



Beslutsdatum
2019-08-30

Diarienummer
2019/00404

Vi förändrar arbetsmarknaden

Europeiska socialfonden

Stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling.

Utlysning av ESF Nationellt för projekt med inriktning "Strategisk kompetensutveckling för ökad mångfald, inkludering och integration"

Utlysning

Nationellt projekt år 2019-2022

Utlysningen rymmer inom programområde 1, specifikt mål 1.1 som lyder: "Stärka kompetensen hos i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även hos personer som står långt från arbetsmarknaden, i enlighet med arbetsmarknadens och den enskilde arbetsplatsens behov".

- Svenska ESF-rådet avsätter 8 miljoner för denna utlysning.
- Projekt i denna utlysning ska medfinansieras med 53 procent.
- Svenska ESF-rådet kommer ge stöd utifrån särskilda förordningar för gruppundantag i denna utlysning (se vidare under avsnitt *Förutsättningar för projektens genomförande*). Detta innebär att utlysningen endast vänder sig till större privata företag, med fler än 250 anställda.
- Endast kostnader som är direkt relaterade till utbildningsinsatser är stödberättigade inom denna utlysning enligt EU:s gruppundantagsförordning.

Direkta förväntade resultat av denna utlysning är att fler individer i arbetslivet fått ökad kompetens kring mångfald, inkludering och integration. Övergripande ska utlysningen bidra till att skapa, utveckla och/eller förstärka former och modeller för att bedriva strategisk kompetensutveckling som främjar mångfald, inkludering och integration.

Utlysningen riktar sig särskilt till företag som har ett påbörjat mångfalds-, inkluderings- och integrationsarbete som en integrerad del i företagets övergripande strategiska kompetensförsörjningsarbete samt har gjort en analys och identifierat utbildningsbehov.

Utlysningen öppnar den 30 augusti 2019 och stänger den 26 september 2019. Projekt kan tidigast starta 1 december 2019 och kan pågå som längst t o m 30 juni 2022. Svenska ESF-rådet kan fatta särskilt beslut om förlängning.



Beslutsdatum
2019-08-30

Diarienummer
2019/00404

Bakgrund

Samtidigt som många kvinnor och män har svårt att etablera sig eller återinträda på arbetsmarknaden och när arbetslösheten är tämligen konstant, finns det branscher och yrken som har svårt att finna arbetskraft och rekrytera i den takt man önskar. Detta pekar på att det råder en obalans på arbetsmarknaden mellan befintlig och efterfrågad kompetens. Inom flera bristyrken är det huvudsakliga problemet ett bestående lågt tillskott av nyutbildade till arbetsmarknaden från utbildningsväsendet, detta gäller såväl nationellt som i de allra flesta regionerna. I vissa regioner och på många lokala arbetsmarknader är rekryteringsläget betydligt mer ansträngt än på väldigt lång tid.

Denna kompetensbrist beror många gånger på att yrkesutbildningarna har svårt att fylla sina platser, vilket i sin tur kan bero på att statusen för yrket bland unga är låg, men det kan lika väl bero på att kännedomen om branschen och dess yrken är låg eller rent av obefintlig, alternativt är skev. Till detta kommer problemet att den könssegregerade arbetsmarknad som råder, bibehålls och förstärks genom fortsatta könsstereotypa studie- och yrkesval.

De branscher och yrken som drabbats av kompetensbrist och rekryteringssvårigheter har mer eller mindre istället blivit helt beroende av ett tillskott av arbetskraft från andra länder och en breddad syn på det tillgängliga arbetskraftsutbudet. Olika former av insatser för att öka tillgången på efterfrågad arbetskraft har således blivit en mycket angelägen fråga.

I takt med att utbildningssystemet inte förmår att serva arbetslivet med efterfrågad arbetskraft har ett allt större ansvar lagts på arbetsgivarna själva för att säkra den framtida arbetskraftsförsörjningen. Fler arbetsgivare måste justera sina krav vid rekryteringar för att säkra sin planerade bemanning. Arbetsgivarna måste också arbeta betydligt mera aktivt för att göra branscher och yrken mer attraktiva. För många företag och arbetsplatser har mångfald därmed inte bara blivit ett inslag i vardagen utan också en nödvändighet för överlevnad. Mångfald har således blivit en kompetensförsörjningsstrategi. Mångfald tar sig dock inte alltid enbart uttryck i en bredd inom personalstyrkan, allt fler branscher och yrken, inte minst inom servicesektorn, möter en mångfald även bland sina kunder.

Att en arbetsplats består av personal med många olika bakgrunder och olikheter innebär dock inte per automatik att företaget har ett mångfalds-, inkluderings- och integrationsarbete som en integrerad del i företagets övergripande strategiska kompetensförsörjningsarbete och att företaget bedriver strategisk kompetensutveckling som främjar mångfald, inkludering och integration.

För att trygga den framtida kompetensförsörjningen, förbättra matchningen mellan arbetskraftsutbudet och behoven på arbetsmarknaden samt underlätta etablering på arbetsmarknaden, behöver arbetsgivare skapa, utveckla och förstärka former och modeller för att bedriva strategisk kompetensutveckling som främjar mångfald, inkludering och integration. Det handlar emellertid inte enbart om en kompetensförsörjningsstrategi, det handlar i lika hög grad om ett inkluderande och icke diskriminerande arbetsliv.

Mot denna bakgrund initierar Svenska ESF-rådet denna utlysning för att företag ska kunna skapa, utveckla och förstärka ett mångfalds-, inkluderings- och integrationsarbete som en integrerad del i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet och för att fler individer i arbetslivet ska öka kompetensen kring mångfald, inkludering och integration.

Europeiska Socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Beslutsdatum
2019-08-30

Diarienummer
2019/00404

Nationella utmaningar

Utmaningarna som denna satsning valt att fokusera på är:

- att det råder obalans mellan befintligt arbetskrafts- och utbildningsutbud i förhållande till arbetslivets, behov,
- att arbetsgivare inom bristyrken måste ta ett större egenansvar mot tidigare för att säkra den framtida arbetskraftsförsörjningen,
- att få företag har utvecklade former och modeller för strategisk kompetensförsörjning och än färre har utvecklade former och modeller för strategisk kompetensförsörjning där mångfalds-, inkluderings- och integrationsarbete är en integrerad del i detta,
- att mångfald i arbetslivet (kan avse såväl personal som kunder) inte nyttjas och tillvaratas till dess fulla potential
- att det förekommer diskriminering i arbetslivet.

Förväntade resultat och effekter av satsningen

Direkta förväntade resultat av denna utlysning är att fler individer i arbetslivet fått ökad kompetens kring mångfald, inkludering och integration.

Övergripande ska utlysningen bidra till att fler företag har utvecklade former och modeller för strategisk kompetensförsörjning där mångfalds-, inkluderings- och integrationsarbete är en integrerad del. Detta förväntas i sin tur leda till följande effekter på kort och lång sikt:

- att obalansen mellan befintligt arbetskrafts- och utbildningsutbud i förhållande till arbetslivets behov har lindrats,
- att arbetsgivares ökade egenansvar för att säkra den framtida arbetskraftsförsörjningen har underlättats,
- att mångfald i arbetslivet (kan avse såväl personal som kunder) nyttjas och tillvaratas till dess fulla potential,
- ökad likabehandling och minskad diskriminering i arbetslivet.

Satsningens tillika utlysningens fokus och möjligt innehåll

Fokus och möjligt innehåll för denna utlysning

Den huvudsakliga verksamheten för projekt i denna utlysning ska ske i form av utbildningsinsatser för den direkta målgruppen och där utvecklingsarbetet sker tillsammans med de berörda, inte för eller åt dem. Målgruppen definieras sist i dokumentet.

Utbildningsinsatserna ska genomföras på ett sådant sätt att deltagande företag långsiktigt skapar, utvecklar och förstärker former och modeller för strategisk kompetensförsörjning som främjar mångfald, inkludering och integration, som kan tillämpas och implementeras i berörda verksamheter. Väl fungerande former och modeller ska kunna spridas i en vidare kontext både organisatoriskt och nationellt.

Utlysningen vänder sig endast till privata företag. Svenska ESF-rådet kommer ge stöd utifrån särskilda förordningar för gruppundantag (se vidare under avsnitt *Förutsättningar för projektens genomförande*), vilket innebär att endast kostnader som är direkt relaterade till utbildningsinsatser är stödberättigade, enligt EU:s gruppundantagsförordning (EU) 651/2014.

Europeiska Socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Beslutsdatum
2019-08-30

Diarienummer
2019/00404

Dessa kostnader regleras i artikel 31 i nämnda förordning, och omfattar personalkostnader i utbildning, kostnader direkt relaterade till utbildningsprojektet samt rådgivning i samband med utbildningsprojektet. Stödsökande behöver av denna anledning redan i ansökan förtydliga vilka utbildningsinsatser – inklusive innehåll – som ska genomföras, och till vilken målgrupp de riktas.

Beskrivning av analys- och planeringsfas, genomförandefas och avslutsfas

Projekttiden är högst 31 månader med möjlighet till förlängning. Projekttiden inleds med en analys- och planeringsfas och avslutas med en avslutsfas. Den huvudsakliga projektiden däremellan består av en genomförandefas.

- Analys- och planeringsfas, 1-3 månader
- Genomförandefas, maximalt 29 månader
- Avslutsfas, 1-3 månader

Endast en ansökan görs för samtliga tre faser. Syfte och innehåll i de olika faserna ska anges i ansökans tidplan samt att det tydligt ska framgå i ansökan hur lång tid projektet bedömer att de behöver för respektive fas.

Observera att endast vissa kostnader är stödberättigade enligt tillämplig förordning (EU) 651/2014 om gruppundantag. Dessa kostnader regleras i artikel 31 i nämnda förordning, och omfattar;

- personalkostnader i utbildning
- kostnader direkt relaterade till utbildningsprojektet samt
- rådgivning i samband med utbildningsprojektet.

Projektägare behöver således förhålla sig till såväl vilka kostnader som kan vara stödberättigade som längd på analys- och planeringsfas, likväl som avslutsfas. Stödsökande behöver av denna anledning redan i ansökan förtydliga vilka utbildningsinsatser – inklusive innehåll – som ska genomföras, och till vilken målgrupp de riktas. För mer information, se under Förutsättningar för projektens genomförande: Artikel 31 – Stöd till utbildning.

Syftet med en analys- och planeringsfas är att projektet när det ska gå in i ett genomförande har gjort nödvändigt förberedelsearbete. I analys- och planeringsfasen ingår att mobilisera aktörer och planera genomförandet samt att rigga för den deltagarbaserade verksamheten.

I genomförandefasen genomförs och tillämpas kompetensutvecklingsinsatserna och den deltagarbaserade verksamheten i syfte att uppnå de resultat och effekter projekten eftersträvar. Arbetet ska baseras på underlaget från analys- och planeringsfasen.

I avslutsfasen genomförs slutlig dokumentation, ekonomisk slutredovisning, spridning av resultat samt implementering. Inför avslutsfasen ska all deltagarbaserad verksamhet vara avslutad om inte annat att särskilt kan motiveras.

Visst innehåll kan, där så bedöms vara relevant, ingå i och/eller överlappas mellan projektets tre faser.

Europeiska Socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Beslutsdatum
2019-08-30

Diarienummer
2019/00404

Obligatorisk avstämning

Verksamheten från analys- och planeringsfasen ska redovisas till Svenska ESF-rådet i form av en rapport där följande punkter ska ingå:

- Fördjupad problem- och omvärldsanalys som innehåller analyser av jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling
- Upprättande av projektorganisationens struktur samt bildande av styrgrupp
- Uppdaterad tid- och aktivitetsplan där aktiviteterna tydligt kopplas till projektets förväntade resultat och effekter
- Vid behov, fördjupad riskanalys kopplad till förväntade resultat
- Utvärderingsplan som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling. vilken ska utgöra underlag till Svenska ESF-rådet för avrop av utvärderare
- Vid behov, reviderad budget.

Om inte projektets rapport godkänns kan projektet komma att avbrytas.

Integrerat arbete med jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering vilka också benämns horisontella principer

Denna utlysningens fokus är mångfald, inkludering och integration, varvid det integrerade arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering ska ligga till grund för hela projektverksamheten. Projektet ska i ansökan beskriva hur de horisontella principerna genomsyrar projektet i varje steg. De horisontella principerna för den här utlysningen är icke-diskriminering, jämställdhetsintegrering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Jämställdhetsintegreringen ska följa den europeiska standarden för jämställdhetsintegrering, se www.esf.se.

Utvärdering

Huvudregeln är att alla insatser som finansieras av medel från Europeiska socialfonden ska följas upp och utvärderas. Projektutvärderingen ska som huvudregel avropas från Svenska ESF-rådets ramavtal och en budget för utvärdering och uppföljning ska avsättas i projektansökan.

Projekt som beviljats i denna utlysning ska under analys- och planeringsfasen undersöka förutsättningar och behov av en projektutvärdering. I detta fall kan det komma att bli aktuellt att undantag görs från huvudregeln om att projektutvärderingen ska avropas från Svenska ESF-rådets ramavtal. En budget för utvärdering och uppföljning ska dock avsättas i projektansökan vid ansökningskedet.

Om projektet efter analys- och planeringsfasen bedömer det ej vara relevant med en projektutvärdering ska detta tydligt motiveras i avstämningsrapporten.

Om projektet efter analys- och planeringsfasen avser att avropa en projektutvärdering ska det konkreta utvärderingsupplägget för ett projekt utformas efter bifall i samband med att projektet i samråd med att Svenska ESF-rådet beställer en utvärdering.

Europeiska Socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Beslutsdatum
2019-08-30

Diarienummer
2019/00404

Sökanden behöver således budgetera för utvärderingen i ansökan, men 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.

Transnationellt samarbete

Transnationella insatser är ett viktigt verktyg för inhämtning och spridning av nya idéer. Genom erfarenhetsutbyten och gemensamt lärande skapas mervärden som inte kan skapas eller uppnås på annat sätt.

Projekt i denna utlysning kan arbeta transnationellt, d.v.s. ha gränsöverskridande aktiviteter med andra aktörer från andra EU-länder. Det är dock inte ett krav i denna utlysning.

ERUF insatser

Ej aktuellt i denna utlysning.

Förutsättningar för projektens genomförande

Projektlängd och projekttid

Maximal projektlängd är 31 månader. Svenska ESF-rådet kan dock besluta om förlängning.

Projektet kan tidigast starta 1 december 2019 och kan pågå som längst t o m 30 juni 2022.

Utlisningen

Utlisningen öppnar den 30 augusti 2019 och stänger kl. 16.00 den 26 september 2019.

Du ansöker om stöd för ditt projekt i vår internetjänst Projektrummet, se www.esf.se. Eventuella bilagor samt missiv till ansökan skickas antingen per post till Svenska ESF-rådet, Box 397, 801 05 Gävle eller via e-post till esf@esf.se

Vid frågor kring denna utlysning kontaktas Joakim Iseborg (joakim.iseborg@esf.se).

Budget

Ansökan samt budget görs i Projektrummet på www.esf.se.

De schabloner och enhetskostnader som Svenska ESF-rådet publicerar är tvingande och ska användas för budgetering vid ansökan och under beviljat projekts genomförande.



Beslutsdatum
2019-08-30

Diarienummer
2019/00404

Statsstöd

Alla projekt som finansieras med medel från strukturfonderna måste följa EU:s statsstödsregler. Reglerna innebär att det finns en högsta tillåtna stödnivå varför det är viktigt att du som stödmottagare beaktar regelverket. Avgörande för vilka regler som tillämpas är stödets storlek.

Statsstödsreglerna ska garantera att EU:s inre marknad fungerar. På denna marknad gäller gemensamma konkurrensregler, gemensamma regler för offentlig upphandling och gemensamma regler för statsstöd. Statsstödsreglerna anger på vilket sätt det allmänna: staten, landsting eller kommunerna får ge stöd åt vissa företag.

Som företag betraktas samtliga enheter som bedriver ekonomisk verksamhet oavsett deras juridiska form. Enligt vedertagen rättspraxis är ekonomisk verksamhet all verksamhet som består i att erbjuda varor eller tjänster på en viss marknad. EU:s grundläggande bestämmelser om statsstöd återfinns i fördraget om Europeiska Unionens funktionsrätt, Kommissionens förordningar 1407/2013 och 651/2014 samt svenska förordningen 2014:1383.

För stöd till utbildning kan Svenska ESF-rådet bevilja maximalt 2 miljoner euro per utbildningsprojekt enligt artikel 4(n) förordning (EU) nr 651/2014, Gruppundantagsförordningen. Valutakursen som tillämpas är 9,30 SEK.

Gruppundantagsförordning (inom EU:s statsstödsregler)

I den här utlysningen tillämpas gruppundantagsförordningen. Svenska ESF-rådet kan endast finansiera utbildningsinsatser i enighet med Förordning (2015:61) om statligt stöd inom det nationella socialfondsprogrammet. Förordningen är endast tillämplig på utbildning i företag. Stödberättigande kostnader anges i artikel 31 förordning (EU) nr 651/2014 (Gruppundantagsförordningen).

Artikel 31

Stöd till utbildning

1. Stöd till utbildning ska anses vara förenligt med den inre marknaden i den mening som avses i artikel 107.3 i fördraget och ska undantas från anmälningsskyldigheten i artikel 108.3 i fördraget om villkoren i denna artikel och i kapitel I är uppfyllda.
2. Stöd får inte beviljas för utbildning som företagen anordnar för att följa tvingande nationella normer för utbildning.
3. De stödberättigande kostnaderna ska vara följande:
 - a) Personalkostnader för lärare, för de timmar då lärarna deltar i utbildningen.
 - b) Driftskostnader för lärare och deltagare som har direkt samband med utbildningsprojektet, t.ex. resekostnader, material och utrustning som har ett direkt samband med projektet, avskrivning av hjälpmedel och utrustning, i den utsträckning de används uteslutande för utbildningsprojektet. Logikostnader omfattas inte med undantag för ett nödvändigt minimum av logikostnader för deltagare som är arbetstagare med funktionshinder.

Europeiska Socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Beslutsdatum
2019-08-30

Diarienummer
2019/00404

- c) Kostnader för rådgivning i samband med utbildningsprojektet.
- d) Personalkostnader för deltagare och allmänna indirekta kostnader (administrativa kostnader, hyra, allmänna omkostnader) för de timmar då praktikanterna deltar i utbildningen.

4. Stödnivån får inte överskrida 50 % av de stödberättigande kostnaderna. Den får höjas upp till en högsta tillåten stödnivå på 70 % av de stödberättigande kostnaderna, enligt följande:

- a) Med 10 procentenheter om utbildningen ges till arbetstagare med funktionshinder eller arbetstagare med sämre förutsättningar.
- b) Med 10 procentenheter om stödet ges till medelstora företag och med 20 procentenheter om stödet ges till små företag.

5. Om stödet beviljas inom sjötransportsektorn får stödnivån höjas till 100 % av de stödberättigande kostnaderna, under förutsättning att följande villkor är uppfyllda:

- a) De som deltar i utbildningen är inte aktiva besättningsmedlemmar utan ingår i reservbesättning ombord.
- b) Utbildningen sker ombord på fartyg som är registrerade i unionen.

Kriterier som ska uppfyllas vid ansökningstillfället:

I ansökan skall projektägaren ange alla stödberättigande kostnader som avses i utbildningsprojektet.

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.

Beskrivning av deltagare

Målgruppen för denna utlysning, det vill säga vem/vilka som kan få ta del av utbildningsinsatser inom ramen för projekten, är alla anställda oavsett anställningsform och tidslängd i de deltagande företagen. Målgruppen kan till en mindre del även omfatta arbetslösa personer.