

Omstrukturering offentlig sektor.

Genomförande med mobiliseringsfas Programområde 1, Mål 1+2 eller Mål 1+3

Beskrivning i korthet

Nu ges möjlighet att söka stöd från Europeiska socialfonden Norra Mellansverige inom området Kompetensförsörjning för att förbereda och genomföra kompetensutvecklingsprojekt. Svenska ESF-rådet utlyser 45 000 000 kr. Maximalt stödbelopp per projekt är 15 000 000 kronor. Projekten ska i huvudsak bedrivas inom region Norra Mellansverige, som innefattar Dalarna, Gävleborg och Värmlands län.

Satsningen sker med utgångspunkt i Socialfondsprogrammets programkriterium Lärande miljöer och Samverkan, i Socialfondsprogrammets Programområde 1. Det innebär att projekt ska främja sådan kompetensutveckling som säkerställer en omställning av redan sysselsatta så att de inte riskerar arbetslöshet på grund av att de inte har efterfrågad kompetens. Programområde 1 innehåller 3 program mål:

1. Det första målet handlar om att bidra till kompetensutveckling som underlättar för sysselsatta kvinnor och män att utvecklas i takt med arbetslivets krav.
2. Det andra målet handlar om att bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur diskriminering motverkas och likabehandling främjas.
3. Det tredje målet handlar om att bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur långtidssjukskrivningar kan förebyggas.

Observera att en projektansökan ska inkludera både Mål 1 och 2 eller Mål 1 och 3

Projektet ska vid samma ansökningstillfälle ansöka om stöd till mobiliseringsfas och genomförandefas. Projektet inleds med en mobiliseringsfas på max fem månader under vilken kartläggning och analys av problem- och behovsbild ska ske och genomförandefasen förbereds. Efter mobiliseringsfasen bedömer ESF-rådet om projektet kan gå vidare till genomförande. För mer info se "Genomförandeprojekt med mobiliseringsfas".

Projektets mobiliseringsfas kan starta tidigast 1 februari 2011 och pågå som längst 5 mån, tom 30 juni 2011. Projektets genomförandefas kan starta efter godkänd mobiliseringsfas och pågå fram till 30 juni 2013. Ansökningsomgången öppnar 1 juni 2010. Sista ansökningsdag är 15 September 2010 kl 16.00.

Syfte

Denna ansökningsomgång avser att möta aktuella kompetensbehov och samtidigt utveckla arbetsorganisationen för ökat lärande som bidrar till en verksamhetsutveckling.

Dessutom inkluderat endera Mål 2, Bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur diskriminering motverkas och likabehandling främjas.

Alternativt inkluderat Mål 3, Bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur långtidssjukskrivningar kan förebyggas.

Grunder som är generellt prioriteringshöjande vid bedömning av projekt:

- Projekt som har ett regionalt, snarare än ett lokalt, perspektiv (dvs överskrider kommungränser)
- Projekt som utvecklar metoder och synsätt för att förebygga och förhindra alla former av diskriminering på arbetsplatsen och som sedan kan implementeras i ordinarie verksamhet
- Projekt som kan påvisa tydliga mervärden när det gäller att förbättra stödjande strukturer, att öka efterfrågan på arbetsmarknaden, att stävja en regional obalans etc
- Projekt som har tydlig koppling till regionala utvecklingsprogram (RUP:ar)
- Projekt som kan visa koppling och synergieffekter med framförallt regionalfonden, alternativt andra EU-program etc

En huvudprincip i detta programområde är sammanhållna projekt med deltagare från flera arbetsplatser, där en aktör är projektägare och stödmottagare. Deltagande/samverkande företag/intressenter ska anges i ansökan.

Bakgrund

Programmål 1: Det finns idag en utbredd tilltro till betydelsen av satsningar på lärande genom olika former av kompetensutveckling. Uppfattningen om att individers lärande har betydelse för produktivitet, innovationsförmåga och konkurrenskraft har lett till omfattande satsningar på kompetensutveckling under senare tid. Forskning visar att en arbetsmiljö som tillåter och stimulerar lärande och kompetensutveckling är av grundläggande betydelse för de anställdas personliga utveckling, men även för benägenheten att engagera sig utanför arbetet.

Samtidigt finns det brister när det gäller hur medarbetarnas kunskap och kompetens tas tillvara och utvecklas i arbetslivet. Lärandet domineras ofta av ett utbildningsperspektiv, där individen förvärvar ny kunskap genom lärarledd

undervisning i kurser som i förväg kan planeras fram och resultera i ett mätbart utfall, ofta i form av certifikat eller betyg. Sådan utbildning kan givetvis leda till positiva effekter för individen, men bidrar inte alltid till effekter på verksamheten. De nyförvärvade kunskaperna från en utbildning tas inte alltid till vara i det dagliga arbetet och utbildningen i sig leder därför inte med automatik till kompetensutveckling.

En generell betraktelse är att många kompetensutvecklingsprojekt inom Socialfonden hittills inte integrerat deltagarnas kompetensutveckling med arbetsplatsernas verksamhets- och organisationsutveckling. Ofta saknas en "grogrund" för lärande på arbetsplatsen – dels får inte individen praktisk nytta av sina nya kunskaper, dels tas inte arbetsplatsens potential som lärmiljö till vara.

Programmål 2: Utöver detta visar det sig att kompetensutvecklingsprojekt sällan innehåller mål och syften för att motverka diskriminering och främja likabehandling på arbetsplatser. I denna ansökningsomgång betonar vi detta samband och fokus är alltså på projekt som kombinerar kompetensutveckling med målet att förebygga och motverka diskriminering. Med diskriminering avses här könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Utmaningen ligger således i att främja individuell utveckling och livslångt lärande och samtidigt bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur man kan förhindra och motverka diskriminering.

Programmål 3: Kompetensutvecklingen relateras sällan till hälsa/ohälsa annat än i rena friskvårdsprojekt. För att skapa mer långtgående och långsiktiga effekter behöver projekten förändra innehållet i arbetet, utveckla arbetsorganisationen, förbättra arbetsmiljön och använda ny teknik. Forskning visar att en arbetsmiljö som tillåter och stimulerar lärande och kompetensutveckling är av grundläggande betydelse för de anställdas hälsa, välbefinnande och personliga utveckling.

Resultat på individnivå och arbetsplatsnivå

För de deltagande arbetsplatserna är ett mål att bidra till individuell utveckling och livslångt lärande, men detta mål ska kombineras med en förbättring och utveckling av arbetsplatsernas arbetsvillkor inkluderat något av programmål 2 (att motverka diskriminering och främja likabehandling) eller 3 (att förebygga långtidssjukskrivningar). Observera att projektens insatser inom programmål 2 och 3 ska utgå ifrån att involvera ett tydligt organisatoriskt perspektiv där frågor såsom organisationskultur, arbetsorganisation och ledarskap belyses!

Vad gäller programmål 2 handlar det alltså om att utveckla metoder och synsätt för att förebygga diskriminering och främja likabehandling inom arbetsorganisationen. Det kan handla om att utveckla stödstrukturer för lärande och att få, ett för den anställde, personligt handlingsutrymme genom sättet att

organisera och leda arbetet. Sådana organisatoriska förändringar är viktiga för att skapa lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter i arbetslivet. En effekt av arbete med programmålet kan för organisationen innebära en ökad bredd av kommande rekryteringsunderlag.

Vad gäller program mål 3 handlar det om förbättring och utveckling av arbetsplatsernas arbetsvillkor och hälsa. Det innebär att utveckla stödstrukturer för lärande och att främja idéutveckling och innovation som ett sätt att motverka uppkomst av stress och arbetsrelaterad ohälsa.

För individen kan det handla om att få möjligheter till en ökad grad av planering och att få ta ett större ansvar som ger en större helhetsbild av arbetet. För arbetsplatsen kan det handla om att utveckla processer som leder till ett medvetet sätt att organisera lärandet och delaktigheten i arbetet.

Resultat på projektnivå

I varje projekt bör aktörer ingå som i framtiden kan komma att stötta organisationer i strategisk kompetensförsörjning såsom arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, branschorganisationer, utbildningsanordnare, näringslivskontor med flera. Ett projekt bör innefatta flera arbetsplatser så att lärande och erfarenhetsutbyte kan ske; exempelvis regionalt eller inom olika verksamhetsområden.

För projektens samarbetspartner förväntas satsningen resultera i nya former, metoder och samverkanskonstellationer för att långsiktigt stötta organisationer för ökad tillväxt och bättre arbetsvillkor.

Samverkan mellan deltagande arbetsplatser och externa aktörer kan tillsammans skapa en kritisk massa, en bredd, bättre spetskunskaper, nya impulser och strategiska kontakter som den enskilda arbetsplatsen inte på egen hand kan uppnå. I detta sammanhang blir det uppföljnings- och utvärderingsarbete som sker i projekten ett viktigt verktyg.

Vilka kan delta i projekten?

Målgruppen är sysselsatta inom offentlig verksamhet och som genom kompetensutveckling ämnas säkerställas en omställning så att de inte riskerar arbetslöshet på grund av att de inte har efterfrågad kompetens

Nätverk / stöd

Resurser ska avsättas för gemensamma aktiviteter på nationell nätverksnivå, preliminärt två till tre nätverksträffar per år, och ev ytterligare aktiviteter som ESF-rådet eller dess samverkanspartner anordnar. Vidare förväntas projektens utvärderare delta i ett nätverk som syftar till ökat lärande och samordning av utvärderingsarbetet.

Transnationalitet

Projekt ska innehålla transnationell verksamhet, det vill säga gränsöverskridande aktiviteter tillsammans med aktörer från andra EU-länder.

Syftet med det transnationella arbetet är ett utbyte av kunskaper och erfarenheter och sökande efter gemensamma lösningar tillsammans med projekt eller verksamheter i EU. Detta ska bidra till förnyelse och utveckling av organisationer, myndigheter och företag så att dessa anpassas till nya sociala och ekonomiska utmaningar. Högst 20 % av den totala budgeten får användas till transnationellt samarbete.

Genomförandeprojekt med mobiliseringsfas

För beviljade projekt inleds projektperioden med en maximalt fem månader lång mobiliseringsfas. Mobiliseringsfasen ska resultera i en bearbetad genomförandeplan och en budget tillsammans med rapport från mobiliseringsfasen.

Följande punkter ska vara uppfyllda vid mobiliseringsfasens slut för att projektet ska få fortsätta sin verksamhet.

Samtliga projekt ska samarbeta med Processtöd projektutveckling samt Processtöd i Jämställdhet och Tillgänglighet under mobiliseringsfasen!
Kontaktuppgifter finner ni på www.esf.se under region Norra Mellansverige.

1. Rapportering om verksamheten under mobiliseringsfasen.
2. Fördjupad problemformulering. Kartläggning och analys av problem- och behovsbild – vad blev resultatet, hur har man arbetat fram denna problem- och behovsbild? Hur har delaktigheten varit i arbetet? I vilken mån har ledningen varit aktivt involverad?
De utbildningsbehov ni kommer fram till i projekten ska ha en tydlig koppling till en strategisk utveckling inom organisationen utifrån ett beskrivet omvandlingstryck som verksamheten står inför.
3. Fastställd tids- och aktivitetsplan, inklusive de olika kompetensutvecklingsplanerna.
Vidare ska utbildningsinsatserna tydligt avgränsas mot vad som är reglerat enligt lag, normer och vad som kan bedömas som arbetsgivarens ordinarie ansvarsområde ex. introduktionsutbildning.
Alla insatserna ska kopplas till och förhindra att individerna hamnar i ett utanförskap p g a att de inte har erforderlig kompetens. Detta syfte innebär även att insatserna måste vara av en sådan karaktär att de verkligen gör en kvalitativ skillnad för individen och dennes position på arbetsmarknaden.

4. Konkret beskrivning av hur projektet ska arbeta med Lärande miljöer och Samverkan.
5. Fastställda mål, indikatorer, förväntade resultat och effekter.
6. Tydlig beskrivning av hur uppföljning och utvärdering ska göras och en utsedd utvärderare ska presenteras. Utvärderaren ska ha erfarenhet av att arbeta med lärande utvärdering. Nödvändiga resurser ska avsättas för att hålla en hög ambitionsnivå och en hög kvalitet i utvärderingen.
7. En konkret plan för arbetet med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.
8. Projektorganisationens uppbyggnad och funktion måste vara tydlig. Den kompetens som finns och behövs ska preciseras och det ska finnas en tydlig ansvarsfördelning mellan projektägare, styrgrupp och projektledning. Former för hur företrädare för målgruppen kommer att engageras i projektets olika faser ska framgå.
9. Fastställda former för hur samverkansparter engageras i projektet. Här ska finnas minst två externa samverkansaktörer.
10. Färdigställd riskanalys.
11. Reviderad budget för genomförandeprojektet.
12. Konkret beskrivning av transnationella aktiviteter och eventuella regionalfondsinsatser.

I juni 2011 kallas projekten till ESF-rådet för avstämning inför övergång från mobiliseringsfas till genomförandefas. Projektet ska lämna in sin rapportering avseende mobiliseringsfasen senast 30 juni 2011. Efter beredning av denna fattar Svenska ESF-rådet beslut om fortsatt finansiering av projektet.

Vilka kan söka stöd?

Aktörer från offentlig sektor kan söka stöd i denna ansökningsomgång. Programmal 2 och 3 kräver vanligen att man jobbar genomgripande med hela organisationen och vi ser därför gärna att projekten bedrivs i så stor del av organisationen som möjligt och inte endast på enhetsnivå.

Finansiering

Svenska ESF-rådet Norra Mellansverige utlyser 45 miljoner kronor i denna ansökningsomgång. Hälften av medlen kommer från Socialfonden, hälften från svenska staten. Socialfonden i Sverige ska bidra till att göra skillnad för

människor som finns såväl i som utanför arbetsmarknaden. Programmet är ambitiöst och jobbar mot ett antal fastställda mål vilka anges i det nationella strukturfondsprogrammet och i den regionala planen. Inom programområde 1 ska 21 840 personer i Norra Mellansverige få del av kompetensutvecklingsinsatser under den aktuella programperioden och till förfogande finns 293 066 740 kr. I sin bedömning av ansökningar kommer ESF-rådet att beakta på vilket sätt en ansökan bidrar till att dessa mål uppfylls.

Tidplan

Ansökningsperioden öppnar den 1 juni 2010. Kompletta ansökan ska vara Svenska ESF-rådet till handa före kl.16.00 den 15 september 2010. Efter denna tidpunkt kan du inte göra några kompletteringar om inte ESF-rådet begär in dem.

För beviljade projekt inleds projektperioden med en maximalt fem månader lång mobiliseringsfas. Mobiliseringsfasen kan starta tidigast 1 februari 2011 och senast 3 mån efter bifallsbeslut. Projekten ska dock rapportera samtliga delar från mobiliseringsfasen senast 30 juni 2011.

Projektverksamheten av genomförandefasen kan pågå som längst 24 månader, dvs tom 30 juni 2013.

Att ansöka – praktiska detaljer

Gör ansökan med hjälp av ansökningstjänsten i Projektrummet som nås från www.esf.se. Sökanden fyller först i en användarprofil för Projektrumstjänsten, följt av själva ansökningsformuläret.

Tänk på att ansökan ska innehålla en budget för hela projektgenomförandet, där mobiliseringsfasen registreras i fältet "Undersökning/kartläggning" i ansökningsformuläret i projektrummet. Projektkostnader för genomförandefasen fördelas under övriga aktiviteter ("Undersökning/kartläggning" får endast avse mobiliseringsfasen!).

Projektbudget ska specificeras så att det är tydligt vad som avser mobiliseringsfasen och vad som avser genomförandefasen. Budget för genomförandefasen kan revideras efter avrapportering av mobiliseringsfasen, inom ramen för beviljat projektstöd.

Så behandlas ansökan

När ESF-rådet börjar behandla er ansökan får ni ett meddelande via e-post.

Ansökan bedöms av Svenska ESF-rådet utifrån formella krav och nationella urvalskriterier som gäller för Socialfondsprogrammet. Detta går att läsa mer om i

dokumentet Nationella urvalskriterier och urvalsmodell som finns på [www.esf.se/Programmen/Mer om Socialfonden/Informationsdokument](http://www.esf.se/Programmen/Mer_om_Socialfonden/Informationsdokument).

Godkända ansökningar går vidare till det regionala strukturfondspartnerskapet i Norra Mellansverige för prioritering. Strukturfondspartnerskapet ska motivera sina yttranden om prioriteringar. Prioriteringen är planerad att ske under senare delen av december 2010. Svenska ESF-rådet fattar därefter beslut om ekonomiskt stöd i enlighet med framkomna prioriteringar.

Övrig information

Socialfonden i Sverige ska bidra till att göra skillnad för människor som finns såväl i som utanför arbetsmarknaden. Programmet är ambitiöst och jobbar mot ett antal fastställda mål vilka anges i det nationella strukturfondsprogrammet och i den regionala planen. Inom programområde 1 ska 21 840 personer i Norra Mellansverige få del av kompetensutvecklingsinsatser under den aktuella programperioden och till förfogande finns 293 066 740 kr. I sin bedömning av ansökningar kommer ESF-rådet att beakta på vilket sätt en ansökan bidrar till att dessa mål uppfylls.

Kostnadseffektivitet

Alla projekt ska uppnå kostnadseffektivitet vid köp av varor och tjänster, det vill säga agera enligt affärsmässiga villkor eller enligt LOU. Rutiner för detta ska framgå i ansökan.

I denna utlysning ska programkriterierna Lärande miljöer och Samverkan vara uppfyllda. Se informationsblad om programkriterierna på www.esf.se.

Processtöd

Alla projekt som ansöker om medel från ESF ska kontakta de Processtöd som finns att tillgå för projektsökande, dvs Projektutveckling, Jämställdhetsintegrering och Tillgänglighet. Erfarenheterna visar att den bästa effekten av processtöd nås när man tar kontakt i ett tidigt skede av sin projektplanering. Processtödens insatser är kostnadsfria. Processtöd för projektutveckling bistår med råd kring formering och skrivande av hela ansökan. Tack vare lång erfarenhet kan processtödet bistå så att projektansökan håller en röd tråd och tar höjd för det mervärde som alltid krävs i ett Socialfondsprojekt. Övriga processtöd ger stöd så att jämställdhet mellan kvinnor och män samt tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning får det utrymme som krävs i ett Socialfondsprojekt.

Kontaktpersoner

Kontaktpersoner för denna utlysning är Leif Westrin, 026-54 26 62 och Annette Saväng, 026-54 26 68. E-post: fornamn.efternamn@esf.se.
Välkommen med din ansökan!