

Vi förändrar arbetsmarknaden

Europeiska socialfonden

Stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling.

Utlysning för ESF Nationellt "Strategisk kompetensförsörjning för SME"

Utlysning¹

Nu kan ni söka stöd för projekt inom programområde 1 kompetensförsörjning. Detta inom mål 1.1 "Bidra till sysselsättning, tillväxt och hållbart arbetsliv genom kompetensutveckling för anställda".

Svenska ESF-rådet avsätter ca 50 miljoner kronor i denna utlysning till projekt som ska bedrivas för nationell nivå under max 30 månader. Svenska ESF-rådet kan fatta särskilt beslut om förlängning. Projektet kräver 53% medfinansiering.

Utlysningen öppnar 2017-05-15 och stänger 2017-08-31 Kl.16.00

Utlysningen riktar sig till en nationell aktör, exempelvis branschorganisation, arbetsgivarorganisation eller medlemsorganisation, som kan ta ett ansvar för att genomföra ett projekt för strategisk kompetensförsörjning i små och medelstora företag med upp till 50 anställda. Projektet syftar till att stärka företagens kunskaper i strategisk kompetensförsörjning för att dessa företag i ett senare skede ska kunna rekrytera och kompetensutveckla kvinnor och män. Utlysningen kan också syfta till att en effektivare samverkan mellan t.ex. myndigheter, näringsliv och utbildningssystem kommer till stånd för att långsiktigt trygga små- och medelstora företags kompetensförsörjning i framtiden. Målet är att bidra till mer lönsamma och konkurrenskraftiga små- och medelstora företag.

Utlysningen ska bidra till att kompetensutveckla kvinnor och män som ansvarar för att säkra företagens långsiktiga kompetensförsörjning.

Projekten kan starta tidigast 10 november 2017 och vara avslutade senast 31 december 2020.

¹ Utlysning har 53% medfinansiering. I en första version stod det rätt i den gula sammanfattande rutan men det stod fel inne i dokumentet. ESF-rådet ändrade till rätta siffror den 16 maj 2017.

Strategisk kompetensförsörjning i små och medelstora företag ²

Bakgrund

Det svenska operativa programmet för Socialfonden 2014 - 2020 genomförs som en del av Europa 2020-strategin som är EU:s strategi för smart, inkluderande och hållbar tillväxt. Fondmedlen ska användas till att förstärka och utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken och bidra till Europa 2020-strategins uppfyllande.

Insatser i programområde 1 ska bidra till sysselsättning, tillväxt och ett hållbart arbetsliv genom kompetensutveckling som utgår från verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov. Satsningarna ska dels bidra till att ställningen på arbetsmarknaden stärks för deltagande kvinnor och män, dels tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens.

Utmaningar

Kompetens är sannolikt den viktigaste framtidsfrågan. Att vi kan lösa samhällets kompetensbrist är avgörande för näringslivets innovationsförmåga och utvecklingskraft, men också för individers försörjning, hälsa och välbefinnande, liksom för förmågan att klara finansieringen av gemensamma åtaganden, socialförsäkringar och pensionssystemet. Kompetensbrist och matchningsproblem är idag det största tillväxthindret. Det är inledningen på huvudresultaten i Ratios forskningsprogram Kompetens för tillväxt. Här lyfts också vikten av hur de 5 miljoner människor som idag är i arbete på den svenska arbetsmarknaden får och kan få en kontinuerlig kompetensutveckling.

Ovanstående kan man också uttrycka i termer som hur man kan omvandla det ofta använda och slitna uttrycket "Livslångt lärande" till något mera konkret. En alltför vanlig, men felaktig tolkning är att det livslånga lärandet framförallt handlar om olika typer av formell utbildning och i synnerhet inom den akademiska världen. Det livslånga lärandet handlar t.ex. i stor utsträckning om det lärande som kan ske på den egna arbetsplatsen, genom att byta arbetsplats eller genom någon annan typ av kompetenspåfyllnad.

Omvärldsförändringar så som globalisering, digitalisering och automatisering innebär ett ökat tryck på förändring och utveckling på arbetsplatserna. Det handlar t.ex. om att anpassa sig till ny teknik, produktion och marknad. För att klara dessa utmaningar är det viktigt att både företagsledare/ägare och medarbetare anpassar och utvecklar sin kompetens i takt med verksamhetens behov.

Sysselsättningen i Sverige har under lång tid blivit allt mer beroende av mindre företag samtidigt som de största företagen minskar antalet anställda. Idag skapas 4 av 5 nya jobb i företag med färre än 50 anställda. Av alla anställda i den privata sektorn jobbar nästan

² Definitionen av 'små och medelstora företag' ges av EUs generella gruppundantagsförordning (EU) 651/2014. Med små och medelstora företag avses ett företag med färre än 250 anställda och vars årsomsättning inte överstiger 50 miljoner euro eller vars balansomslutning inte överstiger 43 miljoner euro per år. Dessa tröskelvärden gäller på koncernnivå. Företag som uppfyller dessa kriterier omfattas av förordningen, som medger undantag från det generella förbudet mot stöd till företag, artiklarna 107 och 108 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Vid frågor, kontakta ESF-rådet.

varannan i ett företag med färre än 50 anställda. De företag som har mindre än 50 anställda står för drygt 40 procent av näringslivets bidrag till Sveriges BNP. Det är ungefär lika mycket som de stora företagens bidrag till BNP.

Det finns en stor potential i att få fler befintliga små- och medelstora företag att växa och utvecklas och nå nya marknader. Samtidigt vet vi att de mindre företagen, många gånger har strukturella svårigheter med diverse villkor, regelverk och stödsystem för exempelvis kapitalförsörjning, rådgivningstjänster och tillgång till utbildningsaktörer. De har många gånger sämre förutsättningar att både hinna med och inneha kunskap om hur man analyserar företagets utvecklingsbehov och därmed kunna erbjuda kompetensutveckling till de anställda. Detta både i lågkonjunktur, då efterfrågan och ekonomin går ner och i högkonjunktur, då man i huvudsak måste fokusera på produktionen samtidigt som det kan vara ännu större svårigheter att hitta relevant kompetens.

I Företagarnas Småföretagsbarometer för 2016 ansågs kompetensförsörjning vara det största hindret för tillväxt. Här framkommer att företagen behöver bli mer medvetna om hur viktig den strategiska kompetensen är för affärsutveckling och göra tydligare kopplingar mellan företagets verksamhetsmål och vilken kompetensutveckling som behövs för att kunna nå dessa mål.

I förstudien "Kompetensbarometern", gjord av Företagarna och IUC, <http://www.esf.se/Documents/Min%20region/Nationellt/F%c3%b6retagarna%20Kompetensbarometern.pdf> framkommer att mindre företag har fokus på den operativa verksamheten och att de ofta saknar strategier och en struktur för sin kompetensförsörjning. Detta stärker bilden av att det finns behov av att bygga upp strukturer för strategisk kompetensförsörjning som med fördel kan vara branschöverskridande.

Denna utlysning syftar till att företagen ska kunna identifiera sina kompetensförsörjningsbehov och arbeta utifrån en plan som minskar företagets sårbarhet samt stärker dess tillväxt i takt med att personalen ges möjlighet att utvecklas och att rätt kompetens rekryteras.

Strategisk kompetensförsörjning innebär att verksamheten analyseras i det sammanhang där den verkar för att utifrån denna analys utreda vilken kompetensförsörjning som behövs och vilken kompetensförsörjningsstrategi som kan vara lämplig för att tillgodose behoven. Strategin kan innehålla olika former av insatser som kan omfatta att ha rätt antal anställda och att de anställda har rätt sorts kompetens. Strategin kan handla om att tillföra ny kompetens till de anställda samt att hitta sätt att attrahera och rekrytera individer med rätt kompetens. Det kan även innebära att ha fungerande interna processer för lärande eller allt sammantaget. Utgångspunkten för att lyckas är att man utgår från en grundläggande analys där bl.a. företagets nuvarande verksamhet, dess produktion och bemanning sätts in i sitt sammanhang tillsammans med en relevant omvärldsbevakning. Den demografiska utvecklingen i landet medför också ett ökat behov av att ta tillvara den arbetskraft som finns. Det kan påskynda företags insikter om att i högre utsträckning bredda perspektivet på var man kan finna kompetens, hos såväl kvinnor och män, utrikes födda, personer med funktionsnedsättning, äldre och yngre.

Sammanfattningsvis kan man säga att strategisk kompetensförsörjning handlar om att ha förståelse för och förmåga att kunna identifiera vilka kompetenser företaget behöver såväl i

Europeiska Socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

närtid som på längre sikt. Det handlar om att veta vilket rekryteringsbehov man har och vilken kompetensutveckling man behöver göra samt vilka som ska delta i den och på vilket sätt den ska genomföras. Kompetensen att kunna genomföra lyckade rekryteringar och framgångsrika kompetensutvecklingar för företagens nuvarande och framtida behov är nyckeln.

Projektägaren ska själv ta på sig en långsiktig roll gentemot företagen, eller att på annat sätt visa hur en, av projektet, utvecklad modell för strategisk kompetensförsörjning får nationell spridning.

Beskrivning av deltagare

Målgruppen för insatser inom programområde 1.1 är sysselsatta såväl företagare som anställda oavsett anställningsform inom privat eller ideell sektor.

Beskrivning av projektets faser

För ett projekt inom Socialfondsprogrammet 2014 - 2020 ingår det tre faser: analys- och planeringsfasen, genomförandefasen och avslutningsfasen.

Projekttiden är högst 2,5 år (30 mån).

Endast en ansökan görs för samtliga tre faser. Det ska tydligt framgå i ansökan hur lång tid projektet bedömer att de behöver för respektive fas.

- Analys- och planeringsfasen är 2-6 månader lång
- Genomförandefasen är max 24 månader lång
- Avslutningsfasen är 1-3 månader lång

Analys- och planeringsfas

Syftet med en analys- och planeringsfas är att projektet när det ska gå in i ett genomförande har gjort nödvändigt förberedelsearbete.

Arbetet i analys- och planeringsfasen ska resultera i:

- Utarbetade mål, indikatorer, förväntade resultat och effekter
- Upprättande av projektorganisationens struktur samt bildande av styrgrupp
- Uppdaterad tid- och aktivitetsplan där aktiviteterna tydligt kopplas till projektets budget samt till förväntade resultat och effekter
- Definierad och fastställd målgrupp
- Konkret beskrivning av hur projektet ska arbeta för att säkra deltagande företags strategiska kompetensförsörjning
- Fördjupad problemformulering, kartläggning och analys av verksamhetens förutsättningar, möjligheter och behov.
- Fastställande av eventuella samarbetspartners
- Av projektet definierad målgrupp/anställda ska göras delaktiga i analysen
- En kommunikationsplan ska vara framtagen.
- Konkret plan för hur arbetet med de horisontella principerna (jämförbarhet, tillgänglighet och icke-diskriminering) ska ske under projektets alla delar

Europeiska Socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

- Upphandlings/avropsunderlag för utvärderare är klart

Verksamheten under analys- och planeringsfasen ska redovisas till Svenska ESF-rådet i form av en rapport där redovisning av ovanstående punkter ska ingå. Om inte projektets rapport godkänns kan projektet komma att avbrytas.

Genomförandefas

Under genomförandefasen genomförs projektets huvudsakliga verksamhet, i syfte att uppnå de resultat och effekter som projekten eftersträvar. Ett strategiskt implementeringsarbete ska bedrivas som en integrerad del av projektverksamheten.

Avslutsfas

Under projektets avslutsfas ska projektet avslutas på ett strukturerat sätt. Följande insatser kan genomföras i avslutsfasen:

- Uppföljning av resultat och effekter
- Färdigställande av slutrapport
- Färdigställande av utvärderarens rapport
- Ekonomisk slutredovisning av projektet

Transnationellt samarbete

Projekt i denna utlysning har möjlighet att arbeta med transnationellt samarbete, vilket innebär att man med fördel kan ha gränsöverskridande aktiviteter tillsammans med aktörer från andra EU-länder. Samarbeten ska ha en tydlig koppling till syfte och mål, för projektet. Ni får gärna bygga vidare på redan etablerade kontakter, samarbeten och erfarenheter från projekt eller andra transnationella aktiviteter som har genomförts tidigare.

De horisontella principerna - integrerat arbete med jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering

De horisontella principerna för den här utlysningen är jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering. I ansökan ska det framgå att dessa delar har arbetats in i projektet och dess eventuella delprojekt. Det ska tydligt gå att följa hur principerna finns med från bakgrund, problembeskrivning, genomförande och till resultat och effekter. Läs mer om de horisontella principerna på ESF:s hemsida

<http://www.esf.se/sv/Vara-fonder/Socialfonden1/Overgripande-information-om-socialfondsprogrammet/Horisontella-kriterier/>

Utvärdering

ESF har som grundregel att alla projekt vi finansierar ska utvärderas. Svenska ESF-rådet har ett ramavtal som är tänkt att utvärderarna ska avropas ifrån. Finansieringen för utvärderingen ska vara upptagen i projektens ansökan. Utvärderingsupplägget för projektet utformas efter bifall i samverkan med Svenska ESF-rådet. Sökanden behöver inte beskriva ett exakt utvärderingsupplägg för projektet vid ansökningstillfället.

Sökande bör däremot översiktligt beskriva:

- Hur utvärderingen och dess resultat ska användas, bidra till genomförandet av projektet och stärka utvecklingsarbetet i projektet och hos relevanta mottagare.
- Hur uppföljnings- och utvärderingsaktiviteterna ska bidra till att stärka möjligheterna för att projektresultaten får avsett genomslag.
- Vilka resurser är avsatta för uppföljning och utvärdering samt återföring av resultat.

Ytterligare riktlinjer och vägledning gällande uppföljning och utvärdering tillkommer i samband med bifall. Information om uppföljning och utvärdering finns beskrivet på www.esf.se

Nationella utmaningar

Socialfonden ska användas till att förstärka och utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken. Socialfondens resurser fördelas i denna programperiod i betydligt större utsträckning än tidigare på nationell nivå. Detta medför möjligheter till fler riktade satsningar på kompetensförsörjning och ökade övergångar till arbete, och därmed ett ökat genomslag för nationella prioriteringar, än under föregående programperiod. Satsningarna inom ramen för de nationella medlen kan omfatta en eller flera delar av landet, eller hela landet. Nationella satsningar innebär ofta samverkan mellan nationella aktörer vilket ofta är en framgångsfaktor. En god samverkan på nationell nivå, kan ge bättre förutsättningar för hur verksamheten fungerar regionalt och lokalt. Ju bättre samverkan på strukturell nivå, dvs. på nationell nivå, desto bättre fungerar det regionalt och lokalt. Nationella satsningar skapar också goda förutsättningar för kvalificerade uppföljningar och effektutvärderingar av hög kvalitet. Detta bidrar till ökade kunskaper om långtidseffekter av insatserna samtidigt som det kan stimulera till spridning av framgångsrika metoder hos t.ex. ansvariga myndigheter.

Det finns en stor potential i att få fler befintliga små- och medelstora företag i hela Sverige att växa och utvecklas och nå nya marknader. En nyckelfaktor är att företag har kunskap om och jobbar med strategisk kompetensförsörjning.

För att säkerställa att man har kompetens i små- och medelstora företag om vilken kompetensutveckling och rekrytering som behöver genomföras menar ESF-rådet att en samverkan mellan aktörer på nationell nivå är en framgångsfaktor. Vi ser också att det är en fördel att projektet samverkar med myndigheter, näringsliv och utbildningssystem samt kommer med förslag till långsiktiga lösningar för strategisk kompetensförsörjning.

Förväntade resultat och effekter av projekten

Aktuell utlysning efterfrågar projekt som kan ta på sig och utveckla en modell för att erbjuda mindre företag ett "kunskapslyft" i att själva bygga upp en kompetens. Detta för att på både kort och lång sikt kontinuerligt jobba med strategisk kompetensförsörjning.

Projektet förväntas bidra till:

- att projektägaren byggt upp och implementerat en metod/modell för att stödja deltagande företag i att jobba kontinuerligt med sin strategiska kompetensförsörjning
- att en eller några personer på deltagande företag har kunskap om hur man identifierar företagets strategiska kompetensförsörjningsbehov för att i ett senare skede kunna genomföra kompetensutveckling och/eller rekrytering kopplat till företagets behov
- att man har kompetensutvecklat en eller några personer på deltagande företag så att de stärkt sin kunskap om hur man gör kompetenskartläggning kopplat till sin affärsutveckling
- att projektägaren har förslag på hur en effektiviserad samverkan mellan t.ex. myndigheter, näringsliv och utbildningssystem kan ske för att få en långsiktig lösning på hur småföretagens kunnande om kompetensförsörjning ska tryggas

Effekter projektet förväntas bidra till (på längre sikt):

- att kvinnor och män från deltagande företag får relevant kompetensutveckling som utgår från verksamhetens behov och att de därmed stärkt sin ställning på arbetsmarknaden
- att deltagande företag planerar och genomför kompetensutveckling för sina anställda
- att deltagande företag har breddat sin rekryteringsbas och därmed ökat mångfalden på arbetsplatserna
- att deltagande företag har utvecklat former för livslångt lärande som svarar mot individens- och verksamhetens behov
- att projektägaren, eller annan aktör, har tagit på sig en långsiktig roll för att arbeta med metod/er för att stödja små- och medelstora företags kunskap om strategisk kompetensförsörjning.

Socialfondens nationella urvalskriterier

Socialfondsprogrammet innehåller ett antal vägledande principer för urval. Tillsammans med målen för respektive programområde är dessa tänkta att hjälpa vid bedömningen av hur väl en ansökan har potential att uppfylla målen för programmet.

Europeiska Socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

För att ett projekt ska bedömas bidra till programmets mål krävs att:

- Projektet ska bidra till utlysningens och programmets mål och förväntade resultat.
- Projektet ska grunda sig i en problem- och behovsanalys.
- Det av projektansökan ska framgå hur projektet utgått från målgruppens behov dvs. göra en målgruppsanalys.
- Projektägaren ska ha relevant kapacitet och kompetens för att kunna bedriva projektet.
- Projektet ska vara väl förankrat och ha säkrat ägarskap och utpekade mottagare för resultat.
- Det av projektansökan ska framgå hur resultaten implementeras i ordinarie verksamhet eller på annat vis får en nationell spridning.
- Projektet ska involvera relevanta samverkansaktörer för att uppnå projektmålen.
- Projektet och dess resultat ska vara kostnadseffektiva.
- Projektet ska uppfylla kraven som ställs vid ansökningstillfället gällande principer för lika möjligheter. För jämställdhet ska även standarden för jämställdhetsintegrering följas.

Dessa grundläggande principer ska vara vägledande vid den förvaltande myndighetens urval av projekt inom samtliga programområde. Även förutsättningarna för utvärdering av projektets resultat och effekter ska bedömas.

Förutsättningar för projektets genomförande

Projekten som beviljas ska utgå ifrån tidigare erfarenheter och kunskaper, exempelvis tidigare förstudie. Satsningarna ska genomföras på nationell nivå kopplad till regional och/eller lokal nivå. Projektet ska ägas av organisationer som har ett intresse att verka över landet.

Maximal projektlängd i aktuell utlysning är 30 månader med möjlighet till förlängning. Tidigaste startdatum för projekten är 10 november och senast 18 december 2017.

Vem kan söka?

Utlysningen riktar sig till en nationell aktör, exempelvis branschorganisation, arbetsgivarorganisation eller medlemsorganisation, som kan ta ett ansvar för att genomföra ett projekt för strategisk kompetensförsörjning i små och medelstora företag med upp till 50 anställda. Särskild prioritet ges till branschöverskridande projekt eller aktörer som kan ta ett branschgemensamt ansvar. Särskild prioritet ges också till projekt som har deltagande företag klara vid ansökningstillfället.

Säkerställande av medfinansiering

I projektansökan ska anges hur medfinansieringen kommer att säkerställas och vad den består av. Under beredningen av ansökan säkerställer och bedömer Svenska ESF-rådet angiven medfinansiering. Det är därför viktigt att ansökan innehåller aktuella och kompletta kontaktuppgifter till angivna medfinansierare.

Statsstöd

Ekonomiskt stöd från Europeiska socialfonden omfattas av EU:s regler om statsstöd. Möjligheterna att lämna ekonomiskt stöd till näringslivet regleras och bedöms enligt gällande fördrag och förordningar. En redogörelse för sådant statligt stöd inklusive stöd av mindre betydelse som företag som deltar i insatsen mottagit de senaste tre åren ska bifogas ansökan om stöd. För mer info läs på www.esf.se

Kostnadseffektivitet och lagen om offentlig upphandling (LOU)

Samtliga stödsökande ska vid köp av varor och tjänster verka för att kostnadseffektivitet uppnås. Stödsökande som är upphandlande enheter enligt LOU ska även tillämpa denna lag inom projektverksamheten. Stödsökande i den ideella och privata sektorn är normalt inte berörda av LOU. Här krävs istället att man kan visa att man har agerat på i övrigt affärsmässiga villkor, vilket i normalfallet innebär att köp av varor och tjänster ska utsättas för konkurrens och att principerna om likvärdighet, icke diskriminering, öppenhet, ömsesidigt godkännande samt proportionalitet beaktas så att kostnadseffektivitet uppnås. En preliminär upphandlingsplan och eventuella samverkansavtal ska bifogas ansökan om stöd.

Budget

De schabloner och enhetskostnader som Svenska ESF-rådet publicerar tillsammans med budgetmallen är tvingande och ska bifogas som bilaga till ansökan.

I denna utlysning ska projektens medfinansieringsgrad uppgå till 53 procent³.

I samband med beredning av ansökan kommer Svenska ESF-rådet att säkerställa och bedöma angiven medfinansiering. Det är därför viktigt att ansökan innehåller aktuella och kompletta kontaktuppgifter till angivna medfinansierare.

Europeiska regionalfonden

Projekten kan även planera för insatser som annars kan finansieras av Europeiska regionalfonden, under förutsättning att dessa kostnader är nödvändiga och direkt kopplade till projektet. Upp till 49 procent av projektbudgeten är möjlig att avsätta för regionalfondsinsatser.

Utlysningen

Utlysningen öppnar den 15 maj och stänger den 31 augusti. Ansökan om stöd för projektet görs direkt i vår internettjänst Projektrummet <https://ansokan.esf.se>

För att kunna använda Projektrummet måste du ha ett användarkonto. Om du inte redan har ett sedan tidigare skapar du det direkt i Projektrummet. OBS! För att ansöka i nya Projektrummet behöver du registrera ett nytt användarkonto. Konton som användes i föregående programperiod kan inte användas

³ Utlysning har 53% medfinansiering. I en första version stod det rätt i den gula sammanfattande rutan men det stod fel inne i dokumentet. ESF-rådet ändrade till rätta siffror den 16 maj 2017.

Vi ser gärna att alla eventuella bilagor samt missiv (som ej kan läggas in i Projektrummet) skickas via e-post till esf@esf.se men kan också sändas per post till Svenska ESF-rådet, Box 471 41, 100 74 Stockholm.

Vid frågor kring denna utlysning kontaktas Peter PC Carlsson (peter.carlsson@esf.se) och Renée Berglund (renee.berglund@esf.se).

Bilagor

Bilagor att bifoga ansökan:

- Underskrivet bekräftelsebrev (missiv)
- Specificerad budget enligt ESF-rådets budgetmall
- Redogörelse för mottaget statligt stöd av mindre betydelse (statsstöd)