



Medfinansieras av
Europeiska unionen



Nå bättre resultat med hjälp av de horisontella principerna

Tips på hur ni lyckas med de horisontella principerna både under ansökan och i ert beviljade projekt

ESF-rådets regionkontor i Stockholm 2023

Dokumentet går igenom vilka de horisontella principerna är, hur ni kan tänka för att projekt ska genomsyras av dem i planering, genomförande och avslut, samt ger projektexempel.

Innehållsförteckning

Inledning	3
Vilka är de horisontella principerna och vad innebär de?	4
Hur ni använder och får nytta av detta dokument	6
Hur kan de horisontella principerna igenomsyra ert projekt eller ansökan?	7
Steg 1. Analysera hur de horisontella principerna relaterar till projektets problem- och behovsanalys	8
Steg 2. Inkludera de horisontella principerna i projektets mål och indikatorer	10
Steg 3. Inkludera de horisontella principerna i projektets planerade aktiviteter	12
Steg 4. Säkerställ att projektet har tillgång till kompetens inom de horisontella principerna	14
Steg 5. Inkludera de horisontella principerna i projektets plan för uppföljning	16
Steg 6. Inkludera de horisontella principerna i en analys av projektets risker och förutsättningar	18
Vilka är era första steg?	20
Exempel och tips på hur andra projekt har arbetat med de horisontella principerna	21
Referenser: intervjuade projekt	24



Inledning

Svenska ESF-rådet har gått in i en ny programperiod, ESF+, för åren 2021-2027 och det har skett en del förändringar sedan förra programperioden. För de så kallade horisontella principerna, som innefattar jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet, har den tidigare valbara principen ekologisk hållbarhet tagits bort. Detta på grund av att programmet ska arbeta med dessa frågor på annat sätt genom exempelvis utlysningar specifikt inriktade på gröna näringar.

Precis som under tidigare programperioder ska varje projekt genomsyras av jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet i planering, genomförande och avslut. Det innebär att de horisontella principerna ska vara en naturlig del av både ansökan och projektet, och inte något vid sidan av. Det är därför viktigt att ni applicerar principerna på projektets problemanalys, så att det redan från början är tydligt hur principerna genomsyrar de problem er ansökan är tänkt att tackla. Ni behöver således ha med de horisontella principerna så tidigt som möjligt i processen.

Detta stödmaterial vänder sig både till er som arbetar med en ansökan och till er som arbetar direkt med ett beviljat projekt eller ingår i styrgruppen till ett projekt.

Syftet med dokumentet är att ni ska få ett sammanfattat stöd för hur ni ska kunna arbeta med dessa frågor, både under ansökan och under projektets genomförande. I slutet av dokumentet presenteras några projektexempel och tips från ett antal intervjuade projekt, som är tänkta att användas som inspiration.

Detta material har tagits fram av ESF-rådets regionkontor för Stockholm tillsammans med Henrik Wiréhn från Ramböll. Vi har i ett tidigt skede haft dialog och fått värdefull input från våra projektägare Famna, Vallentuna kommun och Gymnastik- och Idrottshögskolan (GIH).

Vilka är de horisontella principerna och vad innebär de?

De horisontella principerna ska genomsyra alla ESF-projekt. Inom ESF+ finns tre horisontella principer:

- Jämställdhet
- Tillgänglighet
- Icke-diskriminering

Europeiska socialfonden+ ska bidra till en inkluderande och hållbar arbetsmarknad. Detta förutsätter att de insatser som beviljas medel på olika sätt bidrar till ökad jämställdhet, ökad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och minskad diskriminering på arbetsmarknaden.

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha likvärdiga förutsättningar och möjligheter på arbetsmarknaden. Att projekten beaktar jämställdhetsperspektivet kan i förlängningen bidra till regeringens mål om ekonomisk jämställdhet.

Mål för jämställdhet i ESF-projekt

Målet i ESF+ är att insatser ska bidra till att minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden samt till att öka jämställdheten på arbetsmarknaden.

På projektnivå ska varje enskilt projekt genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att ni ska använda kunskap om kvinnors och mäns olika förutsättningar och villkor på arbetsmarknaden både i analyser, vid genomförandet samt vid utvärdering av projekten. I insatser som ska stärka individers ställning på arbetsmarknaden ska man se till att både kvinnors och mäns kompetens tas tillvara och utvecklas.

Tillgänglighet

Tillgänglighet handlar om att förbättra möjligheterna för personer med psykisk eller fysisk funktionsnedsättning. Det handlar om att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i utbildning och arbetsliv på likvärdiga villkor.

Mål för tillgänglighet i ESF-projekt

Målet i ESF+ är att insatser ska bidra till att öka tillgängligheten på arbetsmarknaden. I en tillgänglig verksamhet är perspektivet med i all planering och i alla beslut och processer. Tillgänglig information och kommunikation är lätt att läsa, höra, se och förstå. Här omfattas alla typer av information - exempelvis tryckta medier, telefon, webb, film och möten.

Tillgängliga lokaler utestänger ingen. För projektet innebär det att arbetsplatser, praktikplatser, konferenslokaler och andra mötesplatser är utformade så att alla kan ta sig fram och delta på jämlika villkor.

Icke-diskriminering

Att arbeta med icke-diskriminering handlar om att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål för icke-diskriminering i ESF-projekt

Målet i ESF+ är att insatser ska bidra till att minska diskrimineringen på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är ett arbetsliv där alla har lika rättigheter och möjligheter. För att ni framgångsrikt ska kunna arbeta med icke-diskriminering i ert projekt behövs följande:

- kunskap om normer och förhållningssätt
- kunskap om maktordning och privilegier
- aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter
- aktivt arbete med attitydförändring
- förebyggande arbete
- förutsättningar för att alla ska kunna utvecklas på sina egna villkor.

Hur ni använder och får nytta av detta dokument

Detta material ska ses som ett stöd till er vid ansökan eller i pågående projekt, så att ni lättare kan inkludera de horisontella principerna i projektets olika delar. Materialet ska ses som en inspiration med tips, och det finns inga krav på att använda det.

Varför ska ni arbeta med horisontella principer?

Här kommer några anledningar till varför ni ska arbeta med de horisontella principerna:

- Ert projekt lyckas bättre eftersom ni får lättare att nå era mål, bättre förstår målgruppernas behov och når dem som är mest utsatta.
- Ni gör det lättare för deltagare med olika förutsättningar att delta.
- Ni och ert team lär er och utvecklas - det blir kompetensutveckling.
- Er organisation utvecklas av den nya kompetensen och de nya förändringarna.
- Ni kan sprida lärdomar till andra verksamheter som också kan utvecklas.
- Det är i enlighet med programmet.

När använder ni detta dokument som ansökare, projektrepresentant eller styrgrupp?

Här har vi listat förslag på när och hur ni bäst ska kunna använda detta dokument som ansökare, projektrepresentant eller styrgruppsrepresentant.

- För att skriva en projektansökan med goda möjligheter att bli beviljad och nå goda resultat: Utgå gärna ifrån de sex stegen. För djupare förståelse, se hela dokumentet.
- För att forma projektet i uppstarten så att projektet får goda förutsättningar att ge goda resultat. Gör samma analys av horisontella principer som borde ha gjorts redan inför projektansökan och gör de justeringar av projektets utformning som är möjliga.
- I genomförandet följer ni kontinuerligt upp vad ni gör och uppnår i projektet. Detta gäller även horisontella principer. Detta stödmaterial kan vara till hjälp och ge idéer till vad ni som projekt skulle kunna göra. Utifrån materialet kan ni bedöma om ni är på rätt spår och få inspiration för hur ni kan utveckla projektets arbete ytterligare.
- I kvartalsrapporter rapporterar ni till Svenska ESF-rådet vad ni gör och uppnår i projektet, samt vilka utmaningar och möjligheter ni möter. Detta innefattar även horisontella principer. Dessa guider kan vara till hjälp för att tydliggöra vad ni som projekt skulle kunna göra.
- I slutrapporten (sista kvartalsrapporten) beskriver ni vad projektet har gjort och uppnått under hela projekttiden. Dessa tips kan då hjälpa projektet att synliggöra det arbete ni har gjort i linje med de sex stegen och beskriva vilka hinder och utmaningar som kan ha hindrat er från att göra mer av det ni avsåg att göra.

Hur kan de horisontella principerna genomsyra ert projekt eller ansökan?

Sex steg för att principerna ska genomsyra ert projekt eller ansökan

Det finns flera sätt att arbeta med de horisontella principerna i ansökan eller i ett pågående projekt. Nedan listar vi sex steg som vi ser är särskilt viktiga för att inkludera de horisontella principerna i projektets hela design:

1. Analysera hur de horisontella principerna relaterar till projektets problem- och behovsanalys - ”Problemformulering” i ESF+.
2. Inkludera de horisontella principerna i projektets mål och indikatorer.
3. Inkludera de horisontella principerna i projektets planerade aktiviteter.
4. Säkerställ att projektet har tillgång till kompetens inom horisontella principer - ”Kapacitet och kompetens” i ESF+.
5. Inkludera de horisontella principerna i projektets plan för uppföljning.
6. Inkludera de horisontella principerna i en analys av projektets risker och förutsättningar.

De tre första stegen ingår i ESF-rådets urvalskriterier och presenteras på ESF-rådets webbplats. På kommande sidor presenterar vi varje steg i mer detalj.

Steg 1. Analysera hur de horisontella principerna relaterar till projektets problem- och behovsanalys

Det första steget är att göra en problemanalys där de horisontella principerna inkluderas.

Problemanalysen görs redan i ansökan och handlar om att fundera på vilka problem och behov projektet vill bidra till att möta hos sina identifierade målgrupper. Syftet är att tydliggöra vilka resultat eller långsiktiga effekter projektet vill bidra till att uppnå, för att sedan kunna utforma aktiviteter som motsvarar projektets önskade resultat. På så sätt säkerställer projektet att aktiviteterna är relevanta för projektets målgrupp och möter verkliga behov.

Problemanalysen ska tydliggöra varför projektet ska arbeta med de horisontella principerna, vilket kan göra projektet mer träffsäkert och öka motivationen bland involverade parter. Att börja med att inkludera principerna i alla relevanta delar av en problemanalys är mer effektivt än att försöka göra det i efterhand.

Hur kan projektet göra detta?

- Det första steget i problemanalysen är att fundera på vilken målgrupp projektet riktar sig till och vilka utmaningar målgruppen möter i dagsläget, i relation till projektets idé. Om projektet exempelvis vill bidra till att fler långtidsarbetslösa personer närmar sig arbetsmarknaden kan det handla om att analysera vilka delmålgrupper som finns representerade i målgruppen långtidsarbetslösa personer, samt varför de befinner sig i denna grupp. Det kan till exempel vara så att inrikes födda unga män möter helt andra utmaningar i att närma sig arbetsmarknaden än äldre, utrikes födda kvinnor.
- Nästa steg är att fundera på vilka behov projektet kan bidra till att möta, samt vad projektet behöver göra för att möta olika behov hos olika delmålgrupper.

Nedan finns exempel på frågor som kan hjälpa er att inkludera de horisontella principerna när ni ska göra en problemanalys.

Exempel på frågor att utgå ifrån

- Vilken övergripande målgrupp riktar sig projektet till?
- Vilka delmålgrupper består projektets övergripande målgrupp av?
- Har målgruppen varit delaktig i utformningen av projektets insatser?
- Vilka förklaringsfaktorer finns bakom delmålgruppernas situation?

- Vilka utmaningar eller hinder möter delmålgrupperna i relation till det projektet arbetar med och vad är orsaken till att de möter dessa hinder?
- Vilka behov har delmålgrupperna för att nå den förändring som projektet vill bidra till?
- Skiljer sig behoven åt mellan de olika delmålgrupperna?
- Vad behöver projektet göra för att möta behoven?
- Vilken förändring krävs på individ-, organisations- eller systemnivå?

Exempel på indikatorer

- Det finns tillgänglig statistik om exempelvis ålder och kön.
- Det finns variabler som projektet skulle kunna göra en hypotes kring.
- Det finns faktorer som kan påverka möjligheterna till anställning, som exempelvis deltagares position.
- Skillnaden mellan målgruppen och övriga på arbetsmarknaden är stor.
- Det finns särskilda resurser tillgängliga för målgruppen som möter deras behov.
- Arbetet organiseras på ett hållbart och inkluderande sätt.
- Arbetsgivaren har förmågan att göra arbetsplatsen attraktiv och tillgänglig för personer med olika kompetenser, behov och förutsättningar.

Konkreta exempel

Exempel på formulering av hur målgruppen skulle kunna se ut:

Målgruppen består enligt statistik från x mestadels av kvinnor (60%) i åldersspannet 30-60 (60%). Utifrån information från SCB är de personer som arbetar inom denna bransch till största delen utrikes födda och har endast grundskola eller ingen utbildning alls. Antagandet är att de kan riskera att förlora sina arbeten och inte komma in i samhället.

Steg 2. Inkludera de horisontella principerna i projektets mål och indikatorer

Det andra steget handlar om att utforma mål som svarar mot de utmaningar som har identifierats genom projektets problemanalys och i dessa mål inkludera de horisontella principerna. Genom att låta principerna genomsyra projektets mål blir det tydligt vad projektet ska sträva mot att uppnå.

Hur kan projektet göra detta?

- Fundera på hur målen ska formuleras för att vara användbara och relevanta för projektets arbete. Ett möjligt sätt att göra detta är att utgå ifrån de så kallade SMART-kriterierna, som säger att bra mål ska vara Specifika, Mätbara, Accepterade, Realistiska och Tidsatta. För att bedöma måluppfyllelsen är det också viktigt att ta fram indikatorer för varje mål. Indikatorerna specificerar hur målen ska mätas och vad som ska vara uppfyllt för att målen ska räknas som uppnådda. Ta gärna hjälp av en extern utvärderare för att säkerställa att projektets mål faktiskt möter projektets problemanalys och är möjliga att följa upp.
- För att inkludera de horisontella principerna i projektet och för att låta målen genomsyra projektets övriga arbete är ett tips att göra en förändringsteori för projektet. I en sådan kan målgruppen tydliggöras i förhållande till målen och vilken förändring projektet önskar se hos målgruppen som resultat av projektet. En förändringsteori kan således hjälpa er att visualisera och tydliggöra hur de horisontella principerna kan inkluderas i målen redan från början.

Nedan finns exempel på relevanta frågor att ställa sig för att låta de horisontella principerna genomsyra projektets mål.

Exempel på frågor att utgå ifrån

- Vilka resultat och effekter vill projektet bidra till i relation till de horisontella principerna och när ska dessa vara uppnådda?
- Vilka mål behöver projektet sätta för att bidra till ökad jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering för projektets deltagare, inom eller utanför projektet?
- Är projektets mål SMART:a (specifika, mätbara, accepterade, realistiska och tidsatta)?
- Finns det mål som riskerar att inte vara SMART:a och vad får det i så fall för konsekvenser?
- På vilket sätt svarar målen mot projektets problemanalys vad gäller jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering?
- Vilka indikatorer finns för att följa upp målen och bedöma eventuell måluppfyllelse?

Exempel på indikatorer

- Projektets deltagare avspeglar projektets målgrupper vad gäller kön och bakgrund.
- Samtliga deltagare upplever att projektets insatser är tillgängliga.
- Medarbetare i berörda organisationer har ökat sin kunskap om att arbeta utifrån ett tillgänglighetsperspektiv.
- Berörda arbetsgivare är mer positiva till att anställa en individ med funktionsvariationer efter projektet än innan.
- Ingen deltagare upplever sig bli diskriminerad i kontakten med projektet.

Konkreta exempel

- Mål: att 30 procent av de utrikesfödda kvinnorna i projektet har kommit ut i studier eller sysselsättning.
- Mål: att 50 procent av deltagarna som angivit att de har en funktionsnedsättning upplever att de har närmat sig arbetsmarknaden.

Steg 3. Inkludera de horisontella principerna i projektets planerade aktiviteter

När problemanalysen är genomförd och det finns mål med tillhörande indikatorer för projektets arbete med de horisontella principerna, är nästa steg att planera aktiviteter. De horisontella principerna ska inkluderas i dessa aktiviteter, som ska bidra till att nå projektets mål. Det handlar om att fundera kring vad projektet behöver göra för att nå sina mål och på så sätt lösa de problem som har identifierats för projektets målgrupper.

Hur kan projektet göra detta?

- För att projektet ska ha goda förutsättningar att nå sina mål måste det finnas en röd tråd i både ansökan och projektet, mellan de planerade aktiviteterna och projektets mål. Den röda tråden behöver finnas där redan i ansökan och följa med när projektet har blivit beviljat. En viktig del av detta steg blir därför att göra en analys av kopplingen mellan aktiviteterna och målen.
- I detta arbete behöver ni fundera på hur jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering blir en del av analysen. Involvera gärna flera personer i projektgruppen i detta arbete, för att öka sannolikheten att upptäcka otydligheter eller logiska luckor vad gäller den röda tråden. För att synliggöra den röda tråden är ett tips att skriva in projektets avsedda resultat och planerade aktiviteter i en förändringsteori.
- Detta är också ett bra tillfälle att fundera på hur, när och av vem de planerade aktiviteterna ska genomföras. Det kan till exempel handla om att aktiviteterna bör göras i en viss ordning eller att en planerad aktivitet behöver kompletteras med en annan för att leda till avsedda resultat och skapa långvarig nytta. Därtill kan projektet behöva fundera på hur aktiviteterna ska göras tillgängliga för alla deltagare.

Nedan finns några frågor som kan vara relevanta att ställa sig för att planera aktiviteter som inkluderar de horisontella principerna.

Exempel på frågor att utgå ifrån

- Vilka aktiviteter behöver projektet genomföra för att nå sina mål i relation till de horisontella principerna?
- Finns det en logisk koppling och röd tråd mellan projektets mål och planerade aktiviteter?
- Finns det något mål som inte kan kopplas till en tydlig aktivitet?
- Finns det någon planerad aktivitet som inte leder till ett tydligt mål?
- Är det tydligt vem som ska genomföra aktiviteterna, samt hur och när de ska genomföras?
- På vilket sätt ska projektet arbeta för att göra aktiviteterna tillgängliga för alla projektdeltagare?

- Finns det någon aktivitet som riskerar att bli utmanande för några projektdeltagare?
- Har projektets alla delar och processer utformats på ett inkluderande sätt?

Exempel på indikatorer

- En analys av vilka aktiviteter som krävs har gjorts.
- Projektpersonal som arbetar med deltagarna har kunskap om normer och förhållningsätt, maktordning och privilegier.
- Projektpersonalen har kunskap om hur de ska arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter och för lika tillgång till insatser.
- Information har gått ut till deltagarna på ett tydligt sätt, genom exempelvis inkluderande bilder. Om informationen är skriftlig är språket tydligt och eventuellt översatt samt anpassat till personer med funktionsvariation.
- Det finns en tydlig plan för hur deltagarna i projektet kommer att väljas ut/rekryteras.
- Om projektet håller fysiska utbildningar är dessa anpassade så att personer med funktionsvariation kan delta. Vid behov används hörslina eller andra hjälpmedel.

Konkret exempel

- En enkät skickas ut till alla deltagare innan en aktivitet anordnas för att fråga om deltagarna behöver anpassningar av något slag och för att få relevant information som kan behövas för att anpassa aktiviteterna.

Steg 4. Säkerställ att projektet har tillgång till kompetens inom de horisontella principerna

Det fjärde steget handlar om att se till att projektet har den kompetens som krävs för att inkludera de horisontella principerna i sina planerade aktiviteter. Detta bör planeras för redan vid ansökan. Kompetensen kan finnas i projektgruppen, till exempel i form av utbildning eller tidigare erfarenhet av att arbeta med de horisontella principerna.

Hur kan projektet göra detta?

- Om projektet, styrgruppen eller ni som arbetar med ansökan saknar kompetens inom en eller flera horisontella principer kan det vara en god idé att ta stöd utifrån. Det kan bland annat handla om att ta hjälp av experter från andra delar i den egna organisationen, anlita en expert inom horisontella principer eller upphandla en extern utvärderare som besitter kompetens och erfarenhet av att arbeta med principerna. Om projektet inte får tillgång till rätt kompetens internt behöver budgetmedel avsättas för att anlita en extern expert.

Nedan finns några exempel på frågor att ställa sig för att säkerställa att projektet har tillgång till nödvändig kompetens.

Exempel på frågor att utgå ifrån

- Vilken kompetens har och behöver projektgruppen för att genomföra sina aktiviteter med koppling till de horisontella principerna?
- Vilken kompetens behöver styrgruppen ha för att fullfölja sin roll?
- Har projektledningen tillräcklig och användbar kompetens för att bedriva ett arbete som främjar jämställdhet, tillgänglighet och lika rättigheter? Om inte, vad behöver projektledningen för att kunna bedriva arbetet på ett sådant sätt?
- Vilka luckor finns mellan projektets önskade och befintliga kompetens på området?
- Vad behöver projektet göra för att täppa igen kunskapsluckorna och vilka risker finns om projektet inte täpper igen dem?
- Hur kan projektet säkerställa att externa aktörer har kompetens inom horisontella principer?
- Ställer projektet krav på kompetens inom horisontella principer i upphandling av utbildningar och utvärdering?

Exempel på indikatorer

- Projektledningen alternativt sökande organisation har säkerställt att det finns rätt kompetens inom projektet.
- Styrgruppen och/eller projektgruppen har fått en utbildning i horisontella principer.
- Det finns en tydlig plan för hur de horisontella principerna genomsyrar projektgruppens kompetensutveckling.
- Projektet har identifierat vilka brister gällande de horisontella principerna som de behöver arbeta med.

Konkret exempel

- En person med goda kunskaper om de horisontella principerna finns inom projektägarens organisation. Personen bjuds in att hålla ett antal seminarium eller föreläsningar för att vidareutbilda projektpersonalen och styrgruppen.

Steg 5. Inkludera de horisontella principerna i projektets plan för uppföljning

Det femte steget är att ta fram en plan för uppföljning som inkluderar de horisontella principerna. Detta handlar om att de horisontella principerna finns med i projektets plan för hur ni ska följa upp ert arbete. Syftet är att projektet i uppföljningen ska synliggöra hur de olika aktiviteterna fungerar samt hur projektet ligger till i relation till sina mål. Genom en strukturerad uppföljning får projektet bättre förutsättningar att tidigt upptäcka och åtgärda sådant som inte fungerar som planerat.

Hur kan projektet göra detta?

- Tydliggör tidigt, i ansökan eller i början av projektet, hur uppföljningen ska ske med hjälp av en uppföljningsplan.
- Projektets uppföljningsplan bör innehålla information om vad som ska följas upp, av vem, samt vilken datainsamling som behöver göras.
- Uppföljningen kan med fördel inkludera information dels om huruvida projektets aktiviteter inom horisontella principer fungerar som tänkt och dels om huruvida projektets samtliga aktiviteter genomförs på ett sätt som ligger i linje med de horisontella principerna.
- Fundera på om ni kan göra detta själva eller om projektet behöver extern hjälp, till exempel i form av en extern utvärderare.
- För att planen ska bidra med värde för projektet är det en god idé att följa upp och diskutera innehållet vid projekt- och styrgruppsmöten. Diskutera särskilt sådant som fungerar mindre bra och hur projektet kan hantera eventuella utmaningar och stärka sitt genomförande.

Nedan följer exempel på några frågor att ställa sig för att ta fram en plan för uppföljning som genomsyras av de horisontella principerna.

Exempel på frågor att utgå ifrån

- På vilket sätt kan projektet följa upp sitt arbete med de horisontella principerna?
- Kan projektet ta fram en uppföljningsplan på egen hand eller behöver ni ta in extern hjälp, till exempel genom en utvärderare?
- Är projektets uppföljningsplan förankrad i både projekt- och styrgrupp? Om inte, vilka risker kan det få?
- Vad behöver göras för att förankra planen och undvika riskerna?
- Hur ska projektet följa upp sitt arbete för att säkerställa att det är inkluderande och tillgängligt för alla deltagare?

- Hur ska projektet tillvarata deltagarnas upplevelser och synpunkter?
- Vad ska projektet göra om uppföljningen visar att aktiviteterna inte fungerar som tänkt eller inte leder till avsedda mål?

Exempel på indikatorer

- Projektet har nått sina mål för de horisontella principerna.
- Särskilda framgångsfaktorer och hinder har identifierats för måluppfyllelse.
- Aktiviteter har utvärderats kontinuerligt enligt plan.
- Deltagare och projektpersonalens nöjdhet har mätts och följts upp.

Konkret exempel

En uppföljningsplan har upprättats av projektgruppen och förankrats i styrgruppen. Planen innehåller information om hur projektets mål och indikatorer ska mätas och tas tillvara, och i denna specificeras att data uppdelad på kön och ålder kommer att användas för att kunna fånga upp eventuell diskriminering eller brister i bemötande.

Steg 6. Inkludera de horisontella principerna i en analys av projektets risker och förutsättningar

Det sjätte och sista steget handlar om att inkludera de horisontella principerna i projektets analys av risker och förutsättningar för att lyckas med sitt arbete. Detta hjälper projektet eller ansökaren att tidigt få syn på eventuella risker i genomförandet och för att på så sätt kunna undvika och planera för hur riskerna ska hanteras om de uppstår.

Hur kan projektet göra detta?

- Gör en analys av era förutsättningar att lyckas med projektet. Detta kan exempelvis göras med hjälp av en riskanalys där de horisontella principerna genomsyrar analysen.
- För att göra en analys av projektets förutsättningar kan projektet med fördel ta hänsyn till övriga fem steg i detta dokument. Analysen av projektets förutsättningar handlar nämligen om att se till projektets helhet, alltifrån huruvida projektet har mål som kan bli svåra att uppnå till huruvida projektet saknar tillräcklig kompetens eller kunskap om hur målen kan följas upp. Analysen av projektets förutsättningar handlar alltså om att syna samtliga delar av arbetet, efter att projektet eller ansökaren har arbetat med övriga steg i guiden.
- Om analysen visar att projektet saknar förutsättningar att genomföra någon aktivitet eller möta behoven hos en prioriterad målgrupp utgör detta ett bra tillfälle att fundera på vad projektet kan göra för att hantera detta. Analysen kan också hjälpa projektet att inse vilka behov, mål eller aktiviteter som ligger inom projektets omfattning och kontroll.

Nedan följer exempel på några frågor att ställa sig för att analysera projektets förutsättningar att lyckas.

Exempel på frågor att utgå från

- Har projektet rätt förutsättningar för att bidra till att möta de behov som har identifierats i problemanalysen? Om inte, kan ni revidera projektets upplägg?
- Har projektet rätt förutsättningar att nå sina mål? Om inte, kan ni revidera projektets aktiviteter?
- Har projektet tillräckliga resurser i form av till exempel tid, personal och kompetens för att genomföra aktiviteter på ett tillfredsställande sätt? Om inte, kan projektet omfördela resurser, stärka kompetensen eller ta bort någon aktivitet som inte är relevant?

Exempel på indikatorer

- En grundlig analys av mål och behov har gjorts som inkluderar perspektiven jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.
- En riskanalys har upprättats och följts upp.
- Det finns en plan för krishantering som styrgruppen och projektgruppen är överens om.

Konkret exempel

En riskanalys har tagits fram som innehåller förutsättningar utifrån olika individers behov. Faktorer som kan ses som en risk för projektet att nå sina mål kan exempelvis handla om att ett projekt som avser att nå hälften män och hälften kvinnor som deltagare endast lyckas locka män, eller att personer som har synsvårigheter inte hittar till projektet då webbsidan eller kommunikationsmaterialet är otillgängligt.

Vilka är era första steg?

Fundera på hur ni ska arbeta med varje steg. Det finns flera sätt att arbeta med de sex stegen i ett projekt eller i en ansökan. Det kan variera mellan olika projekt och projektledningar vilket arbetsätt som är att föredra. Olika arbetsätt kan också passa olika bra för olika steg. Nedan följer några förslag på hur ni kan arbeta med varje steg och skapa goda förutsättningar för att lyckas med de horisontella principerna.

1. Gör en egen analys

För vissa steg kan det passa bra att en första analys görs redan i ansökan. Detta kan vara särskilt lämpligt när arbetet inte kräver att flera personer hjälps åt att fundera och diskutera. Det kan till exempel gälla kartläggningen av projektets tillgängliga kompetens. Kom ihåg att inkludera målgruppen i arbetet med analysen.

2. Genomför en workshop

En workshop tillsammans med projektgrupp och/eller styrgrupp kan vara ett bra sätt att arbeta med steg som kräver mer fördjupad analys och diskussion. Detta kan göras både under ansökningsprocessen och under projektets gång. Det kan till exempel vara lämpligt att tillsammans arbeta fram hur de horisontella principerna ska genomsyra projektets mål och se till att det finns en röd tråd mellan planerade aktiviteter, mål och problemanalys. En workshop är dessutom ofta ett bra tillfälle att skapa samsyn om projektets upplägg och plan framåt.

3. Involvera externt stöd

Vissa steg kan vara svåra att genomföra på egen hand. Detta kan till exempel gälla inkludering av de horisontella principerna i projektets mål eller uppföljningsplan. Därför kan det vara en god idé att anlita externt stöd för att nå önskat resultat. Projektet kan till exempel ta hjälp av en extern utvärderare för detta eller expertis inom den egna ordinarie verksamheten, gärna med särskild kompetens inom horisontella principer.

Dokumentation

Dokumentera ert arbete med de horisontella principerna

Många projekt beaktar och inkluderar de horisontella principerna i sitt arbete men glömmer att dokumentera och informera om det. Glöm inte att föra in detta arbete i såväl ansökan som i projektets dokumentation för att ni, era samverkanspartners och andra relevanta aktörer ska kunna följa det.

Exempel och tips på hur andra projekt har arbetat med de horisontella principerna

Här har vi listat tio exempel och tips från ett antal projekt som utmärkt sig i hur de har arbetat med de horisontella principerna.

1. Använd benämningar som alla förstår

Exempel: Ett projekt ansåg att det här med de horisontella principerna var förvirrande och valde att prata om det mer som mänskliga rättigheter.

Tips: Gör benämningen av dessa frågor till er egen och använd de ord ni känner er bekväma med när ni pratar om de horisontella principerna.

2. Börja med en av principerna

Exempel: Ett projekt började med principen jämställdhet då de hade mest kunskap om det. De fortsatte sedan med etnicitet, ålder och hudfärg.

Tips: Oftast finns det mest kunskap om en av de horisontella principerna i de flesta organisationer och det är oftast den principen som är lättast att ta till sig. Börja med det ni är bra på och fortsätt med det ni vill bli bättre på när ni känner varandra lite bättre och har kommit i gång med projektets verksamhet.

3. Börja där ni befinner er

Exempel: Ett projekt beskrev hur de använde sig av statistik för att kartlägga hur situationen såg ut när projektet startade. Statistiken använde de för att göra en nulägesanalys. De diskuterade sedan vilka värderingar var och en hade sedan tidigare och vad dessa betydde för dem. Därefter anordnade projektet en utbildning om diskriminering.

Tips: Acceptera att projektgruppen har olika mycket kunskap och gör en kartläggning för att få en gemensam grund att arbeta vidare med. Se till att alla vågar tycka och tala fritt då vissa kanske inte vågar eller har kunskap om vad begreppen betyder. Våga utmana er själva och försök hitta bra sätt för att identifiera och utmana strukturer.

4. Använd material från Diskrimineringsombudsmannen (DO) och andra myndigheter

Exempel: Ett projekt använde sig av kapitlet om likabehandlingsperspektivet i DO:s material för arbetsgivare. Det har anknytning till arbetslivet och handlar om diskriminering som inte bara är arbetsgivarens ansvar utan också handlar om egenmakt.

Tips: Ta hjälp av befintligt material från relevanta myndigheter och organisationer, som till exempel DO, Myndigheten för delaktighet eller Jämställdhetsmyndigheten.

5. Testa er fram

Exempel: Ett projekt började med att projektgruppen fick en grundutbildning och pratade om olikheter. De testade utan att alla behövde ha så mycket kunskap från början. De pratade mycket om arbetsrelaterad rehabilitering och vad som erbjuds män och kvinnor, samt hur mycket stöd som män respektive kvinnor får.

Tips: Våga testa nytt och var inte rädda för att misslyckas. Dra lärdom från sådant som inte gått enligt plan och testa vad som fungerar bäst hos er.

6. Arbeta kontinuerligt med de horisontella principerna

Exempel: Ett projekt nämnde att det är viktigt att kontinuitet finns med i allt projektet gör. Projektet skapade bland annat en grupp för horisontella principer som drev frågorna långsiktigt. De gick även ut med en anonym enkät som följde upp dessa frågor samt var delaktiga i regeringsuppdraget Upptäcka våld.

Tips: Ha en eller flera stående punkter på varje projektmöte med fokus på horisontella principer. Tänk långsiktigt och arbeta kontinuerligt med frågorna.

7. Arbeta utifrån fokusområden

Exempel: Ett projekt delade upp arbetet i fokusområden som våld i nära relationer, ensamstående föräldrar, statistik för sjukfrånvaro, hedersrelaterat våld och hur vi pratar med kvinnor respektive män.

Tips: Öka kunskaperna utifrån projektets sammanhang och fördjupa er i det. Se till att det finns stöd för både deltagarna och projektpersonalen. Fokusera på ett område i taget och erbjud konkreta webbutbildningar och diskussioner utifrån det.

8. "Skyll" på ESF för mandat

Exempel: Ett projekt beskrev att det var bra att ESF ställde krav på att de behövde arbeta med de horisontella principerna. Det gjorde att det blev lättare att få med projektgruppen, ledningen och samverkanspartners, genom att skylla på att detta är ett krav för att kunna få medel.

Tips: Sätt fokus på styrkedjan så att ni kan arbeta med frågorna från alla håll. Hänvisa till ESF-regelverket om det finns ett intresse hos ledningen.

9. Upprätta en tillgänglighetskartläggning

Exempel: Ett projekt gjorde en tillgänglighetskartläggning över sitt arbete och hade kontinuerliga möten med arbetsgrupperna där de tillsammans följde upp och diskuterade principerna.

Tips: Börja med fysisk tillgänglighet och bemötandefrågor och se över vilket material som redan finns. Fråga er om ni gör skillnad på olika människor utifrån deras behov. Involvera både projektmedarbetare och styrgrupp i en gemensam tillgänglighetskartläggning.

10. Hitta rätt form för er för att ta upp frågorna

Exempel 1: Ett projekt hade ”HP-fika” varje fredag för dem som ville delta, där projektgruppen diskuterade frågor som rörde jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Det var viktigt att träffarna skulle ha ett öppet samtalsklimat där de närvarande inte skulle vara rädda att säga sin mening.

Exempel 2: Ett annat projekt använde teater som format och spelade upp olika scenarier för när de horisontella principerna inte fungerar. Först tog de fram frågeställningar om olika frågor, som exempelvis våld i nära relationer, och sedan hyrde de in skådespelare som fick gestalta dessa frågeställningar. Under scenerna kunde de stanna upp och diskutera och då fick publiken möjlighet att ändra händelseutvecklingen på scenen.

Tips: Använd det sätt som passar er bäst för att arbeta med frågorna. Teater, fika, workshops, utbildningar med externa föreläsare, filmer, studiebesök eller varför inte brädspel eller datorspel - låt fantasin sätta gränserna och var inte rädda för att ha roligt även om frågorna är allvarliga.

Ytterligare tips

- Visa upp ert arbete med de horisontella principerna genom allt kommunikationsarbete.
- Kliv gärna in i och delta i olika myndigheters satsningar.

Avslutningsvis

Förhoppningen är att den här handboken har kunnat ge dig tips och idéer om hur ni kan arbeta med de horisontella principerna. Ni är alltid välkomna att höra av er till någon av samordnarna vid Svenska ESF-rådet som kommer att försöka stötta er, både under ansökningsperioden och under projektet.

Förhoppningen är att detta förblir ett levande dokument som uppdateras med nya exempel under programperioden för ESF+ för att kunna stötta och inspirera på bästa sätt.

Referenser: intervjuade projekt

Exemplen ovan bygger på intervjuer med projektledare och representanter från följande ESF-projekt:

Hälsofrämjande arbetsliv

Hälsofrämjande arbetsliv var ett projekt där Nynäshamn och Järfälla kommuner beviljades 36 miljoner kronor till projekt som omfattar 3000 anställda, fördelat på de två kommunerna. Deltagare var medarbetare, chefer, HR, skyddsombud och fackliga representanter. Projektet Hälsfrämjande arbetsliv skulle genom två utbildningspaket ge deltagarna kunskap och verktyg att arbeta hälsofrämjande.

Mia Vidare

Mia Vidare var ett projekt där åtta samordningsförbund (Stockholm, Huddinge-Botkyrka-Salem, Haninge-Nynäshamn-Tyresö, Sundbyberg-Upplands-Bro, Sollentuna-Upplands Väsby- Sigtuna, Nacka-Värmdö, Södertälje, Täby-Österåker-Danderyd-Norrtälje-Vaxholm-Vallentuna) gått ihop för att stötta 3000 personer. Syftet var att ge personer med lång frånvaro från arbetsmarknaden ökade möjligheter att nå dit. De ville fokusera på arbetsätt som utgick från jämställdhet, jämlikhet och tillgänglighet. De ville utveckla samverkan och bidra till ökad tillit till myndigheterna. De hade en önskan att utforska personcentrerade metoder som stöd för målgruppen på väg mot arbetsmarknaden.

Rätt stöd för mig!

Rätt stöd för mig! var ett projekt med samarbete mellan Samordningsförbundet Stockholms stad, Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad, Samordningsförbundet VärNa (Värna, Nacka) och Samordningsförbundet SUVS (Sollentuna, Upplands Väsby, Sigtuna). Projektidén handlade om att hitta välfungerande sätt att ge stöd till 680 unga med behov av samordnade insatser samt att skapa en hållbar och effektiv samverkansstruktur för dem. Målgruppen för projektet var unga och vuxna 16-35 år med behov av samordnat stöd och/eller en funktionsnedsättning som påverkar arbets- eller studieförmågan.