och att rätt person hamnar på rätt plats. Metoderna används tillsammans med coaching, handledning, reflektion och övningar, främst i grupp och enstaka fall individuellt. I samtal och övningar uppmärksammas upplevelser, tankar, hinder och påverkansmöjligheter. Successivt utvecklar utbildningarna självledarskap och stärker personens stolthet i sitt yrkesval och till sin arbetsplats. Nya förhållningssätt kan bidra till ökad återhämtning och självkännedom, minska stress och öka förutsättningar till hållbara aktiva val.

Mål: Minst 70 % av projektets deltagare ökar sin kunskap kopplat till inre styrkor för individuella förmågor och hållbara aktiva val.

- Indikator:
- Minst 520 deltagande kvinnor och män utbildas.
  - Av inkomna enkätsvar bland de utbildade upplever minst 85 % ökad kunskap.

B) att stärka förutsättningar till värdefulla relationer,

Kunskap om människors olikheter i egenskaper kan bidra till goda relationer och att var och en kan vara sitt bästa jag, på attraktiva arbetsplatser. När Jobmatch Talent används i denna del byggs kunskap om människors olikheter i egenskaper, samarbete och samverkan kan utvecklas starkare. Inventeringen av egenskaper är underlag för samtal främst på gruppnivå,

om gruppförutsättningar. Det stärker horisontella principer och svarar upp mot problem för individ, kollegor, brukare, klienter m.fl. ACT används för att ge kunskap och utbildning kring psykologisk flexibilitet med insikter i gruppens kommunikation kring känslor, hur att minska rädslor och stärka förutsättningar för socialt samspel. Metoderna svarar väl mot samarbetsutmaningar och lär tillsammans med APT skola samt Mentorskap adepter mer om upplevelser, tankar, hinder, samt hur deras grupper kan agera för att stärka sina professionella relationer och finna påverkansmöjligheter på verksamhetsstrukturer. Organisatoriskt kan påverkan också öppna för hur arbetsuppgifter till större del kan utföras av individer med svagare konkurrenskraft. Merpart av delar inom både A och B svarar upp för medvetenhet om handlingsutrymme och ansvar för aktivt beslutsfattande.

Mål: Minst 20 % av projektets deltagare ökar sin kunskap kopplat till relationsvärden för samskapande till god arbetsmiljö och attraktiva arbetsplatser.

Indikator: - Minst 135 deltagande kvinnor och män utbildas.  
- I de fokusgrupper som utvärderas upplever minst 80 % ökad kunskap.

C) att utveckla förmågor att förmedla viktig kunskap vidare.

Förmågor att ge andra individer stärkt ställning på arbetsmarknaden och skapa en god arbetsmiljö ökas genom bland annat licensutbildningar. Utbildningar i att utbilda och handleda andra i ACT och Jobmatch Talent ingår tillsammans med Facilitering och Mentorskap som metoder och praktik för att skapa intern kunskap.

Mål: Minst 10 % av projektets deltagare ökar sina pedagogiska förmågor inom evidensbaserad metod/praktik för att ge andra individer stärkt ställning på arbetsmarknaden.

Indikator: - Minst 95 deltagande kvinnor och män utbildas.  
- Minst 95 % av de utbildade godkänns som handledare / användare.

Förfrågan presenteras på förbundets hemsida [sjusam.se](http://sjusam.se) under den tid som förfrågan gäller. Anbud ska ha kommit in senast den 7e mars och vara giltiga minst 60 dagar därefter. Det finns möjlighet att ställa frågor fram till den 22 februari. Anbudet, och eventuella frågor, ställs per mail till [kansli@sjusam.se](mailto:kansli@sjusam.se). Eventuella klarlägganden eller preciseringar med anledning av frågor under anbudstiden kommer att presenteras på [sjusam.se](http://sjusam.se) för samtliga intressenter att ta del av. Efter 26 februari presenteras ingen mer ny information. Utvärdering önskas med start omgående efter avslutat upphandling.

Projektet efterfrågar utvärderare att analysera 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.

Den som önskar åta sig uppdraget ger kort och koncist svar på följande frågor:

Föreslagen arbetsmetod; hur, och hur ofta sker vilka moment?

Hur skulle ni beskriva er "leverans" av resultat; när i tid, omfattning osv?

Vem eller vilka tänks utföra uppdraget?

Varför bör du/ni få uppdraget?

Särskilda förväntningar på projektet, dess medarbetare och ägarorganisation?

Pris per timma och totalsumma för uppdraget?