

## Vi förändrar arbetsmarknaden

### Europeiska socialfonden

stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

### Kompetensutveckling för små och medelstora företag

Nu finns det möjlighet att söka stöd för projekt inom programområde 1 – *Kompetensförsörjning*, och det särskilda målet 1.1, *Stärka kompetensen hos i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även hos personer som står långt från arbetsmarknaden, enligt arbetsmarknadens och enskilda arbetsplatsers behov.*

Svenska ESF-rådet utlyser 14 miljoner kronor till projekt som ska bedrivas i Västsverige (Hallands län och Västra Götalands län). Medfinansieringen ska uppgå till 53 procent.

I utlysningen efterfrågar Svenska ESF-rådet projekt som ska resultera i ökad kompetens för deltagande kvinnor och män enligt individernas och arbetsplatsernas behov. Syftet är att säkra kompetensförsörjningen, främja hälsosam arbetsmiljö och motverka diskriminering i arbetslivet.

Utlysningen riktar sig i första hand till samverkansorganisationer som exempelvis bransch-, arbetsgivar- eller medlemsorganisationer och regionala eller kommunala verksamheter. Dessa organisationer ska ta på sig rollen som intermediär för att möjliggöra att genomföra kompetensutvecklingsprojekt för privata organisationer med behov av kompetensutveckling. Ett antal av de företag som ska erhålla kompetensutvecklingsinsatser i projektet ska vara kända vid ansökans inlämning.

Förväntade resultat av projekten:

- Stärkt ställning på arbetsmarknaden för deltagande kvinnor och män genom ökad kompetens enligt individens och arbetsplatsens behov.
- Ökad kunskap om diskriminering och att mönster vad gäller könsstereotypa och diskriminerande strukturer och normer på arbetsplatser har brutits.
- Ökad kunskaps- och metodutveckling i arbetsmiljöarbete.
- En förbättrad och mer utvecklad arbetsorganisation.

Förväntade effekter av utlysningen:

- Arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens har tillgodosetts.
- Minskad diskriminering på arbetsmarknaden.
- Hållbart arbetsliv genom att fler stannar kvar längre i arbetslivet.

Målgrupp är ledning och medarbetare inom privat sektor, inom små- och medelstora företag.

Utlysningen pågår mellan den 12 juni 2020 och den 21 september 2020. Utlysningen stänger klockan 16.00 sista ansökningsdagen. Projekten kan starta tidigast den 1 januari 2021 och senast den 1 februari 2021. Maximal projekttid är två år.

Stödsökande uppmanas att ta en tidig kontakt med Svenska ESF-rådet i region Västsverige för att stämna av att projekttid ryms inom ramen för utlysningen.

## Vi förändrar arbetsmarknaden

### Socialfonden

Det svenska programmet för Socialfonden 2014–2020 genomförs som en del av Europa 2020-strategin, det vill säga EU:s strategi för smart, inkluderande och hållbar tillväxt. I strategin betonas de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering som nödvändiga förutsättningar för att nå målen. Socialfonden ska bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktig ökad sysselsättning på lång sikt. Det svenska operativa programmet för Socialfonden genomförs i åtta regioner, var och en av dessa har egna regionala handlingsplaner. Den regionala planen för Västsverige baseras på de regionala utvecklingsstrategierna för Västra Götalands län och Hallands län.

### Bakgrund

Kompetensförsörjning är en central fråga för framtidens välfärd. Det råder stora kompetensförsörjningsbehov på arbetsmarknaden bland små- och medelstora företag på grund av omfattande generationsväxlingar med stora pensionsavgångar samt en föränderlig omvärld med nya behov och marknader. Allt färre ska försörja allt fler och medelåldern hos Sveriges arbetskraft ökar. Det sker också en geografisk ålderskoncentration där storstadsregioner och större städer i högre grad har tillgång till arbetskraft i arbetsför ålder. Avfolkningen från delar av landet och stark befolkningstillväxt i andra påverkar arbetsmarknadsstrukturen och skapar olika utmaningar i små och medelstora kommuner jämfört med storstadsregioner och större städer. Tillgången och efterfrågan på arbetskraft med rätt kompetens påverkas av könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Den svenska arbetsmarknaden är fortfarande tydligt könsmissigt segregerad där kvinnor och män till stor del arbetar i olika yrken och sektorer. Fler kvinnor än män arbetar deltid vilket på både kort och lång sikt påverkar kvinnors förutsättningar till samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete negativt. Könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden förstärker utmaningarna som följer av den demografiska förändringen.

Tillväxtstrategierna för Region Halland och Västra Götalandsregionen betonar vikten av att fortsätta utvecklas som kunskapsregioner för att stärka konkurrenskraften. Strategierna betonar vidare behovet av en mer jämställd och inkluderande arbetsmarknad. Aktuell utlysning kopplas den regionala handlingsplanen för Europeiska socialfonden i Västsverige och två av de identifierade utvecklingsbehoven – *Att möta omställningsbehov på arbetsmarknaden* samt *En mer inkluderande arbetsmarknad*.

Internationell konkurrens och teknisk utveckling förändrar ständigt företagets förutsättningar och individer och företag måste således anpassa sig. För att möta omställningsbehoven på arbetsmarknaden prioriteras i den regionala handlingsplanen följande; möjligheterna för små och medelstora företag att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning, möjligheter för sysselsatta i små och medelstora företag att kompetensutvecklas samt ökad rörlighet på arbetsmarknaden genom tillgång till livslångt lärande för anställda. Av den regionala handlingsplanen framkommer dessutom att förutsättningarna behöver förbättras för att fler små- och medelstora företag ska kunna växa. Den generellt sett låga utbildningsnivån är på sikt ett hot mot konkurrenskraften och

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*

## Vi förändrar arbetsmarknaden

de sysselsattas möjligheter på arbetsmarknaden. För att små- och medelstora företag ska fortsätta vara konkurrenskraftiga krävs ett ökat användande av strategisk kompetensförsörjning samt kompetensutveckling av anställda kvinnor och män.

En viktig kunskap som kommit fram i forskning som studerat kvinnors arbetsmiljö är att skillnaderna i arbetsmiljö och ohälsa mellan kvinnor och män i stor utsträckning beror på att kvinnor och män gör olika saker och att arbetet är organiserat på olika sätt. Genomförda tillsynsinsatser från Arbetsmiljöverket visar att sex av tio arbetsplatser inte arbetar systematiskt med att förebygga stress och att kvinnors och mäns risker i arbetsmiljön inte uppmärksammas och hanteras på ett likvärdigt sätt. Kvinnor utsätts ofta för högre krav och har mindre handlingsutrymme. Ett hållbart arbetsliv förutsätter att hela arbetsmarknaden är inkluderande. Diskriminering i arbetslivet och samhällets andra områden förekommer trots att det finns ett omfattande och starkt lagskydd mot diskriminering i arbetslivet. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet mot diskriminering handlar ofta om att ändra rådande normer, föreställningar och attityder. För att uppnå bästa resultat för verksamheten måste arbetet för lika rättigheter och möjligheter vara en integrerad och levande del av verksamhetens strategi.

Under våren 2020 har konsekvenserna av Coronapandemin gett följdverkningar på nationell, regional och lokal nivå där arbetstillfällena inom många branscher är hotade. Hårdast har krisen påverkat anställda inom näringslivet där varsel och korttidspermitteringar har ökat kraftigt, parallellt med att en stor andel anställda i näringslivet ser en mer osäker position på arbetsmarknaden. Det bedöms även sannolikt att detta kan påskynda en process där arbetstillfällena hotas i branscher som varit på nedgång under en längre tid. Investeringar i utbildning och kompetensutveckling är viktiga för framtida konkurrenskraft och välfärd. Genom kompetensutveckling kan individens ställning på arbetsmarknaden stärkas. Kompetensutveckling kan även bidra till att förutsättningarna förbättras för rörligheten för kvinnor och män mellan yrken och branscher och att möjligheterna för individen att stanna kvar längre i arbetslivet ökar. Insatser behövs för att höja den grundläggande kunskapsnivån för redan anställda och rusta dem för ett föränderligt arbetsliv. En förbättrad och mer utvecklad arbetsorganisation på arbetsplatsen kan innebära bättre förutsättningar för kompetensöverföring mellan erfarna och nyanställda medarbetare, eller att arbetsrelaterade besvär minskar. En utvecklad arbetsorganisation kan även bredda rekryteringsbasen för deltagande arbetsgivare.

### Utlysningens inriktning

Svenska ESF-rådet efterfrågar projekt som resulterar i ökad kompetens för deltagande kvinnor och män enligt individernas och arbetsplatsernas behov. Syftet är att säkra kompetensförsörjningen, främja hälsosam arbetsmiljö samt att motverka diskriminering i arbetslivet. Inom

## Vi förändrar arbetsmarknaden

ramen för utlysningen är det möjligt att arbeta med kompetensutveckling riktad till branscher som drabbats av Coronapandemin. En majoritet av de deltagande aktörerna ska vara kända vid ansökans inlämning.

Problem- och behovsanalys ska tydligt utgå från utlysningens inriktning och identifierade behov. Det är krav på att en jämställdhetsanalys av projektets fokusområde ska ingå i problem-beskrivningen där könsmonster finns beskrivna med kvantitativa och kvalitativa data relaterade till projektets identifierade målgrupp. Analysen ska ta fasta på identifierade utmaningar ur ett jämställdhets-, tillgänglighets- och icke-diskrimineringsperspektiv, kopplade till arbetsplatsernas verksamheter. I ansökan ska projektet beskriva hur kompetens inom jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering säkerställs löpande under projektet. I ansökan ska även beskrivas hur projektet ska arbeta med tillgänglig information och kommunikation, tillgänglig verksamhet och tillgängliga lokaler.

Delaktighet från deltagarna i utvecklingsarbetet är en förutsättning för att projektens insatser ska leda till långsiktiga effekter. Delaktighet ska därför säkerställas i analys- och planeringsfasen och i genomförandefasen.

Genom att kvinnor och män i programområde 2 kan delta i kompetensutvecklingsinsatserna skapas förutsättningar för dessa målgrupper att få arbetslivserfarenhet, referenser och tillgång till arbetsrelevanta nätverk. Insatser med målgrupper från programområde 2 kan även underlätta för deltagande organisationers och verksamheters tillgång till arbetskraft med rätt kompetens.

Förväntade resultat av projekten:

- Stärkt ställning på arbetsmarknaden för deltagande kvinnor och män genom ökad kompetens enligt individens och arbetsplatsens behov.
- Ökad kunskap om diskriminering och att mönster vad gäller könsstereotypa och diskriminerande strukturer och normer på arbetsplatser har brutits.
- Ökad kunskaps- och metodutveckling i arbetsmiljöarbete.
- En förbättrad och mer utvecklad arbetsorganisation.

Förväntade effekter av utlysningen:

- Arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens har tillgodosetts.
- Minskad diskriminering på arbetsmarknaden.
- Hållbart arbetsliv genom att fler stannar kvar längre i arbetslivet.

## Vi förändrar arbetsmarknaden

### Förutsättningar för ansökan

#### Utllysningens period

Utllysningen pågår mellan den 12 juni 2020 och den 21 september 2020. Utllysningen stänger klockan 16.00 sista ansökningsdagen. Efter denna tidpunkt kan inga kompletteringar göras, såvida inte Svenska ESF-rådet begär detta.

#### Projektets start- och slutdatum

Projektet kan påbörjas tidigast den 1 januari 2021 och senast den 1 februari 2021. Maximal projekttid är två år. Svenska ESF-rådet kan dock pröva frågan om förändrad projekttid, efter ansökan från projektet eller på eget initiativ.

#### Geografiskt område

Projektet ska bedrivas i Västsverige, det vill säga Västra Götalands län och Hallands län.

#### Möjliga projektägare

Utllysningen riktar sig i första hand till samverkansorganisationer som exempelvis bransch-, arbetsgivar- eller medlemsorganisationer och regionala eller kommunala verksamheter. Dessa organisationer ska ta på sig rollen som intermediär för att möjliggöra att genomföra kompetensutvecklingsprojekt för privata aktörer behov av kompetensutveckling.

Ett **grundkrav** är att projekt som söker stöd ska tillhandahålla kompetensutvecklingsinsatser för anställda i de organisationer som deltar i projektet och omfatta ett flertal deltagande aktörer. Ett antal av de företag som ska erhålla kompetensutvecklingsinsatser i projektet ska vara kända vid ansökans inlämning.

#### Målgrupp

Ledning och medarbetare inom privat sektor, inom små- och medelstora företag. Projekt ska baseras på de anställdas kompetensbehov och insatserna ska stärka deras ställning på arbetsmarknaden.

#### Resultatbaserat arbetssätt

Svenska ESF-rådet har beslutat att införa ett resultatbaserat arbetssätt (RBM, Result Based Management), vilket innebär att alla som driver ett socialfondsprojekt ska arbeta resultatbaserat. Projektet ska ha resultatfokus med ett tydligt beskrivet samband mellan problemanalys, resurser, aktiviteter, resultat och effekter. På detta sätt ska projektets förutsättningar att nå förväntade resultat synliggöras. I samband med ansökan ska därför sökanden ta fram en förändringsteori som biläggis ansökan. [Här finns mallen för förändringsteorin.](#)

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

## Vi förändrar arbetsmarknaden

Mer information och stöd om ett resultatbaserat arbetssätt finns här: [Att säkra Europeiska socialfondens och projektens resultat - att arbeta resultatbaserat.](#)

### **Horisontella principer - Integrerat arbete med jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och hållbar utveckling**

Alla socialfondsprojekt ska i sin verksamhet integrera de horisontella principerna. Dels ska de bidra till en breddad syn på kompetens hos arbetsgivare och samverkanspartners, dels ska de säkerställa att vissa grupper inte exkluderas i projekten. Övergripande syfte är att bidra till ett hållbart och inkluderande arbetsliv, en väl fungerande arbetsmarknad och varaktigt ökad sysselsättning på sikt.

#### *Jämställdhetsintegrering*

Ett jämställdhetsperspektiv ska vara integrerat i projektverksamheten genom att kunskap om kvinnors och mäns olika förutsättningar och villkor på arbetsmarknaden används i analys- och planeringsarbetet samt i projektgenomförandet. Jämställdhetsintegrering innebär att systematiskt arbeta in ett jämställdhetsperspektiv i alla steg gällande projektplanering, beslutsfattande och utförande samt vid uppföljning och utvärdering av projektverksamheten. Svenska ESF-rådet har tagit fram en Standard för jämställdhetsintegrering; [Standard för jämställdhetsintegrering](#)

#### *Tillgänglighet*

Tillgänglighetsperspektiv ska i projektverksamheten inriktas på att bidra till en mer inkluderande arbetsmarknad som kan öppna möjligheter för fler personer med funktionsnedsättning att få arbete på lika villkor. Avsikten är att identifiera och undanröja hinder för tillgänglighet och på så sätt möjliggöra för kvinnor och män med funktionsnedsättningar att bli delaktiga i projektets insatser. Svenska ESF-rådet har tagit fram en Standard för tillgänglighet; [Standard för tillgänglighetsintegrering](#)

#### *Icke-diskriminering*

Frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet. I svensk lagstiftning finns skydd mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det finns också krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder oavsett diskrimineringsgrund för att förhindra diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Det innebär att det i projekten ska finnas en god kunskap om förekomst av och mekanismer bakom diskriminering och att denna kunskap används i utformning och genomförande av projekten. Verksamheterna bör tillämpa rutiner och metoder som främjar lika möjligheter och säkerställer att diskriminering inte förekommer. Målet är att projekten främjar icke-diskrimineringsperspektivet i sin verksamhet genom att kunskap om diskriminering används i utformning och genomförande av projekten. Svenska ESF-rådet har tagit fram en guide för att främja lika rättigheter och möjligheter. [En guide för att främja lika rättigheter och möjligheter.](#)

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*

## Vi förändrar arbetsmarknaden

### Hållbar utveckling (Ekologisk)

Det är valbart att arbeta med hållbar ekologisk utveckling i projekten. Europa 2020-strategins klimat- och energimål handlar om att utsläppen av växthusgaser ska minskas, att andelen förnybar energi ska öka samt att primär energianvändning ska minska. Socialfondens satsningar bör utföras på ett sådant sätt att de så långt som möjligt minimerar sina utsläpp av växthusgaser, använder sig av förnybar energi och är energieffektiva. Rent konkret kan det handla om att utforma en miljöpolicy och att ta miljöhänsyn i samband med resor och i upphandlingar. För att ytterligare främja Europa 2020-strategins klimat- och energimål rekommenderas projekt att själva beakta insatser kring hållbar utveckling.

### Socialfondens nationella urvalskriterier

Inom Socialfonden finns ett antal urvalskriterier. Dessa ska bidra till att de projekt som har bäst förutsättningar att uppfylla det nationella socialfondsprogrammets mål väljs ut. Kriterierna som är aktuella i denna utlysning är att:

- projektet ska bidra till utlysningens och programmets mål och förväntade resultat
- ansökan ska beskriva hur projektet utgått från målgruppens och aktörernas behov i sin problemformulering
- projektet ska grunda sig i en problem- och behovsanalys
- det ska finnas relevant kapacitet och kompetens hos projektorganisationen
- projektet ska vara väl förankrat och ha säkrat ägarskap och utpekade mottagare för resultat
- projektet och dess resultat ska vara kostnadseffektiva
- projektet ska uppfylla kraven som ställs vid ansökningstillfället gällande de horisontella principerna
- projektet och dess resultat ska vara utvärderingsbara
- projekt som direkt eller indirekt bidrar till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden eller att motverka demografiska obalanser ska prioriteras.

Av ansökningsformuläret framgår annan obligatorisk information som ska lämnas i samband med ansökan om stöd. Viktig information om hur ansökningar handläggs finns här: [Hur behandlas ansökan?](#)

### Strukturfondpartnerskapets prioritering

Det västsvenska strukturfondpartnerskapet har till uppgift att prioritera bland de ansökningar som blir valbara. Grunden för prioriteringen är den regionala handlingsplanen för Socialfonden i Västsverige 2014-2020. Stödsökande uppmanas ta del av hela den regionala handlingsplanen för Socialfonden i Västsverige 2014-2020, [som du hittar här](#).

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*

## Vi förändrar arbetsmarknaden

Strukturfondspartnerskapet har antagit riktlinjer för prioritering av valbara projekt i Europeiska socialfonden, med tillhörande poängsättning. [Ta del av Strukturfondspartnerskapet i Västsveriges riktlinjer för prioritering av valbara projekt i Europeiska socialfonden.](#)

Riktlinjerna för prioritering av valbara projekt i Europeiska socialfonden relaterar till den västsvenska regionala handlingsplanen för Socialfonden 2014-2020 och ska tillsammans med mål, definierade kvantitativa och kvalitativa resultat, samt ansatsen att tillämpa, pröva eller utveckla metoder och arbetssätt, bidra till att insatserna förstärker och utvecklar den nationella arbetsmarknadspolitiken. Riktlinjerna ska bidra till att de ansökningar som har bäst förutsättningar att bidra till programmålen beviljas medel. Syftet med riktlinjerna är att möjliggöra insatser som leder till ett förverkligande av målen i Europa 2020-strategin såväl som Västra Götaland 2020 respektive Region Hallands tillväxtstrategi. Vidare ska riktlinjerna säkerställa att insatser som görs inom ramen för den regionala handlingsplanen har hög kvalitet sett till genomförande, uppföljning och implementering av de metoder som tillämpas, utvecklas eller prövas.

Svenska ESF-rådet vill göra sökanden uppmärksamma på att alla handlingar kommer att bli offentliga och tillgängliga på Strukturfondspartnerskapets hemsida inför prioriteringsmötet.

### Projektstruktur

#### Projektets faser

Projektgenomförandet delas in i tre olika delar:

- Analys- och planeringsfas
- Genomförandefas
- Avslutsfas

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 obligatorisk och kan vara i maximalt sex månader.

#### *Analys- och planeringsfas*

För att projektet ska kunna övergå från analys- och planeringsfas till genomförandefas ska följande punkter vara uppfyllda:

- Utarbetade mål, indikatorer, förväntade resultat och effekter och vad konsekvenserna blir om dessa inte uppnås.
- Fördjupad problemformulering, kartläggning och analys av verksamhetens förutsättningar, möjligheter och behov.
- Beskrivning av projektets personella resurser och styrning.
- Uppdaterad tid- och aktivitetsplan där aktiviteterna tydligt kopplas till projektets förväntade resultat och effekter.

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*



## Vi förändrar arbetsmarknaden

- Konkret beskrivning av hur projektet skall arbeta strategiskt med att påverka aktörer och ordinarie verksamhet. En kommunikationsplan ska vara framtagen.

Ett jämställdhets-, icke-diskriminerings- och tillgänglighetsperspektiv ska inkluderas i samtliga delar.

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

### Avslutsfas

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

- Uppföljning av resultat och effekter.
- Uppföljningar på individnivå av de deltagare som lämnat projektet.
- Färdigställande av slutrapport.
- Ekonomisk slutredovisning av projektet.

### Budget

En budget ska göras för hela projektiden. Tänk noga igenom kostnaderna och koppla dem till aktiviteterna i projektet och försök att säkerställa så att alla kostnader som behövs för att driva projektet finns med i budgeten.

De schabloner och enhetskostnader som Svenska ESF-rådet publicerar är tvingande. Till ansökan ska projektbudgetmallen 2021–1 PO1 bifogas. I denna ingår en upphandlingsplan där det ska framgå vilka inköp som planeras inom ramen för projektet. [Här hittar du mallen.](#)

Sökande uppmanas att ta del av [Handledning i projektekonomi.](#)

### Medfinansiering

I denna utlysning kan stödet från Socialfonden täcka 47 % av projektets totala stödberättigade kostnader och projektets medfinansiering ska uppgå till 53 %. Medfinansieringen kan bestå av deltagarnas nedlagda tid i kompetensutvecklingsinsatser, kontanta medel samt bidrag i annat än pengar i form av tid från offentlig och privat medfinansiering.

I projektansökan ska anges hur medfinansieringen kommer att säkerställas och vad den kommer att bestå av. I samband med beredning av ansökan kommer Svenska ESF-rådet att säkerställa

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*

## Vi förändrar arbetsmarknaden

och bedöma angiven medfinansiering. Det är därför viktigt att ansökan innehåller aktuella och kompletta kontaktuppgifter till angivna medfinansierare.

I samband med ansökan bör samverkansparter visa genom avsiktsförklaring (som bifogas ansökans bekräftelsebrev) att projektet och det tänkta genomförandet är förankrat hos samverkansparter och att beredskap finns i de berörda organisationerna för att avsätta tid till genomförandet om detta till exempel är en del i medfinansieringen.

### **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. Offentliga aktörer ska bifoga sin upphandlingspolicy.

### **Insatser inom Europeiska regionalfonden, ERUF**

Projekt i denna utlysning kan innehålla aktiviteter som faller inom ramen för Europeiska regionala utvecklingsfonden. För mer information om regionalfonden, se [www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se).

### **Statsstöd**

Ekonomiskt stöd från Europeiska socialfonden omfattas av EU:s regler om statsstöd. Möjlighet att lämna ekonomiskt stöd till näringslivet regleras av artiklarna 107-109 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) och Förordning (2015:61) om statligt stöd inom det nationella socialfondsprogrammet. 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. [Information och blankett om redovisning av försumbart stöd finns att ladda ner här.](#)

### **Utvärdering**

Alla insatser som finansieras av medel från Socialfonden ska följas upp och utvärderas. Nedan ges en kortfattad information om det övergripande syftet med uppföljning och utvärdering i Socialfonden, samt information kring vad som behöver framgå av en projektansökan i utlysningen.

#### *Uppföljning av indikatorer*

Uppföljningen av indikatorer syftar till att vara ett underlag för styrning av och information om satsningarna i Socialfonden, både på program- och projektnivå. Uppföljningen syftar också till att skapa underlag för utvärderingen av program och projekt. För uppföljning gäller att projekten ska följas upp med Socialfondens indikatorer. För projekten innebär det ett ansvar för att rapportera in uppgifter om deltagarna till Statistiska centralbyrån.

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*

## Vi förändrar arbetsmarknaden

När deltagarna börjar i projekten ska uppgifter rapporteras om personnummer, deltagarens startdatum, organisation som anvisat deltagaren (gäller deltagare inom programområde 2) och därefter ska projektet månatligen rapportera antal timmar som deltagaren deltagit i projektets verksamhet. I ansökan ska det framgå att projektet har kapacitet att hantera rapporteringen.

### Projektutvärdering

Projektutvärderingen syftar till att bidra med kunskap till projektledningen om projektets utveckling och till projektägare/styrgrupp om hur resultaten kommer att införlivas i organisationernas utvecklingsbehov. Vidare syftar utvärderingen till att ge kunskap till Svenska ESF-rådet och dess uppdragsgivare om hur projekten bidrar till utlysningarnas syften genom att påvisa resultat och effekter.

Eftersom projekten i socialfondsprogrammet kan ha många olika mål, målgrupper och projektupplägg kommer även utvärderingen skilja sig mellan projekt. Oavsett typ av projekt gäller dock att utvärderingen ska bidra till kunskap och nytta på flera olika nivåer.

Utvärderingen ska kunna studera processer, resultat och effekter från projektet kopplat till utlysningen. Hur detta ska ske ska framgå av ansökan. Projektet ska även beskriva följande:

- Resurser avsatta för uppföljning och utvärdering samt återföring av resultat
- Hur utvärderingen och dess resultat ska användas och hur den bidrar till genomförandet av projektet samt till att stärka utvecklingsarbetet i de deltagande organisationerna

### Transnationalitet

För innovation, lärande och spridning av resultat finns möjligheten för projekt att samarbeta transnationellt, det vill säga gränsöverskridande aktiviteter tillsammans med aktörer från andra länder, primärt andra EU-länder. Det transnationella samarbetet syftar till att tillsammans med samhällsaktörer och projekt i andra medlemsstater, i olika former, utveckla och förbättra metoder, system och policys på relevanta politikområden. Ett projektgenomförande som rymmer transnationellt samarbete och kunskapsbyte mellan aktörer i olika EU-länder förväntas ge ömsesidig nytta och mervärde. [Mer information om transnationellt samarbete och en partnersöksdatabas finns tillgänglig här.](#)

### Praktisk information

Ansökan samt budget görs i Projektrummet på [www.esf.se](http://www.esf.se). Bilagor laddas upp i Projektrummet.

Bilagor att bifoga ansökan:

- Underskrivet bekräftelsebrev. [Här hittar du bekräftelsebrevet.](#)
- Specificerad budget enligt Svenska ESF-rådets Projektbudgetmall 2021-1 för PO1. [Här hittar du mallen.](#)

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*

## Vi förändrar arbetsmarknaden

- Inköspolicy (gäller offentliga aktörer)
- Förändringsteori. [Här finns mallen för förändringsteorin.](#)
- Avsiktsförklaringar från deltagande företag och samverkansaktörer
- Redogörelse för mottaget statligt stöd eller stöd av mindre betydelse (statsstöd).  
[Blanketten hittar du här.](#)

Kontaktuppgifter till medarbetare på Svenska ESF-rådet i Västsverige hittar du [här](#). Välkommen att höra av Dig för mer information!

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*