

Vi förändrar arbetsmarknaden

Europeiska socialfonden

stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Hållbart arbetsliv och breddad rekrytering

Nu kan ni söka stöd för projekt inom programområde 1, *Kompetensförsörjning*, mål 1.1 *Stärka kompetensen hos i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även hos personer står långt från arbetsmarknaden, enligt arbetsmarknadens och enskilda arbetsplatsers behov.*

Svenska ESF-rådet utlyser 30 miljoner kronor till projekt som ska bedrivas i Västsverige (Hallands län och Västra Götalands län). Medfinansieringen ska uppgå till 53 procent.

I den här utlysningen efterfrågar Svenska ESF-rådet projekt som ska syfta till att förebygga och motverka psykisk ohälsa och aktivt arbeta med att främja lika möjligheter och motverka diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder på arbetsmarknaden.

Målgrupp: Medarbetare, ledning och sysselsatta inom offentlig, privat och ideell sektor. Målgruppen som är aktuell när det handlar om att förebygga och motverka psykisk ohälsa är framför allt anställda kvinnor och män inom verksamheter som är utsatta för hög stress, samt anställda inom traditionellt kvinnodominerade yrken. Vidare utgör främst nyckelpersoner, chefer, HR-personal, handledare och mentorer målgruppen när det handlar om att främja lika möjligheter och motverka diskriminering i arbetslivet.

Utlysningen pågår mellan 9 april 2018 och 3 september 2018. Utlysningen stänger klockan 16.00 sista ansökningsdagen. Projektet kan starta tidigast 1 februari 2019 och senast 1 april 2019. Maximal projektetid är två år.

Vi förändrar arbetsmarknaden

Socialfonden

Det svenska operativa 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. Fondmedlen ska användas till att förstärka och utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken och bidra till Europa 2020-strategins uppfyllande. 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

Den regionala handlingsplanen för Socialfonden i Västsverige redogör för sex utvecklingsbehov i regionen. Denna utlysning kopplas till utvecklingsbehov 3, En mer inkluderande arbetsmarknad, och utvecklingsbehov 4, Minska den psykiska ohälsan.

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.

Förebygga och motverka psykisk ohälsa

Försäkringskassans statistik visar att sjukskrivningar orsakade av psykisk ohälsa ökar och utskrivning av antidepressiva medel i Västsverige är bland de högsta i landet. Psykisk ohälsa ligger bakom en tredjedel av alla sjukskrivningar idag. Den vanligaste orsaken till sjukskrivning är stressrelaterade sjukdomar. Myndigheter och lokala aktörer har under framtagandet av Västsveriges regionala handlingsplan lyft den ökande psykiska ohälsan, främst bland kvinnor. En hälsosam arbetsmiljö brukar kännetecknas av att den har balans mellan det som krävs och de resurser som är tillgängliga för arbetet. Att ha höga krav på en arbetsplats behöver inte vara ohälsosamt, men behöver balanseras med resurser. Enligt Arbetsmiljöverket definieras organisatorisk arbetsmiljö som villkor och förutsättningar för arbetet. Detta inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser samt ansvar. Social arbetsmiljö definieras som villkor och förutsättningar som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret, och för att förankra en god arbetsmiljö och omsätta den i handling krävs såväl kunskap och delaktighet som långsiktighet.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

Kvinnor har länge haft en högre genomsnittlig sjukfrånvaro än män, vilket påverkar den totala sjukfrånvaron. En förklaring som ofta lyfts fram är kvinnors belastning i samband med dubbelrollen som yrkesverksam och ansvarig för hemmet. 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 förbygga stress och att kvinnors och mäns risker i arbetsmiljön inte uppmärksammas och hanteras på ett likvärdigt sätt. Kvinnor utsätts för högre krav och har mindre handlingsutrymme. Kvinnliga chefer har fler underställda än manliga chefer. Viktiga slutsatser är:

- Kvinnors ohälsa har ett nära samband med arbetets förutsättningar och arbetsmiljön.
- Hur man organiserar arbetet har stor betydelse.
- Stress är en faktor bakom den ökande ohälsan i kvinnodominerade yrken.
- Mer kunskap om och åtgärder för kvinnors arbetsmiljö ger positiva effekter för både kvinnors och mäns arbetsmiljö.

Förebygga och motverka diskriminering

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.

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt; direkt diskriminering är när en arbetstagare missgynnas och missgynnandet exempelvis har en koppling till kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller någon av de övriga diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering är när arbetsplatsen tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en arbetstagare med ett visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Intersektionalitet och normkritik

Alla män och alla kvinnor har inte samma livserfarenheter eller levnadsvillkor. Därför är det i ett jämställdhetsarbete centralt att se att olika maktordningar kan samspela. Exempelvis spelar

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

faktorn kön stor roll när det gäller levnadsvillkoren för äldre, barn, utrikes födda, personer med funktionsnedsättningar etcetera. Det är till exempel stor skillnad på vilken position en högutbildad svenskfödd kvinna har i det svenska samhället jämfört med en invandrad högutbildad kvinna som saknar utbildning. Utgångspunkten för jämställdhetsarbetet bör därför vara alltid kön, men inte bara kön. Hur olika maktordningar samspelar synliggörs med hjälp av ett så kallat intersektionellt perspektiv. Tillämpningen av en intersektionell analys bör utgå från samtliga diskrimineringsgrunder, men kan avgränsas till de kategorier som är relevanta för den aktuella analysen.

Normkritik handlar om att sätta fokus på makt. Det innebär bland annat att få syn på, och ifrågasätta, de normer som påverkar uppfattningar om vad som är "normalt" och därmed ofreflekterat uppfattas som önskvärt. Vad som framställs som "normalt" ger den som uppfattas som "normal" utvidgade handlingsutrymmen och möjligheter. "Det normala" eller "vi" skapas genom att det sätts i kontrast till något annat, "det avvikande" eller "de andra" där de som tillhör normen kan tycka till om, värdera, benämna och avgöra i vilken utsträckning det avvikande ska tolereras eller ej. Den som följer normen har makt och utrymme att antingen upprätthålla normen eller bidra till förändring av den. Det gäller såväl på person- som organisations- och samhällsnivå. När vi ser vem som har makt att förändra, kan ansvaret för förändringsarbetet läggas på rätt ställe. Genom att strukturer förändras, i stället för att individer anpassas, finns förutsättning för hållbar och långsiktig systemförändring.

Universell utformning

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning för fram begreppet Universell utformning som en bärande del av arbetet för ett samhälle för alla. Med Universell utformning menas sådan utformning av produkter, miljöer, program och tjänster att de ska kunna användas av alla i största möjliga utsträckning utan behov av anpassning eller specialutformning. Detta innebär med andra ord tillgänglighet för alla oavsett om man har social, psykisk eller fysisk funktionsnedsättning.

Universell utformning handlar om ett perspektivskifte och en mycket viktig förutsättning för ett inkluderande och hållbart arbetsliv. Det behövs ett nytt sätt att tänka och vara innovativt både på organisations- och samhällsnivå för att skapa ett arbetsliv med arbetsplatser som fungerar för alla.

Den här utlysningen har två olika spår, det ena handlar om att förebygga och motverka psykisk ohälsa och det andra handlar om att främja lika möjligheter och motverka diskriminering i arbetslivet. Det senare spåret innehåller också en tydligare inriktning för universell utformning av arbetsplatser. Projekten kan välja att arbeta med enbart ett eller båda spåren. Oavsett spår kan inriktningen mot universell utformning av arbetsplatser ingå som en del i projektet. Målgrupperna i

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

samtliga spår och inriktningar är nyckelpersoner såsom chefer, HR-personal, handledare, mentorer mm.

Utlysningens inriktning

Inriktning

Svenska ESF-rådet efterfrågar projekt som förebygger psykisk ohälsa och främjar en friskare arbetsplats med hjälp av systematiskt arbetsmiljöarbete. I arbetsmiljö ingår fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden. Målet med denna satsning är framför allt att stärka individernas ställning på arbetsmarknaden genom att förhindra sjukskrivningar som orsakas av psykisk ohälsa samt möjliggöra för verksamma individer att kunna arbeta i en högre utsträckning.

Det är viktigt att fokus ligger på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och inte på individiden. Insatser till individer får med fördel kombineras med insatser för att förbättra arbetsmiljön. Projekten ska arbeta i syfte att förebygga psykisk ohälsa både hos individer och på ett organisatoriskt plan. Insatserna i projektet ska ha en direkt koppling till de faktorer som ger upphov till ökad psykisk ohälsa.

I ansökningarna är det viktigt att lyfta fram de organisatoriska och sociala förutsättningarna och villkoren för arbetet eftersom det är det som kan kontrolleras av arbetsgivare. Det kan handla om ledning, styrning, resurser, ansvar, samarbete och stöd. En god arbetsmiljö är ingen slump utan måste byggas in i organisationen och konkretiseras i policyer, mål, styrdokument, regler och rutiner.

Projekt som aktivt ska arbeta med att synliggöra och motverka diskriminering samt främja lika möjligheter på arbetsmarknaden efterfrågas. Det övergripande målet i den aktuella utlysningen är att minska diskrimineringen i arbetslivet och andra områden i samhället genom ökad kompetens för medarbetare hos myndigheter, företag och organisationer. Insatserna bör med fördel målgruppsanpassas. Detta kan leda till attitydförändringar på organisationsnivå vilket innebär större flexibilitet på arbetsplatsen i form av ny policy och inriktningar för rekrytering, bemötande, arbetsformer mm.

Insatserna ska riktas till såväl medarbetare och ledning för ett hållbart arbetsliv. Politiker i nämnderna och fackligt engagerade har stor betydelse för delaktighet och förankring i arbetsmiljöarbetet. Den huvudsakliga målgruppen är nyckelpersoner som HR-personal, chefer, handledare, mentorer mm. Det finns också möjlighet att göra insatser för målgruppen från Programområde 2, i mindre utsträckning. Det handlar om kvinnor och män som står utanför

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

arbetsmarknad, på grund av exempelvis långtidssjukskrivning. Deltagare från denna målgrupp kan även ingå i fokusgrupper för att bidra till projektets metodutveckling. Insatserna för målgruppen ska vara desamma som för huvudsakliga deltagare i projektet.

Projekten ska ange mål för antal deltagare samt även säkerställa att en jämställd fördelning av medel och insatser mellan kvinnor och män görs.

Förväntade resultat och effekter av projekten inom utlysningen

- Stärkt ställning på arbetsmarknaden för sysselsatta/verksamma genom att förhindra sjukskrivningar orsakade av psykisk ohälsa.
- Kunskaps- och metodutveckling i arbetsmiljöarbetet.
- Framtagande och implementering av rutiner, modeller och verktyg för ett varaktigt och strategiskt arbetsmiljöarbete i syfte att förebygga och motverka psykisk ohälsa.
- Nya samverkansformer mellan berörda aktörer för att kunna etablera strukturell samverkan (företagshälsovård, förbättrade kontakter mellan arbetsgivare och vården).
- Förändrade attityder för att få jämställda och mångfaldiga arbetsplatser.
- En förbättrad och mer utvecklad arbetsorganisation på arbetsplatsen t.ex. för att minska arbetsrelaterade besvär.
- Förbättrade strukturer för arbetsplatslärande genom att stärka medarbetares roll som handledare.
- Synliggjort strukturer som diskriminerar.
- Ökad kunskap om diskriminering och utanförskap i Västsverige.
- Bidragit till ett hållbart arbetsliv genom normkritiska förhållningssätt och utmanat rådande strukturer.
- Breddad rekryteringsbas för deltagande arbetsgivare.
- Bidragit till att arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens tillgodosetts.
- Bidragit till ett hållbart arbetsliv genom att fler stannat kvar längre i arbetslivet.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

- Genomförande av kunskapshöjande insatser och förbättra rutiner för jämställd och icke-diskriminerande rekrytering.
- Utveckling av nya metoder i syfte att uppmuntra arbetsgivare, myndigheter och organisationer till nytt tänkande och innovativt och bestående arbete med dessa frågor.
- Utveckling av nya metoder som kan vara hjälp i samband med nyanställningar, internrekrytering och fördelning av nya arbetsuppgifter.

Exempel på aktiviteter:

- Systematiskt arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Det kan handla om att ta fram handlingsplaner och en tydlig strategi för en god arbetsmiljö.
- Hälsopromovande medarbetarskap och ledarskap. Ledningen har stor betydelse för utveckling av verksamheten på en arbetsplats. Samtidigt är det mycket viktigt att medarbetarna involveras i arbetsmiljöarbetet.
- Samverkan mellan olika arbetsplatser. Flera olika arbetsplatser med liknande problem kan utveckla och implementera metoder och utbyta erfarenheter i samverkan för att främja lika möjligheter för alla. Strukturell samverkan mellan berörda aktörer är önskvärd.
- Tidiga insatser och förebyggande åtgärder som stärker kvinnor och män och minskar risken för sjukskrivning. Det kan handla om stresshantering, kollegiala och reflekterande gruppdiskussioner eller professionell handledning.
- Projekt som använder sig av okonventionella, utmanande och innovativa metoder i syfte att åstadkomma en varaktig förändring för en mer inkluderande arbetsmarknad efterfrågas.

Förutsättningar för ansökan

Utlysningens period

Utlisningen pågår mellan 9 april 2018 och 3 september 2018. Tänk på att utlysningen stänger klockan 16.00 den sista ansökningsdagen. Efter denna tidpunkt kan inga kompletteringar göras, såvida inte Svenska ESF-rådet begär detta.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

Projektets start- och slutdatum

Projektet kan påbörjas tidigast den 1 februari 2019 och senast den 1 april 2019. Maximal projektperiod är två år. Svenska ESF-rådet kan dock pröva frågan om förändrad projektperiod, 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

Utlysningen vänder sig till offentlig sektor, ideella sektorn, bransch- och medlemsorganisationer. Det ska framgå av ansökan hur sökt projekt kompletterar redan pågående verksamheter och aktiviteter hos projektägaren och dess samverkansparter.

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 biläggs ansökan. [Här finns mallen för förändringsteorin.](#)

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

Horisontella principer

De horisontella principerna om lika möjligheter och icke-diskriminering, tillgänglighet och jämställdhet har en dubbel funktion. Dels ska de bidra till en breddad syn på kompetens hos arbetsgivare och främjandeaktörer, dels fungerar de som krav på genomförandet av projekten i syfte att säkerställa att vissa grupper inte exkluderas.

Jämställdhet

Socialfondens projekt ska främja jämställdhet med utgångspunkt i programmets mål, målgrupper och prioriteringar genom att projektet har jämställdhetskompetens internt eller genom externt stöd, en jämställdhetsanalys ingår i projektets problemanalys, aktiviteter i projektet beaktar jämställdhetsperspektiv i enlighet med analysen, och att jämställdhetsperspektivet finns med i

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

utvärderingen av projektet. Målet är att projekten främjar jämställdhetsperspektivet i sin verksamhet genom att kunskap om kvinnors och mäns olika förutsättningar och villkor på arbetsmarknaden används i analyser och vid genomförande av projekten.

För att få godkänt på projektansökans jämställdhetsanalys ställer myndigheten följande krav, i enlighet med Standarden för jämställdhetsintegrering. [Standarden som helhet kan du läsa här.](#)

1. En *jämställdhetsanalys* av projektets fokusområde ska ingå i problembeskrivningen där könsmonster finns beskrivna med kvantitativa och kvalitativa data. Analysen ska göras med utgångspunkt i de jämställdhetsmål som fastställs utifrån projektets problemområde och målgrupp. Genom att arbeta utifrån sin kontext ska projekten bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Vi rekommenderar metoden 4R som stöd i genomförandet av analysen.
2. I ansökan ska egna *jämställdhetsmål* anges som visar hur projektet ska bidra till jämställdhet inom projektets fokusområde.
3. I ansökan ska *indikatorer* specificeras för uppföljning av jämställdhetsmålen.
4. *Aktiviteter* i genomförandet ska finnas angivna i syfte att lösa de i projektansökan identifierade jämställdhetsproblemen. Det ska finnas en logisk koppling mellan analys, mål, aktiviteter, resultat och effekter.
5. I ansökan ska tillgången till *jämställdhetskompetens* beskrivas. Saknas kompetens internt ska stödstrukturer användas, alternativt läggs kostnaden för externa experter in i budgeten.
6. I ansökan ska beskrivas hur jämställdhetskompetens säkras vid *upphandling av utbildningar och utvärdering*.
7. I ansökan ska beskrivas hur mål/resultat/effekter för jämställdhet ska *följas upp* internt och åtgärdas om de inte följer plan.
8. I ansökan ska beskrivas hur mål/resultat/effekter för jämställdhet ska *utvärderas* externt.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Tillgänglighet ska tillämpas som horisontell princip och inriktas på att bidra till förutsättningar för en mer inkluderande arbetsmarknad som kan öppna möjligheter för fler personer med funktionsnedsättning att få arbete på lika villkor. Målet är att projekten främjar tillgänglighetsperspektivet i sin verksamhet genom att identifiera och undanröja hinder för tillgänglighet, och på så sätt möjliggör för kvinnor och män med olika funktionsnedsättningar att bli delaktiga i projektets insatser.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

Svenska ESF-rådet har utvecklat en standard för tillgänglighetsintegrering, som ett stöd i utvecklingen och genomförandet av projekt. [Den kan du läsa här.](#)

Lika möjligheter och icke-diskriminering

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 för att förhindra diskriminering och främja lika rättigheter kopplat till samtliga diskrimineringsgrunder. 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.

Hållbar utveckling (Ekologisk)

Det är valbart att arbeta med hållbar ekologisk utveckling i projektet. Europa 2020-strategins klimat- och energimål handlar om att utsläppen av växthusgaser ska minska, 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:

1. minimerar sina utsläpp av växthusgaser
2. använder sig av förnybar energi
3. 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

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

- 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](#).

Strukturfondpartnerskapet har antagit riktlinjer för prioritering av valbara projekt i Europeiska socialfonden, med tillhörande poängsättning. [Ta del av Strukturfondpartnerskapet 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 EU2020-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 Strukturfondpartnerskapets hemsida inför prioriteringsmötet.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

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.
- Konkret beskrivning av hur projektet skall arbeta strategiskt med att påverka aktörer och ordinarie verksamhet. En kommunikationsplan ska vara framtagen.
- Fördjupad problemformulering, kartläggning och analys av verksamhetens förutsättningar, möjligheter och behov.
- I ovanstående ska jämställdhets-, icke-diskriminerings- och tillgänglighetsperspektiv inkluderas.
- En beskrivning av projektets personella resurser och styrning
- Uppdaterad tid- och aktivitetsplan där aktiviteterna tydligt kopplas till projektets förväntade resultat och effekter

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.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

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
- färdigställande av utvärderarens rapport
- ekonomisk slutredovisning av projektet.

Budget

En budget ska göras för hela projekttiden. 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 2019-1 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 kontanta medel, deltagarersättning, 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 och bedöma angiven medfinansiering. Det är därför viktigt att ansökan innehåller aktuella och kompletta kontaktuppgifter till angivna medfinansierare.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

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 t.ex. 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.

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

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

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.

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. Det är både utvärderarens och projektledningens ansvar att säkerställa att relevanta intressenter får nytta av utvärderingen.

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 att stärka utvecklingsarbetet i de deltagande organisationerna.

Projektutvärderingen ska som huvudregel avropas från Svenska ESF-rådets ramavtal. Syftet med ramavtal är att kvalitetssäkra upphandlingen och förenkla för stödsökande samt att leverantörerna av utvärdering håller god kvalitet. Den stödsökande som redan har ett avtal med likvärdig utvärdering kan efter särskild överenskommelse med Svenska ESF-rådet använda sig av den leverantören.

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

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Vi förändrar arbetsmarknaden

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.

Bilagor att bifoga ansökan:

- Underskrivet bekräftelsebrev. [Här hittar du bekräftelsebrevet.](#)
- Specificerad budget enligt Svenska ESF-rådets Projektbudgetmall 2019-1 PO1. [Här hittar du mallen.](#)
- Offentliga aktörer ska bifoga sin inköspolicy
- Förändringsteori. [Här finns mallen för förändringsteorin.](#)
- Avsiktsförklaringar från samverkansaktörer
- Redogörelse för mottaget statligt stöd eller stöd av mindre betydelse (statsstöd). [Blanketten hittar du här.](#)

Bilagor skickas via e-post till vastsverige@esf.se, eller via post till Svenska ESF-rådet i Västsverige, Box 112 80, 404 26 Göteborg.

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