

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Spången	Startdatum	2018-09-01
Kontaktperson för projektet	Albin Lindström	Slutdatum	2021-12-31
Telefonnummer	08-508 47 998		
E-post	albin.lindstrom@stockholm.se		
Behörig företrädare	Arjun Bakshi		
Telefonnummer	0850835510		
Kontaktperson ekonomi	Johan Kvist		
E-post	johan.kvist@stockholm.se		
Telefonnummer	0850835523		
Utdelningsadress	Livdjursgatan 4 Box 10014 12126 Stockholm-Globen		
Besöksadress	Livdjursgatan 4 12162 Johanneshov		

Organisation

Organisationsnamn	Arbetsmarknadsförvaltningen, Stockholms stad
Organisationsnummer	212000-0142
Organisationsform	Primärkommunala verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	08-508 47 998
e-post	albin.lindstrom@stockholm.se
Webbplats	www.stockholm.se
Utdelningsadress	Livdjursgatan 4 Box 10014 12126 Stockholm-Globen
PlusGiro	67432-5
Behörig företrädare för organisationen	Arjun Bakshi

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	51557858
Namn på arbetsställe/enhet	Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad
Utdelningsadress	Box 10014 12126 Stockholm-Globen
Besöksadress	Livdjursgatan 4 12162 Johanneshov

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Kompetensutveckling för ett hållbart arbetsliv : 2017/00577
--	---

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

Programområde

Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Specifikt mål

1.1 Stärka ställningen på arbetsmarknaden för i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även för personer som står långt från arbetsmarknaden, och tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens genom kompetensutveckling som utgår från verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Övre norrland | <input type="checkbox"/> Mellersta norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra mellansverige | <input type="checkbox"/> Östra mellansverige | <input checked="" type="checkbox"/> Stockholm |
| <input type="checkbox"/> Småland och öarna | <input type="checkbox"/> Västsverige | <input type="checkbox"/> Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 700 Antal kvinnor 600 Antal män 100

Ålder på deltagare

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 15-24 | <input type="checkbox"/> 25-54 | <input type="checkbox"/> 55-64 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|

Deltagare i projektet

- | | | |
|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Anställda | <input type="checkbox"/> Företagare | <input type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input type="checkbox"/> Unga (15-24 år) | <input type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa |
| <input type="checkbox"/> Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga | | |
| <input type="checkbox"/> Är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete | | |
| <input type="checkbox"/> Är utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader) | | |
| <input type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa ej anmälda på AF | | |

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet samt icke diskriminering ska säkras i varje del av ansökan

- En jämställdhets- och tillgänglighetsanalys ingår i projektets problemanalys
- Mål och indikatorer har jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv
- Aktiviteterna främjar jämställdhet och tillgänglighet i enlighet med analys, mål, och indikatorer
- Projektet följer upp att jämställdhets- och tillgänglighetsmålen nås och om inte åtgärdar detta

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

Kom också ihåg att beakta de krav som ställs i utlysningen när du besvarar samtliga frågor i ansökan.

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektiden.

Vård- och omsorg samt och barnomsorgen utgör stadens främsta bristyrken. Det är två kraftigt kvinnodominerade branscher som även har en hög andel anställda med utrikes bakgrund. Då vården och barnomsorgen båda upplever en stor brist på utbildad personal anställs många utan formell utbildning, ofta på ett vikariat som sedan leder till en tillsvidareanställning i staden. Att skapa en möjlig karriärutveckling för den stora gruppen lågutbildade i och utanför arbetsmarknaden är en nyckelfråga för att lyckas med personalförsörjningen i stadens bristyrken. Både inom vården och inom barnomsorgen är andelen utbildad personal relativt hög. I äldreomsorgen saknar omkring 30 procent av omvårdnadspersonalen i riket formell kompetens och bland de

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

nyrekryterade har endast 58 procent en omvårdnadsutbildning (Sveriges Kommuner och Landsting, SKL). Inom barnomsorgen saknar en fjärdedel av personalen i landet utbildning för att arbeta med barn (skolverket 2016). I storstäderna är andelen personal i dessa yrken med formell kompetens ofta lägre än i mindre kommuner.

Analys och utredningsföretaget Kontigo belyser i sin omvärldsanalys (okt 2016) att individuella och strukturella faktorer tillsammans har effekt när det gäller nyanländas etablering. En faktor som lyfts fram är utbildningsnivå. Utbildning är av mycket stor betydelse och i synnerhet för kvinnor. Det är angeläget att kvinnor med kort utbildningsbakgrund höjer sin utbildningsnivå. Nyanländas ställning på arbetsmarknaden är ofta svag och kvinnor har oftare större utmaningar än män. Bristande språkkunskaper, oidentifierade funktionsnedsättningar, diskriminering på grund av härkomst samt brist på kontakter och nätverk är några av faktorerna som bidrar till denna svaga ställning på arbetsmarknaden. Födelseland och utbildning är de två tydligaste faktorerna som påverkar arbetslösheten på Stockholms arbetsmarknad vilket bland annat Stockholms stads Hållbarhetskommision och arbetsförmedlingen i Stockholms län identifierat i rapporten Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017 - prognos för arbetsmarknaden 2018.

Arbetslösheten bland inrikes födda i Stockholms län är 3,1 procent medan motsvarande siffra för utrikes födda är 14,3 procent. Utrikes födda kvinnor deltar i lägre grad i arbetskraften och har en klart lägre sysselsättningsnivå än vad männen har. Utbildningsnivån har än större betydelse för skillnaderna i arbetslöshet mellan olika grupper. För personer med slutförd gymnasieutbildning är arbetslösheten 5,2 procent, för personer med eftergymnasial utbildning är den 4,4 procent och arbetslösheten för personer med högst grundskoleutbildning är 17,9 procent. Arbetsförmedlingen konstaterar även att faktorerna utrikes födda och låg utbildningsnivå ofta korrelerar.

I en tid då allt färre unga söker sig till gymnasieskolans vård- och omsorgsutbildningar ökar behovet av en vuxenutbildning av hög kvalitet anpassad efter elevernas förutsättningar, situationen på arbetsmarknaden, verksamheternas/arbetsgivarnas krav och i slutändan brukarens (kommunmedborgarens) förväntan och önskemål. För att skapa denna moderna utbildning behövs en god samverkan mellan de olika intressenter och aktörer som finns kring vuxenutbildningen. En modern yrkesutbildning kopplad till vård och omsorg kräver tydligare kopplingar till arbetslivet, verksamheten och branscherna för att öka förutsättningarna att möta stadens och företagets behov i exempelvis frågor om matchning och kunskapsförsörjning. Då många har behov av att stärka sin svenska behöver språk och yrkeskompetens gå hand i hand som en naturlig del av utbildningen.

Genom stadens kommunala visstidsanställningar (kallade Stockholmsjobb) får många personer med en svag ställning på arbetsmarknaden möjlighet att arbeta i stadens egna verksamheter, framförallt inom vård- och omsorg samt inom barnomsorgen. Enligt siffror från Arbetsmarknadsutredningen (SOU 2017:82) utgör andelen sysselsatta i jobb som inte kräver några särskilda kvalifikationer i dag bara omkring fem procent av samtliga sysselsatta. Samtidigt utgör de med högst förgymnasial utbildning omkring elva procent av arbetskraften. Staden som organisation behöver utnyttja detta faktum – att vi har ett stort behov av personal inom stadens bristyrken samtidigt som stora grupper står utan arbete eller utan en formell kompetens för det arbete de utför. Staden har inte råd att inte ta tillvara den underutnyttjade potential på arbetsmarknaden som dessa individer står för.

- Projekt Spången -

För att möta de ovan presenterade utmaningarna ansöker arbetsmarknadsförvaltningen i Stockholms stad nu om finansiering från Europeiska socialfonden för att genomföra projekt Spången.

Projektet erbjuder kompetenshöjning för anställda inom vård och omsorgsyren i staden. Genom en så kallad jobbrotaion ska visstidsanställda personer utan formell utbildning eller erfarenhet få grundläggande utbildning och sedan utgöra vikariepool. En andra målgrupp som består av företrädesvis tillsvidareanställda inom staden som saknar formell kompetens ska höjas till den kompetensnivå som krävs för en hållbar anställning i staden. Deras arbetsplatser kan då avropa vikarier från vikariepoolen för att möjliggöra kompetenshöjningen för den fasta personalen. I viss mån kommer vikarier att kunna erbjudas vidare kompetenshöjning för att kunna utgöra en attraktiv målgrupp för en mer hållbar anställning inom stadens bristyrken. Projektet kommer även att utbilda handledare på de arbetsplatser där vikarier arbetar för att stärka nyttan av deras vikariat.

Beskriv projektets problemanalys kopplad till de regionala/nationella utmaningar som finns i utlysningen. Arbetsgivare inom flera branscher i landet och Stockholmsregionen står inför stora utmaningar vad gäller framtida kompetensförsörjning, särskilt inom bristyrken. Detta gäller i stor utsträckning för offentlig sektor och däribland Stockholms stad.

Arbetsförmedlingens årliga rapport Var finns jobben 2018? pekar på en stor brist på utbildad personal inom vård- och omsorg samt barnomsorg. Då det är svårt att rekrytera personal med formell kompetens i form av förskolläraryrket och undersköterskeutbildning anställs ofta personal i form av barnskötare eller vårdbiträde med kort eller ingen formell utbildning för yrket. Arbetsförmedlingens rapport pekar på att bristen även under de kommande åren är störst för utbildad personal medan tillgång och efterfrågan av utbildad personal inom vård och barnomsorg närmar sig balans på några års sikt.

Äldreomsorgen står inför flera utmaningar. Den äldre befolkningen ökar kraftigt med en ökad efterfrågan av utbildad personal som följd. Samtidigt minskar tillgången till omvårdnadsutbildad personal då intresset för utbildningarna bland unga är lågt. Detta

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

leder till ett underskott och arbetskraftsbrist på utbildad personal. En åldrande befolkning och ökade krav på formell utbildning är de främsta orsakerna till den ökade efterfrågan.

Utvecklingen mot ett allt större antal äldre i befolkningen väntas fortsätta under de närmsta 20 åren, vilket leder till ett ökat behov av personal inom framförallt äldreomsorgen. Enligt SCB:s Trender och prognoser beräknas 160 000 personer med vård- och omsorgsutbildning saknas år 2035. Enligt SCB skulle en ökad satsning på utbildning inom komvux ha störst effekt för att minska bristen och till viss del råda bot på denna framtida utmaning. SCB betonar att det är de utrikes födda som kommer att stå för det främsta tillskottet i befolkningen och därmed en stor andel av den potentiella arbetskraften. Inom barnomsorgen beräknas antalet barn i förskoleåldern fram till 2025 öka med cirka 25 procent i Stockholms län vilket även där påverkar efterfrågan av utbildad personal.

I den regionala handlingsplanen för Europeiska socialfonden i Stockholm 2014-2020 konstateras att demografiska förändringar gör att efterfrågan på kompetens kommer öka ytterligare fram mot 2020 inom den offentliga sektorn, exempelvis inom skolan, hälso- och sjukvården samt social omsorg. Förklaringarna går att finna i den könsuppdelade arbetsmarknaden, en växande andel äldre i befolkningen, stora barnkullar men också i pensionsavgångar, ökade yrkeskrav (t ex. legitimation) och svag nyrekrytering inom många yrken. Trots det goda läget på arbetsmarknaden är vissa grupper överrepresenterade bland de arbetslösa. Utrikes födda och framförallt personer med låg utbildningsbakgrund utgör en stor del av gruppen som idag står utanför arbetsmarknaden. Utrikes födda kvinnor är extra sårbara kopplade till dessa faktorer och är en prioriterad målgrupp inom såväl Stockholms stad som hos ESF.

Frågan om hur personalförsörjningen ska klaras inom stadens bristyrken är en fråga av stor vikt och är i behov av större samordning. För att äldreomsorgen, den sociala omsorgen och barnomsorgen ska klara utmaningen att säkerställa rätt kompetens hos personalen krävs en starkare koppling till stadens vuxenutbildning som i sin tur behöver stärka kopplingen mellan dels formell kompetens och språkutveckling och dels mellan teori och praktik genom ett tätare samarbete med arbetsgivarna. Spången syftar till att rusta och kompetensutveckla både personer med kommunala visstidsanställningar till en grundläggande nivå och tillsvidareanställd personal i behov av en formell kompetens för det arbete de faktiskt utför. Projektet ger hållbara anställningar och individer som blir hållbara på arbetsmarknaden. Hållbarheten innebär inte bara att individen stärks i sin faktiska anställning utan även att dennes humankapital ökar och möjligheten att senare byta arbete stärks (anställningsbarheten), vilket ger goda effekter för arbetsmarknaden i hela Stockholmsregionen då rekryteringsbasen inom bristyrkena breddas.

Att rusta personalen inom stadens bristyrken med språklig och formell kompetens förväntas förutom att det stärker individens ställning på arbetsmarknaden även ge andra goda spin-off effekter. Då verksamheten får en större andel utbildad personal underlättar det långsiktig planering, organisering och schemaläggning av arbetet. Personalen inom vård och omsorg samt barnomsorg utför ett otroligt viktigt arbete och möter människor i stort behov av stöd och stöttning i olika skeden av livet. När personalens kompetens stärks förbättras även deras möjlighet att förbättra livsvillkoren för brukarna. Genom att stärka personalens färdigheter i svenska språket ökar möjligheten för en god kontakt och bemötande gentemot brukaren och inte minst rättssäkerheten då personalen får verktyg att kunna dokumentera på ett korrekt sätt. Från att inneha en ofta osäker anställning utan formell kompetens leder en kompetenshöjning till att personalen blir mer medveten om frågor som rör arbetsmiljö samt rättigheter och möjligheter i det egna arbetet och på arbetsmarknaden i stort.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Genom vård och omsorg samt barnomsorgens status som bristyrken finns en stor mängd exempel på projekt och arbetsmarknadsinsatser riktade mot dessa yrken, både över tid och från hela landet. Inom Stockholms stad pågår kontinuerligt insatser för att både öka yrkenas attraktionskraft och för att stärka nuvarande och potentiell arbetskraft. Som beskrivits ovan sker detta ofta inom ramen för varje nämnd och via punktinsatser. Spången syftar till att samla de involverade aktörerna inom staden för att skapa en gemensam insats, ett helhetsgrepp kring frågan.

Jobbrotation som den definieras av detta projekt är ingen ny företeelse, olika varianter av tanken har florerat i projekt och som nationella arbetsmarknadsinsatser tidigare. Inom förskolan i Stockholms stad genomfördes 2005-2006 projektet Jobbrotation inom förskolan, projektet möjliggjordes genom den dåvarande Kompetensfonden.

Arbetsmarknadsinsatsen "utbildningsvikariat" har använts av Arbetsförmedlingen både under 90-talet (1991-1997) och under 2000-talet (2006-2007). Modellen var snarlik den jobbrotations-tanke som presenteras i detta projekt. Statligt stöd (för vikarien och utbildning) gavs till framförallt kommuner för att kunna anställa vikarier för att täcka upp för ordinarie personal med utbildningsbehov. Forskning visar på goda resultat av utbildningsvikariatet men pekar på att sannolikheten att lyckas (dvs att vikarien går från arbetslöshet till en anställning) ökade om vikarien hade fått en grundläggande utbildning för jobbet som vikariatet täcker upp för samt om vikarien hade tidigare arbetslivserfarenhet. I relation till andra arbetsmarknadsinsatser har utbildningsvikariatet visat sig vara en lyckad insats som ofta har lett till en anställning hos den arbetsgivare där vikarien befunnit sig.

Exempel på projekt från andra kommuner som har arbetat med att minska arbetslösheten och bidra till

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

kompetensförsörjningsbehovet i bristyrken är till exempel Arbetsshoppet ett samarbete mellan Forsknings och utvecklingscentrum (FoU) och sju kommuner (Linköping, Kinda, Norrköping, Söderköping, Valdemarsvik, Motala och Ödeshög), Region Östergötland, Arbetsförmedlingen samt fackförbundet Kommunal. Arbetsshoppet pågår mellan 2016-2019 och riktar sig mot arbetsgivare inom vård och omsorg och syftar till att höja kompetensen att ta emot nya medarbetare på arbetsplatserna genom utbildning av handledare. 100 kvinnor och 100 män som står långt från arbetsmarknaden ska genom ett lärandeprogram få färdigheter och kompetens att närma sig arbetsmarknaden genom snabbspår inom vård och omsorg.

Malmö stad har infört en introduktionsutbildning som riktar sig till nyanställda barnskötare. Syftet är att ge en grundläggande kompetens som barnskötare. Utbildningen delas upp i två grupper, dels mot barnskötare med utbildning men även mot barnskötare utan utbildning. Introduktionen består av lärandeträffar som utgår från barnskötarens uppdragsbeskrivning och lönekriterier. I träffarna får nyanställda delta i diskussioner och fördjupat arbete med fallbeskrivningar utifrån fyra olika teman; Mötet med barnet, att leda en barngrupp, samverkan och ansvar för sitt lärande och sin yrkesroll. Utbildningen hålls två gånger per år, en gång på vårterminen och en gång under höstterminen. Varje utbildningstillfälle genomförs med max 30 medarbetare vilket innebär att det totalt i de fem utbildningsområdena kan utbildas 300 medarbetare per år.

Genom Stockholms stads ESF-finansierade projekt YFI utvecklas kopplingen mellan språkkunskaper och yrkesutbildning inom ett flertal branscher, vilket har visat sig ge goda resultat för deltagarna. Projektet Spången kommer att använda sig av lärdomarna från YFI i utvecklingen av utbildningar inom projektet.

Ovan identifierade erfarenheter och kunskaper kommer tillsammans med andra, under analys och planeringsfasen identifierade, goda exempel att användas av projektet för att utveckla hållbara metoder och arbetssätt.

Menu

Beskriv analys, planering och genomförande samt vad projektets syfte och mål i de olika faserna?

Under den initiala niomånadersperioden kommer projektet att förbereda så att alla processer är SMARTA. Effektivitet i genomförande är avhängigt att en god förberedelse är gjord och att alla processer syftar till att uppfylla målen i projektet.

4 juni-1 september 2018

Projektets beställare förbereder inför projektstart - utlysa tjänsterna för projektteamet, intervju och skriva kontrakt med projektledare, projektkoordinator och projektets ekonom, planera för kontorsplatser, beställa datorer och telefoner, styrgruppen utses av projektets beställare, beställa utbildning i september i stadens projektstyrningsmodell Lilla Ratten för projektteamet.

Styrgruppen fastställs och har ett första möte

Uppdrag för styrgrupp - Fastställa planering för projektorganisation. Befattningar, roller och kompetenser hos projektteamet ska framgå.

Fastställa beslutsmandat för de olika rollerna i projektorganisationen

Fastställa mål och effektmål för projektet

1 september 2018 Projektet startar

1 september 2018 – 1 juni 2019 Analys- och planeringsfas

Etablering av projektkontor med nödvändig utrustning och etablering av rutinerna för arbete och redovisning inom projektet. Alla rutiner ska överensstamma med ESFs riktlinjer, stadens och förvaltningens rutinbeskrivningar och vara godkända av styrgruppen.

Avrop av utvärderare från ESFs ramavtal - styrgruppen ska godkänna det underlag som utgör underlag för uppdraget för utvärderare.

Fördjupad omvärldsanalys. Analysen ska bygga vidare på tidigare gjorda lärdomar och motivera valet av aktiviteter och metoder.

Fördjupad analys och fastställande av relevanta samverkanspartners samt en aktivitetsplanering för hur samverkansparternas engagemang ska tillvaratas i projektet.

Utbildning av styrgrupp (styrgruppsutbildning)

Utbildning i horisontella principer för styrgrupp, projektteam, samverkanspartner och identifierade kursleverantörer

Rutiner för hur avstämning med ESF ska se ut ska vara formaliserat

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

Utbildning i Lilla Ratten (stadens projektledningsverktyg) för projektteamet

Kartlagd och avgränsad målgrupp och fokusgrupper genomförda för en fördjupad förståelse av behov. Deltagare kommer att göras delaktiga i projektet och projektets planering via enkäter, information på APT samt att ett urval av deltagare ingår i fokusgrupper.

Planering för deltagarredovisning ska vara formulerad och kommunicerad till alla som ansvarar för denna

Konkretiserad problemformulering som resultat av en fördjupad problemanalys som också innefattar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling

Fullständig genomförandeplan med tillhörande tids- och aktivitetsplan och som innefattar beskrivning av aktiviteterna i projektet

En plan för transnationellt samarbete

Utvärderingsplan som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling

Uppföljningsplan som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling

Kommunikationsplan utifrån en intressentanalys som avser mottagare av resultat och deras förmåga att ta till sig resultaten

Specificerad budget för genomförande- och avslutningsfas

Fördjupad riskanalys relaterad till förväntade resultat genomförd med intressenter, styrgrupp och andra relevanta parter

Avstämningsrapport ska lämnas till ESF

1 maj 2018 Alla leveranser av dokument och planer till ESF ska vara klara och inlämnade

1 maj – 30 maj 2019 Skriv eventuella kompletteringar till ESF och förbered för genomförande

1 juni 2019 Projektet går in i genomförandefasen

I genomförandefasen genomförs de planerade aktiviteterna enligt projektplanen för att nå de mål och effekter som projektet syftar till. Uppföljningen under genomförandefasen bygger på att vi samverkar för att bygga resultat tillsammans. Utifrån effektlogiken som uppföljningsverktyg åstadkommer vi åskådighet och samsyn. Projektägare, utvärderare och ESF-rådet har täta och kontinuerliga möten, vilket blir en förutsättning för att uppnå gemensamma mål.

Utarbeta en långsiktig implementeringsplan som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling, Denna plan utarbetas tillsammans med styrgrupp, utvärderare, projektteam samt referensgruppen.

1 oktober-31 december 2021 Projektet går in i avslutningsfas

31 december 2021 Projektet avslutas

Beskriv målgrupp, samverkanspartner och intressenter och hur projektet kommer att involvera dessa i analys- och planeringsfas och genomförandefas.

Projektets målgrupp är personer med en anställning i Stockholms stad.

Grupp 1 - Personer med kommunala visstidsanställningar (Stockholmsjobb)

Stockholmsjobb är en arbetsmarknadsinsats där personer långt från arbetsmarknaden erbjuds tidsbegränsad anställning med stöd före, under och efter anställningen. Stockholmsjobb är den gemensamma benämningen på denna grupp av kommunala visstidsanställningar och staden har 2018 som mål att skapa 1 000 stockholmsjobb. Syftet är att enskilda ska kunna stärka sin ställning på arbetsmarknaden och få ökade förutsättningar att långsiktigt gå från bidrag till egen försörjning. Stockholmsjobben fördelas till personer med behov av och förutsättning för insatsen. Stor vikt läggs vid matchning och stöd för att skapa förutsättningar för långsiktig och hållbar etablering på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsnämnden har det övergripande samordningsansvaret för arbetet med Stockholmsjobben men samtliga förvaltningar och bolag inom staden har i uppdrag att bidra i arbetet med att tillhandahålla arbetsplatser i enlighet med stadens mål.

Grupp 2 - Personal i behov av kompetensutveckling

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

Inom samtliga verksamheter som detta projekt riktar sig mot (äldreomsorgen, omsorgen, barnomsorgen) råder stor brist på personal med formell kompetens. Verksamheterna har ett stort och växande behov av för att klara behovet av vård och omsorg. Grupp 2 utgörs av personer som ofta har kommit in via ett kortare vikariat och efter en tid fått ett längre vikariat eller tillsvidareanställning i verksamheten. Målgruppen har ofta en bristfällig svenska samt saknar formell yrkeskompetens. Då verksamheten idag är ansträng saknas möjlighet att stärka dessa individers svenska, kompetens och anställbarhet.

Rekrytering av deltagare till projektet kommer att göras genom intervjuer med de som uttrycker intresse att ingå i projektet. Efter erfarenheter från projekt YFI vet vi i förvaltningen att det är den enskilde deltagarens vilja att delta som möjliggör resultaten i utbildningen. Därför fäster vi stor vikt vid deltagarens intervju. Information om projektet och erbjudandet av kompetenshöjning kommer att kommuniceras via chefer och arbetsledare så väl som jobbtorgens coacher i fallet med personer med Stockholmsjobb. En kommunikationsplan kommer att skapas under analys- och planeringsfasen för hur kommunikationen kommer att spridas och hur den ska utformas.

För att få en fördjupad förståelse av deltagarnas behov kommer deltagare att göras delaktiga i projektet och projektets planering via enkäter, information på APT samt att ett urval av deltagare ingår i fokusgrupper.

Samverkansparter i projektet är stadens utbildningsförvaltning, socialförvaltning, äldreförvaltning och stadens 14 stadsdelsförvaltningar.

Intressenter för projektet kommer framförallt att vara andra kommuner och intresseorganisationer som står inför utmaningar kring rekrytering och kompetensförsörjning inom projektets bristyrken. Sveriges kommuner och landsting (SKL) är också en intressent som söker goda exempel att sprida. Även privata vård- och utbildningsanordnare som står inför liknande utmaningar kan vara intresserade av projektets resultat. Spridningskonferenserna och det kommunikationsmaterial som projektet tar fram kommer att bidra till att öka intressenternas möjlighet att ta del av projektresultaten.

Om målgrupp från programområde 2 planeras delta i projektet, beskriv hur detta ska planeras och genomföras. Hur ska anställda och ledning engageras i analys och planeringsarbetet?

Ej aktuellt.

Risکاناليس

Analysera tänkbara risker i projektverksamheten som kan leda till att önskat resultat och effekter inte uppnås. Beskriv vad ni tänker göra om projektet inte når avsedda resultat och effekter eller inte når jämställdhet-, och tillgänglighetsmålet.

Risk	Åtgärd
Projektet har svårt att locka deltagare.	Samverka med Arbetsförmedlingen och Jobbtorg Stockholm för att nå deltagare till grupp 1. Informera muntligt på vuxenutbildningscentrum. Informationsmöte där stadens verksamheter bjuds in för att informera om projektet. Samverka med EfAS (Enheten för extern arbetsgivarverkan) och äldre-, social- och utbildningsförvaltningarna för att nå deltagare från verksamheterna.
Projektet får inte arbetsgivare från stadens egna verksamheter att delta i projektet.	Informationsmöte där stadens verksamheter bjuds in för att informera om projektet. Samverka med EfAS och utbildnings-, social- och äldreförvaltningarna för att nå verksamheterna.
Deltagarna i målgruppen har för låg eller ojämna förkunskaper i yrket eller svenska vilket gör att de inte kan tillgodogöra sig utbildningen.	Vi gör en kartläggning inför utbildning och stöttar upp med extra tid i språk vid behov. Utbildningsledaren får även en viktig roll i att se till att eleven får det stöd som krävs. Vi individanpassar utbildningen vid behov med ytterligare språkstöd. Alla lärare och utbildningsledaren fortbildar sig gemensamt före kursstart kring språkutveckling och inläring för personer med svenska som andraspråk.
Utbildningen håller inte efterfrågad kvalitet och anpassas inte tillräckligt efter individerna.	Regelbundna uppföljningar och utvärderingar av utbildningen görs för att säkerställa kvalitet och individanpassning.

Risk	Åtgärd
Deltagare hoppar av, t ex av bristande motivation eller att de erbjuds en anställning.	Projektet tillsätter en utbildningsledare (coach) som stöttar och motiverar under utbildningen. Deltagarna matchas ihop och stöttar varandra. Täta uppföljningar mellan utbildningsledare och deltagare där studier, motivation, trivsel etc. diskuteras.
Handledaren på arbetsplatsen har inte de förutsättningar som behövs för att kunna handleda de studerande.	Projektet följer upp handledarna och håller en tät kontakt med eleverna kring hur de upplever sin arbetsplats. En certifierad handledarutbildning används. Lärare och utbildningsledare har tät kontakt med handledarna och gör regelbundna besök.
Medarbetare känner att de inte vill delta i utbildningen.	Täta uppföljningar med utbildningsledare och vid behov koppla in skolans studie- och yrkesvägledare. Motiverande samtal med utbildningsledare för att förstå fördelen med en utbildning. Anpassa studieplanen efter behoven och om deltagaren vill avsluta medverkan i projektet ska ett samtal först hållas med deltagare, utbildningsledare och chef på arbetsplatsen.
Personalomsättning gör att kompetenshöjningen inte blir långsiktigt hållbar	Verksamheterna har långsiktiga kompetensförsörjningsplaner som uppdateras utifrån projektets krav.
Upphandling av flera olika tjänster medför risker för överklaganden med förseningar som följd.	Projektet tar hjälp av det upphandlingsstöd som finns inom staden för att genomföra en så korrekt upphandling som möjligt. Upphandlingar genomförs tidigt under analysfasen för att skapa tidsutrymme.

Mål

Förväntade resultat och effekter av projektet.

I utlysningen finns angivet vilka förväntade effekter projekten ska uppnå. Vilka resultat, det vill säga förändring på individ-, organisation och projektnivå krävs för att uppnå effekterna?

Projektets effektmål är:

För att stärka ett hållbart arbetsliv för deltagarna möjliggör projektet kompetenshöjning för stadens anställda inom vård och omsorg samt barnomsorg som saknar formell kompetens.

Långsiktiga effekter:

1. Hållbara anställningar för deltagare
2. Möjlighet till karriärutveckling för deltagarna
3. Förbättrad kompetensförsörjning i staden
4. Stärkta kvinnor och attraktionskraften i kvinnodominerade yrken
5. Bättre kvalitet för brukaren/medborgaren

Delmål för projektet är:

Deltagare har fått språk- och formell kompetens

Deltagare har fått stärkt kompetens genom praktisk arbetserfarenhet

Projektets prestationer är:

200 personer med kommunal visstidsanställning inom staden har fått grundläggande utbildning för att kunna vikariera

200 personer med kommunal visstidsanställning inom staden har vikarierat inom stadens verksamheter

400 personer med anställning inom staden har fått utbildning till vårdbiträde/barnskötare

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

100 handledare har fått utbildning i handledning.

Bilaga 1 är en förändringsteori för projektet där alla förändringar är översiktligt beskrivna

Beskriv hur projektets verksamhet och metod kommer att leda till förväntade resultat och effekter. Vilka är mottagare av projektresultat? Ange metod och tidplan.

Stadens anställda som saknar formell kompetens och tillräckliga svenskkunskaper får genom projektet kompetenshöjning inom svenska och yrkeskompetens. Den anställde utbildas med bibehållen lön (betalas av arbetsplatsen).

En vikariepool skapas genom att personer med kommunala visstidsanställningar kompetenshöjs till assistent-nivå och kan utgöra vikarier. Arbetsplatserna kan avropa mot vikariepoolen för att möjliggöra att anställd personal kan vara borta från jobbet under sin utbildning. Vikariernas löner bekostas av arbetsmarknadsförvaltningen och stadsdelsnämnderna som i budget fått medel för att finansiera kommunala visstidsanställningar, vilket innebär att enheterna som avropar stödet inte belastas av några vikariekostnader.

Handledare får kompetenshöjning med en certifierad utbildning för att på bästa sätt handleda vikarier på arbetsplatsen. För att skicka personal på handledarutbildning kan arbetsplatsen avropa vikarie från vikariepoolen.

Projektet ägs och projektleds av arbetsmarknadsförvaltningen som samarbetar med socialförvaltningen, äldreförvaltningen, utbildningsförvaltningen samt stadens stadsdelsförvaltningar.

Alla vikarier kommer i början av projektet att utbildas till en lägsta nivå för att kunna vikariera. I viss mån kommer vikarier att kunna erbjudas vidare kompetenshöjning för att kunna utgöra en attraktiv målgrupp för en mer hållbar anställning inom stadens bristyrken.

För att uppnå förväntade effekter kommer projektet att genomföra aktiviteter indelade i följande kluster:

- Introduktionskurs för vikarier, 5 veckor

- Språk med inriktning på vård och omsorgsycket. SFI bör vara integrerad i yrkesutbildningen och en SFI-pedagog är anställd i projektteamet för att säkra att språkundervisningen är integrerad och metoder effektiva.

- Yrkesutbildning inom vård och omsorg, uppdelat i block där varje block läses separat och där högsta kompetensnivå är vårdbiträde (800 poäng)

- Yrkesutbildning inom barnomsorgen, uppdelat i block där varje block läses separat och där högsta kompetensnivå är barnskötare (650 poäng)

Projektet kommer att tillämpa Lennart Lundquists teori om förutsättningar för framgångsrika projekt och därmed dela in aktiviteterna i att deltagare ska VILJA, KUNNA och FÖRSTÅ för att säkerställa att de bästa förutsättningarna finns för att deltagarna ska genomföra den förändring som projektet syftar till.

Till respektive område kan ett antal kortsiktiga resultat knytas. Aktiviteter, utfall och mål presenteras översiktligt för respektive mål nedanför. En fördjupad beskrivning av förändringsteorin för projektet ska göras under analys- och planeringsfasen. Se också bilaga 1 för en enkel översikt över logiken i projektet.

Vilja: deltagarna ska vara motiverade att kompetenshöja sig, det vill säga vilja se möjligheter som detta för med sig. Här är arbetsgivaren en viktig aktör som ska ges möjlighet att beskriva nya karriärvägar som står öppna för deltagarna efter avslutad utbildning.

Förstå: Deltagare ska få god förståelse i de ämnen som utbildningen omfattar och känna att utbildningen är relevant och att utbildningsplaneringen är baserad på individuella förutsättningar. Projektet ska ge deltagare alla förutsättningar att uttrycka sig fritt och utan diskriminering. Fokus ska inriktas på ett individualiserat stöd och därför är en utbildningsledare anställd i projektet för att säkra deltagarens möjligheter att klara utbildningen. Arbetet syftar till att skapa en förståelse hos lärare för de sökandes utmaningar och behov. Principerna kring jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering ska vara centrala i arbetet

Kunna: Deltagarna ska kunna – i meningen ha möjligheter att – delta i utbildningen. Aktiviteter knutna till målet innefattar: Tid för kompetenshöjande utbildning ska säkras. Skapande av en arbetsgrupp för utvecklingen av kvaliteten på utbildningarna garanterar relevans och nytta för deltagare och arbetsgivare.

Mottagare av projektresultaten är ledningen för vuxenutbildningen i Stockholms stad och alla de rektorer och chefer som finns inom den kommunala vuxenutbildningen. Den strategiska nivån med chef för vuxenutbildningen i Stockholm kommer att vara en

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

del av styrgruppen för projektet och ett antal möten med samtliga rektorer kommer att genomföras för att säkra ett överlämnande och implementering i verksamheterna.

Metoden för detta kommer att planeras i detalj under analys- och planeringsfasen av projektet.

Samtliga aktiviteter som har beskrivits i avsnittet ovan ska planeras in i en närmare tidplan under analys- och planeringsfasen.

Projektet Spången är kopplat till ett annat projekt som också söker stöd i samma utlysning. Projektet heter Navet och syftar till att stärka de strategiska förutsättningarna för jobbtrotation och framför allt kompetensförsörjningen inom stadens bristyrken. Navet och Spången kan genomföras utan varandra men tillsammans blir effekten större.

Beskriv hur ni kommer att följa upp projektets resultat och effekter.

En styrgrupp bestående av projektägaren och nyckelpersoner från involverade verksamheter kommer att följa upp projektets resultat. Styrgruppen fastställer projektplan och utvärderingsplan samt följer upp hur arbetet fortskrider och projektekonomin utvecklas under projektiden. Resultat av kontinuerlig uppföljning och löpande utvärdering rapporteras till styrgruppen av projektledare och extern utvärderare. Tydliga milstolpar fastställs i projektplanen under analys- och planeringsfasen för att säkerställa uppföljning och utvärdering.

Styrgruppen kommer att följa upp projektets milstolpar vid regelbundna styrgruppsmöten. Vid dessa kommer statistik och deltagarutvärderingar att redovisas. Externa utvärderarens avrapportering kommer att överlämnas till styrgruppen och diskuteras där.

En utvärdering av de olika kompetensutvecklingsinsatserna kommer att genomföras efter varje avslutad insats. Kontinuerligt lärande kommer att användas i projektet för att kvalitetssäkra utbildningsblocken och se till att dessa hela tiden utvecklas efter de lärdomar som dras i projektet och ur ett icke-diskrimineringsperspektiv.

Enkäter och/eller workshops ska genomföras för att säkerställa att insatserna når avsedda resultat. Vid en halvtidskonferens kommer utvärdering av de resultat som gjorts under det första projektåret att presenteras av den externa utvärderaren. En slututvärdering av hela projektet kommer att presenteras vid slutkonferensen både muntligt och skriftligt.

Beskriv hur ni kommer att utvärdera projektets resultat och effekter. Ange tidplan och form för avrapportering.

Projektets utvärdering syftar till att studera processer, resultat och effekter kopplade till utlysningen. För utvärdering av projektet upphandlas en extern utvärderare. Tillsammans med projektledningen och styrgruppen tar utvärderaren fram en förändringsteori med mål, indikatorer och aktiviteter som redovisas i en utvärderingsplan. Utvärderingen omfattar även de horisontella principerna i utlysningen som inkluderar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling.

Projektet kommer att använda sig av ESFs upphandlade utvärderare. Utvärderingsplanen utformas under analys- och planeringsfasen. Tidsplan för de utvärderingsinsatser som ska genomföras dokumenteras i sagda plan. Utvärderingen ska vara följeforskning som följer tätt med projektets process och kan utgöra stöd för projektledning och styrgrupp så att projektet uppnår sina mål på mest effektivt sätt. Det är viktigt att projektets utvärderare hjälper projektet att löpande modifiera sina planerade aktiviteter så att projektet, löpande, kan uppnå bästa möjliga resultat.

Den samlade erfarenhet av tidigare utvärdering av ESF-projekt som finns inom Stockholms stad kommer att användas för att säkerställa en god utformning av utvärderingsplanen. I planen anges hur utvärderingen och dess resultat ska användas och hur den ska bidra till implementering av metoder och utbildningar som utvecklats i genomförandet av projektet.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

Hur kommer projektet att arbeta med Hållbar utveckling (Ekologiskt)?

Ej aktuellt.

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

Under analys och planeringsfasen kommer projektet att försöka få kontakt med transnationella partners som har genomfört liknande projekt eller avser att i framtiden genomföra liknande projekt.

Resursplanering

Vilka aktiviteter i projektet ska finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden?

Ej aktuellt

Vilka fysiska, personella och finansiella resurser krävs för att utföra projektets verksamhet och aktiviteter samt hur ni kommer att tidrapportera dessa? Ange även tid och aktivitetsplan.

Projektorganisationen planeras bestå av ett projektteam med resurser i form av kompetens kring projektledning. Vidare ska ekonomisk kompetens knytas till projektet, coacher för att stödja deltagarna samt koordinatörer för att ansvara för den omfattande logistiken. Ett projektkontor kommer att upprättas.

Alla deltagare kommer att tidsrapportera till ESF i de mallar som ESF har beslutat om. Personalen kommer dessutom att rapportera i de tidrapporter som är en del av stadens rutiner för arbetstidsrapportering. En tid- och aktivitetsplan för projektets genomförande kommer att utarbetas i detalj under analys- och planeringsfasen.

Beskriv kompetenserna för att genomföra och administrera projektet?

Projektteamet kommer att bestå av projektledare, projektkoordinator och ekonom. Alla resurser i projektteamet behöver vara erfarna projektmedarbetare. Utöver dessa kommer en utbildningsledare (som är en sorts coach också för deltagarna) samt SFI-lärare att anställas i projektet. Utbildningsledaren behöver ha gedigen kunskap om målgruppen, stöd under utbildning och kunna driva förbättringsarbete med leverantörer av utbildningarna. SFI-läraren behöver ha insikt i de erfarenheter som finns i projektet SpråkSam samt YFI kring språkinläring integrerad i yrkesutbildning/arbetsplatslärande.

Arbetsmarknadsförvaltningen har gedigen erfarenhet av att leda, administrera och implementera EU-finansierade projekt och projektet kommer att kunna dra nytta av de rutiner och den erfarenhet som redan finns på plats.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Experter inom svenska som andra språk, yrkessvenska etc. Dessa kommer att upphandlas enlighet med LOU eller avropas mot befintliga ramavtal. Yrkesutbildningspaketen kommer att upphandlas i enlighet med LOU eller avropas mot befintliga ramavtal i staden alternativt kommer de att utföras av vår egen utbildningsverksamhet.

Hur säkerställer projektet att jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens finns hos projektpersonalen och samverkanspartner?

Projektpersonalen och styrgruppen kommer att gå en utbildning i de horisontella principerna och kommer löpande att genomlysas sin planering och sina resultat utifrån de horisontella principerna. Samverkanspartner kommer att erbjudas möjlighet att gå en utbildning i de horisontella principerna.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Uppföljning för projektet ansvarar styrgruppen för tillsammans med projektets utvärderare. Utvärderaren avropas mot det ramavtal som Europeiska Socialfonden har.

Hur säkerställer projektet att utvärderaren har jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens så att dessa perspektiv finns med i utvärderingens alla delar?

Europeiska Socialfondens kravställning innehåller krav på kompetens i de horisontella principerna. Projektets effektmål om jämställdhet och tillgänglighet innebär att de är fullt integrerade i projektets alla delar samt utvärdering. Styrgruppen kan påverka de indikatorer för utvärdering som beslutas och säkra att de horisontella principerna finns med i utvärderingen.

Vilka resurser i projektet är kopplade till projektets verksamhet som finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden

Ej aktuellt

Statsstöd

Har stödsökande och någon eller några av stödmottagarna i detta projekt, vilken/vilka bedriver en ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast föregående beskattningsåren.

Ja

Nej

Nej, Vi är en myndighet

Typ av stöd	Finansiär	Summa
-------------	-----------	-------

Annan finansiering

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver de som redovisas i denna ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader?

Ja

Nej

Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden

Typ av stöd	Finansiär	Summa

Kommer projektet generera intäkter?

 Ja Nej

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet att generera:

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

 Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU Annat

Beskriv

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås? Stockholms stad upphandlar alla tjänster och varor enligt Lagen om Offentlig Upphandling eller avropar mot de existerande ramavtal som staden/förvaltningen har. Förvaltningen har ett mycket gott stöd för detta genom en upphandlingsansvarig samt ett upphandlat externt stöd för större upphandlingar som kräver särskild expertis. Stadens Serviceförvaltning ger stöd i upphandlingsfrågor till alla stadens förvaltningar och bolag. Staden har en e-handelsportal som nås via intranätet och som garanterar av alla ramavtal är lätta att hitta. Portalen gör att avrop är en förenklad process och registreras så att en överblick kan fås.

Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

 Ja Nej Diversifierad

Medfinansiering

Beskriv hur projektet kommer att medfinansieras. Ange hur medfinansieringen säkerställts hos medfinansiärerna. Vid medfinansiering från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ska CFAR nummer anges.

Ej aktuellt

Lista över medfinansiärer

Kompetensutveckling

Lista över organisationer vars anställda och ideellt engagerade ska delta i kompetensutvecklingsinsatser

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Sammanfattning av projektet på svenska

Projektet erbjuder kompetenshöjning för anställda inom vård och omsorgsyrken i staden. Genom en så kallad jobbrotation ska visstidsanställda personer utan formell utbildning eller erfarenhet få grundläggande utbildning och sedan utgöra vikariepool. En andra målgrupp som består av företrädesvis tillsvidareanställda inom staden som saknar formell kompetens ska höjas till den kompetensnivå som krävs för en hållbar anställning i staden. Deras arbetsplatser kan då avropa vikarier från vikariepoolen för att möjliggöra kompetenshöjningen för den fasta personalen. Projektet kommer även att utbilda handledare på de arbetsplatser där vikarier arbetar för att stärka nyttan av deras vikariat.

Sammanfattning av projektet på engelska

The project will offer up-skilling for employees within the elderly and child care professions within the City of Stockholm. Through a job rotation scheme, persons who lack previous training/experience and with short term contracts will get up-skilling to a basic level and will be available to the organisation as replacement staff. Staff with permanent contracts but lacking formal competence will be up- skilled to the formal competence level required for a sustainable employment within the City. Their places of work can get replacement staff to cover the shifts for the permanent staff while these are getting up skilled. The project will also train supervisors at the work places where the replacement staff will work to ensure the quality of their placement period there.

Budgetöversikt	
Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	28 724 673 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	28 724 673 kr
Avgår kontant medfinansiering	0 kr
ESF-stöd	28 724 673 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	0 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	0 kr
Summa total finansiering	28 724 673 kr
ESF-stöd	100.00 %
Budgerad medfinansiering från projektet	0.00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	0.00 %

Kostnader	
Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	2 393 977 kr
Personal	1 864 328 kr
Externa tjänster	150 000 kr
Resor och logi	100 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	279 649 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	26 330 696 kr
Personal	8 296 257 kr
Externa tjänster	16 640 000 kr
Resor och logi	150 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	1 244 439 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr

Externa tjänster	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Resor och logi	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr

Offentlig medfinansiering

Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr

Privat medfinansiering

Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr