

*Vi förändrar arbetsmarknaden*

## Ansökan

### Uppgifter om projektet

Namn på projektet	<b>Fokus vård och omsorg</b>	Startdatum	2015-12-01
Kontaktperson för projektet	Carin Bergström	Slutdatum	2016-06-30
Telefonnummer	08 4527404		
E-post	carin.bergstrom@vo-college.se		
Behörig företrädare	Zenita Cider		
Telefonnummer	08 4527624		
Kontaktperson ekonomi	Zenita Cider		
E-post	zenita.cider@vo-college.se		
Telefonnummer	08 4527624		
Utdelningsadress	Föreningen Vård- och omsorgscollege 11882 Stockholm		
Besöksadress	Hornsgatan 15 11846 Stockholm		

### Organisation

Organisationsnamn	<b>Föreningen Vård- och omsorgscollege</b>
Organisationsnummer	802464-0149
Organisationsform	Föreningar, stiftelser och ideella organisationer
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	08 4527624
e-post	zenita.cider@vo-college.se
Webbplats	www.vo-college.se
Utdelningsadress	Föreningen Vård- och omsorgscollege 11882 Stockholm
PlusGiro	640477-6
Behörig företrädare för organisationen	Zenita Cider

### Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	<b>52126620</b>
Namn på arbetsställe/enhet	Föreningen Vård- och omsorgscollege
Utdelningsadress	Föreningen Vård- och omsorgscollege 11882 Stockholm
Besöksadress	Hornsgatan 15 11846 Stockholm

### Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Framtidens välfärd - kompetensförsörjning inom välfärdssektorn : 2015/00454
--	---

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

#### Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 0      Antal kvinnor 0      Antal män 0

#### 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.

Kompetensförsörjning inom välfärdssektorn är en central fråga både för dagens och framtidens välfärd. Frågan är på agendan på olika sätt både på nationell, regional och lokal nivå. Den finns självklart också på agendan i Vård- och omsorgscollege (VO-College), som är en samverkansstruktur med stor utvecklingspotential.

VO-College är ett samarbete mellan arbetsgivare, fackförbund och utbildare som arbetar för att öka intresset för utbildningar och yrken inom vård och omsorg. På nationell nivå finns föreningen Vård- och omsorgscollege som består av en styrelse där

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

Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal, Vårdföretagarna, Arbetsgivarföreningen KFO, KFS och PACTA ingår. Det operativa arbetet sköts av ett kansli. Konceptet VO-College bygger på ett arbete och samarbete utifrån regionala och lokala förutsättningar. I VO-College struktur finns i dagsläget 19 regionala college och drygt 70 lokala college.

I samtliga nuvarande regionala college ingår minst tre kommuner och ett landsting eller en region. Det regionala samarbetet leds av en styrgrupp, där arbetsgivarna är i majoritet och ordföranden representerar arbetsgivarna. I den finns representanter från de lokala styrgrupperna och från universitet/högskola. Ofta ingår även en representant från Arbetsförmedlingen. I varje regionalt college finns en samordnare med uppgift att hålla ihop och processleda det regionala och lokala arbetet.

Till varje regionalt college finns ett antal lokala college kopplade, där en eller flera kommuner ingår och de drivs av lokala styrgrupper. I dessa ingår representanter från arbetsgivare, utbildningsanordnare och fackliga organisationer. Arbetsgivarna är i majoritet och har ordförandeposten. Bland både arbetsgivare och utbildare finns olika driftformer och olika storlek på verksamheter representerade.

Främsta målgrupp i arbetet i VO-College är elever vid Vård- och omsorgsprogrammet och Barn-och fritidsprogrammets sociala inriktning och motsvarande inom vuxenutbildningen, YH- utbildningar inom vård och omsorg samt personal inom stöd, vård och omsorg, alltså anställda på motsvarande utbildningsnivå.

VO-College, med sin sammansättning av samverkande aktörer och sin modell för arbetsplatsförlagd utbildning, är att betrakta som en social innovation. Collegeverksamheten startade 2007 och har successivt arbetat för att utveckla kvalitet och stödande strukturer för lärande på arbetsplatser. Nu är tiden mogen att ta ytterligare steg i utvecklingen och därför har ett utredande arbete pågått inom VO-Collegestrukturen under hösten 2014 och våren 2015, sedan styrelsen för föreningen fattade ett inriktningsbeslut gällande vidareutveckling av VO-College i maj 2014. Följande tre områden ingår i inriktningsbeslutet:

1. Utveckla strukturer som varaktigt ställer om arbetsplatserna till lärande arbetsplatser
2. Öppna nya utbildnings- och rekryteringsvägar till branschen
3. Förbättra kopplingen mellan utbildningen och verksamheterna

Sju regioner har medverkat i arbetet med att identifiera utmaningar för kompetensförsörjningen inom branschen. Parallellt har en löpande dialog förts med nationella aktörer med uppdrag och/eller intressen inom området. I detta arbete har flera strukturella och organisatoriska utmaningar för en fungerande kompetensförsörjning i vård- och omsorgsbranschen hittills identifierats. I och med att VO-College är en partssammansatt struktur för samverkan både nationellt, regionalt och lokalt, finns goda möjligheter att tillsammans med andra nationella aktörer bidra till möjliga lösningar för till kompetensförsörjningen inom vård och omsorg.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det initiativ till vidareutveckling av samverkansstrukturen som Föreningen Vård- och omsorgscollege tagit, passar väl in både innehålls- och tidsmässigt i ESF-rådets utlysning om förberedande projekt inom temat "Framtidens välfärd". I det utredningsarbete som hittills gjorts har det identifierats en rad utmaningar som samtliga har bäring på kompetensförsörjningen inom vård och omsorgssektorn. Men det räcker inte att identifiera. Här behövs ett omfattande kartläggnings- och analysarbete för att kommande utvecklingsåtgärder ska vara väl underbyggda. Ett förberedande projekt ger också möjligheter att mobilisera aktörer på såväl nationell som regional och lokal nivå inför kommande utvecklingsarbete.

#### **Beskriv projektets problemanalys kopplad till de regionala/nationella utmaningar som finns i utlysningen.**

Nedan följer en problemanalys kopplad till de fokusområden som ESF-rådet pekat ut i utlysningen. Den utgår från de utmaningar som identifierats i det utredningsarbete som tidigare nämnts och beskriver de problem som avses att analyseras djupare i projektet utifrån en strukturell och en organisatorisk nivå.

Fokusområde: Kartlägga och analysera kompetensförsörjning ur ett ickediskrimineringsperspektiv

Utmaning: Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas

På den strukturella nivån finns flera olika utmaningar kopplade till språk- och kommunikationskompetens. Det är ökade krav på dokumentation och kommunikation i branschen, något som begränsar tillträdet för utlandsfödda och som även kan vara en utmaning för personer med exempelvis dyslexi som arbetar i branschen. Socialstyrelsens allmänna råd gällande språkkrav behöver diskuteras utifrån att de får konsekvenser för kompetensförsörjningen. Det saknas system för att integrera utlandsfödda i branschen och det brister i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, fackliga organisationer och andra främjande aktörer. Ett annat strukturellt problem är att SFI-undervisningen ofta har ett traditionellt upplägg, vilket inte främjar utveckling av yrkessvenska inom vård och omsorgsbranschen.

På organisationsnivå gör brister i språk- och kommunikationsförmåga att medarbetare inte klarar att arbeta självständigt. Det saknas oftast stödstrukturer för språkutveckling på arbetsplatserna och flerspråkighet som kompetens tas inte tillvara optimalt.

#### Utmaning: Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas

Det finns flera utmaningar på strukturell nivå som är viktiga att fokusera på. Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal inom området, fungerar som branschens lägstanivå för anställningsbarhet (Vård- och omsorgsprogrammet och Barn- och fritidsprogrammets sociala inriktning, yrkesutgång mot funktionshinderområdet). Det utestänger potentiella medarbetare som inte har gått något av de ovan angivna programmen. I dimensioneringen av vuxenutbildningen nedprioriteras intresserade män och kvinnor som redan har en gymnasieutbildning. Det saknas i dag mer flexibla möjligheter att bli anställningsbar genom att exempelvis varva arbete med utbildning. Ett annat problem är att det inte finns finansiering för validering annat än inom utbildningssystemet.

Ytterligare en utmaning är att potentialen med Yrkesintroduktionsanställningar (YA) av olika anledningar inte kunnat tas tillvara inom vård- och omsorgsbranschen. Även andra satsningar aviserade av regeringen som trainee, extratjänster, nyanländas etablering etc. kan fungera som rekryteringsbas, men förutsätter ett medvetet arbete. Den kompetens som förvärfvas inom ramen för de olika satsningarna behöver kunna tillgodoräknas och ligga till grund för kompletterande utbildning i flexibla former över tid.

Det saknas system för att integrera nyanlända/utlandsfödda i branschen och det finns brister i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, fackliga organisationer och andra främjande myndigheter och aktörer, vilket gör att det tar mycket lång tid att bli anställningsbar.

Ett stort övergripande problem är att attrahera både män och kvinnor till vård och omsorgsykten. Söktrycket till yrkesprogrammen på gymnasiet är generellt för lågt och satsningar på att intressera både ungdomar och vuxna för utbildningarna behöver göras. Branschen är idag kraftigt kvinnodominerad och det behövs mer kunskap om vad som krävs för att attrahera pojkar/män i högre grad. En utmaning är regelverket kring vuxenutbildningen som försvårar för personer som har en gymnasieutbildning sedan tidigare att byta inriktning och yrke mitt i livet. Det är en utmaning som gäller både kvinnor och män.

En annan potentiell rekryteringsbas är personer med funktionsnedsättning. De har i dag svårt att få tillträde till branschen. En möjlighet som behöver utredas är om gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorg kan involveras i VO-College struktur och genom det erbjuda Arbetsförlagt lärande (APL) med utbildade handledare. Detta kan vara ett sätt att stärka samverkan mellan utbildning och arbetsliv. Det kan vara en väg som bidrar till att fler personer från gymnasiesärskolan på sikt kan få arbete i stället för Daglig verksamhet.

På organisationsnivå är utmaningarna bland annat att Gymnasieskolans Vård- och omsorgsprogram och motsvarande inom vuxenutbildningen är en betydande rekryteringsbas för arbetsgivarna och utbildningarna attraherar betydligt fler flickor/ kvinnor än pojkar/ män. Det finns en stor andel timavlönade visstidsanställda medarbetare i branschen med annan gymnasieutbildning, men deras möjligheter att skaffa sig kunskaper motsvarande Vård- och omsorgsprogrammet är starkt begränsade. Det finns även timavlönade visstidsanställda medarbetare med relevant utbildning som inte får tillsvidareanställning, vilket är en annan utmaning.

Avslutningsvis är inte VO-College en aktiv part i kompetensförsörjningsstrategier i alla regioner, vilket troligtvis påverkar möjligheterna till samverkan kring branschens kompetensförsörjning.

#### Fokusområde: Utveckla strategier för ett hållbart arbetsliv inom sektorn

#### Utmaning: Strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver utvecklas

På den strukturella nivån är en övergripande utmaning att begreppet arbetsplatslärande definieras på olika sätt – allt ifrån arbetsplatsförlagd utbildning till det informella lärandet som sker i arbetsvardagen. Ett vanligt stöd för lärande är handledarfunktionen, som förekommer i olika sammanhang och med olika förutsättningar. Här saknar branschen gemensamma standarder för vad som ska ingå i funktionen och hur den ska fungera. Det är också svårt att synliggöra och värdera det lärande som sker på arbetsplatsen, vilket kan medföra att faktisk kompetens hos anställda inte alltid tas tillvara. Stora krav ställs på arbetsplatser som tar emot praktikanter och elever – det är svårt att koppla samman det informella lärandet med det formella lärandet i olika utbildningssatsningar och det saknas ofta både kompetens och resurser för handledning.

#### Utmaning: Karriärvägar behöver utvecklas och tydliggöras

Möjligheten att göra karriär är begränsad för män och kvinnor inom vård och omsorg i dag. Sådana möjligheter är viktiga både för individers och verksamheters utveckling, men är också ett sätt att öka branschens attraktivitet. En utmaning på den strukturella nivån är att det idag inte råder samsyn i vad karriärvägar inom branschen kan vara. Om karriärvägen förutsätter formell eftergymnasial utbildning, är den bristande långsiktigheten i Yrkeshögskoleutbildningar (YH-utbildningar) ett problem. På organisationsnivå är det stor spännvidd i arbetsinnehållet – från kvalificerat vård- och omsorgsarbete till enklare serviceuppgifter. Arbetets organisering tar inte alltid hänsyn till behovet av olika yrkeskompetenser och bidrar därmed inte till att öka

karriärmöjligheterna. Genom differentierade arbetsuppgifter skulle möjligheten att komma in i verksamheten med en lägre utbildningsnivå än Vård- och omsorgsprogrammet eller Barn- och fritidsprogrammet eller motsvarande inom vuxenutbildning öka. Differentierade arbetsuppgifter skulle även kunna fungera för att ta tillvara erfarna medarbetares kompetens i syfte att lära andra. Det skulle kunna öka möjligheterna att fler medarbetare kan arbeta mer och längre.

Utmaning: Samarbetet mellan utbildning och arbetsliv behöver utvecklas

På strukturell nivå finns brister i matchningen mellan arbetsgivares behov och den kompetens som män och kvinnor får i olika utbildningar. Vissa utbildningsinsatser är otillräckliga för att deltagarna ska vara anställningsbara efter avslutad utbildning. Detta gäller främst olika arbetsmarknadsutbildningar, där samarbetsformerna mellan Arbetsförmedlingen, arbetslivet och utbildningsanordnare behöver utvecklas. En stor utmaning på regional nivå är att det saknas strukturer och former för samordning och samverkan inom utbildning och arbetsmarknad, samtidigt som uppdrag och mandat finns på lokal och/eller nationell nivå.

På organisationsnivå präglas synen på lärande och kompetensutveckling i hög grad av ett "skoltänkande" hos både arbetsgivare och utbildningsanordnare, vilket leder till att potentialen i arbetsplatslärande inte tas tillvara. Nya kunskaper som medarbetare får i olika utbildningar kopplas inte alltid systematiskt till arbetets innehåll och organisering och bidrar inte i någon betydande omfattning till utveckling av verksamheten. Utbildningsanordnare integrerar inte alltid elevernas lärande på arbetsplatsen på ett systematiskt sätt och bidrar inte till att stärka kopplingen till verksamheten.

Utveckla förslag till insatser som stödjer social innovation

VO-College är att betrakta som en social innovation som kan utvecklas genom det förberedande projektet. Utifrån nuvarande och kommande rekryteringsutmaningar behöver delvis förändrade arbetssätt provas både inom utbildningssystemet och arbetslivet. VO-College kan vara en pådrivare i ett sådant utvecklingsarbete, exempelvis då det gäller breddade rekryteringsvägar, där utlandsföddas kompetens och modersmål tas tillvara, samt i arbetet med kopplingen mellan gymnasiesärskolan och VO-College. Det skulle kunna handla om arbetsorganisation med inbyggd handledning och andra arbetssätt och metoder för att bygga in kollegialt formaliserat stöd i form av exempelvis språkombud eller dokumentationsombud/ coacher. Det kan både ge stöd till nya medarbetare och fungera som karriärmöjlighet för mer erfarna medarbetare. Det skulle även kunna handla om sociala innovationer kopplade till entreprenörskap.

#### **Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?**

Kunskaper om de identifierade områdena finns både inom VO-College och hos dess samverkanspartner och intressenter. Det finns tillgång till statistik och flera utredningar och studier som belyser kompetensförsörjningsproblematiken och visar på olika utvecklingsområden. Det har tidigare funnits statliga satsningar på kompetensutveckling framför allt inom äldreomsorgen och regeringen aviserar nya satsningar med fokus på flera av de identifierade utmaningarna i kommande budgetförhandling. Utöver detta har det bedrivits flera olika utvecklingsprojekt i olika regioner i landet, vars kunskap kan tas tillvara. Det är alltså på intet sätt nya utmaningar som är identifierade, dock finns det vinster med att på ett än bättre sätt samverka kring möjliga lösningar. Det gör att VO-College kan ses som en samverkansstruktur att vidareutveckla.

Kunskaper och erfarenheter kopplade till utmaningarna finns även genom ESF- projekt som bedrivits i föregående programperiod, däribland SpråkSam och ArbetSam som utvecklat olika stödmodeller för att stimulera till lärande och språkmedvetenhet på arbetsplatserna. Likaså de ESF- finansierade projekten Carpe och Carpe 2 som bland annat fokuserade på lärande och utveckling i vardagen. I Carpe och Carpe 2 genomfördes kompetensutveckling inom funktionshinderområdet i Stockholms län. En lärdom från de båda projekten var att män deltog i kompetensutveckling i mindre utsträckning än sin andel i arbetsgruppen, en kunskap som tas med in i det här förberedande projektet. Även ESF- projektet MÖTAS med fokus på att utveckla lärande arbetsplatser, bidra till minskad diskriminering och arbeta för ökad mångfald, har erfarenheter som kommer att tas tillvara i det förberedande projektet. Hur de horisontella principerna kommer till uttryck kommer särskilt att beaktas då tidigare kunskaper och erfarenheter tas tillvara. Resultatet från slutbetänkandet från delegationen för jämställdhet i arbetslivet som lämnades till arbetsmarknadsministern i juni 2015, kommer att tas tillvara.

#### **Menu**

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

Under projekttiden på sju månader kommer en inledande fas att innebära koncentration på den fördjupade analysen inom de i ansökan identifierade utmaningarna för kompetensförsörjning inom vård och omsorgsbranschen.

En plan för hur arbetet med de horisontella principerna ska integreras i kartläggningsarbetet tas fram tillsammans av projektledare och projektmedarbetare inledningsvis och metoder för genomförande av jämställdhetsanalys fastställs utifrån vad som är bäst lämpat för respektive insats (se nedan). Gemensamt för förstudiens kartläggningsarbete är att könsuppdelad statistik kommer att hämtas in i samtliga fall där sådan finns tillgänglig. Vilka diskrimineringsgrunder som har särskild relevans inom de

olika kartläggningarna och vad detta betyder för kartlägningsarbetet kommer också att fastslås. I den inledande fasen säkerställs även att alla involverade omfattas av ett gemensamt sätt att tänka och förhålla sig till arbetet med de horisontella principerna. Eventuellt kommer särskilda utbildningsinsatser för projektmedarbetarna att behövas.

Projektmedarbetare kommer också att erbjudas handledningsstöd under kartlägningsarbetet. Den kompetens inom jämställdhets- och tillgänglighetsområdet som finns inom projektorganisationen kommer då att nyttjas och i vissa moment förstärkas med externt stöd, bland annat genom dialog med ESI Support, Myndigheten för delaktighet samt intresseorganisationer inom funktionshinderområdet.

Den inledande fasen kommer sannolikt att spänna över tre månader, då den ska innehålla omvärldsbevakning och analys, samt insamling av fakta och underlag i form av tidigare genomförda studier, enkäter ställda till aktörer som kan bidra med erfarenheter, intervjuer som fördjupar förståelsen samt dialog med experter och sakkunniga inom de olika områdena. Syftet är att få en bred och fördjupad kunskap på både nationell och regional nivå om de identifierade utmaningarna, samt bli uppdaterad om satsningar i den nationella politiken som är av vikt för det förberedande projektet. Målet är att få fram ett brett, samlat och väl underbyggt underlag att arbeta vidare utifrån.

I den andra delen av det förberedande projektet processas det som framkommit i omvärldsanalysen och kartlägningsarbetet i form av workshops, dialogmöten mm. VO-College struktur med nationella nätverksmöten för regionala samordnare och ordförande från de 19 regionala collegen kommer att användas som forum. Därutöver kommer workshops och/eller dialogmöten med specifik innehåll och bredare deltagande att hållas på både regional och nationell nivå. Syftet är att få fler perspektiv representerade i den slutliga analysen av framkomna resultat från de genomförda kartläggningarna. Vid samtliga tillfällen kommer de horisontella principerna att behandlas utifrån data som kommit fram i kartlägningsarbetet. Särskilda frågor kommer att ställas för att deltagarnas olika perspektiv på det aktuella området även ska bidra i analysen inom respektive princip och ge bra underlag inför kommande utvecklingsåtgärder.

Målet för den senare delen i projektet är att komma fram till väl underbyggda slutsatser inom varje område, hitta fler möjliga lösningar alternativt tillvägagångssätt för fortsatt utvecklingsarbete samt att mobilisera aktörer som kan samverka i kommande projekt. En viktig del är också att identifiera vilka målgrupper som kommande satsningar ska riktas emot för att främja kompetensförsörjningen i branschen på bästa sätt.

Resultatet av analyser gällande de horisontella principerna kommer att presenteras i form av rekommendationer inför kommande projektsatsningar. Samtliga resultat från det förberedande projektet kommer att sammanställas i en gemensam slutrapport. Ambitionen är också att avgränsade rapporter kring respektive utmaning/problemområde ska finnas tillgängliga.

Ett ytterligare mål är att ha utrett hur VO-College kan bidra i den fortsatta utvecklingen och att ha förankrat detta i samverkansstrukturen.

Nedan följer en beskrivning av det arbete som planeras under det förberedande projektet inom utlysningens utpekade fokusområden. Beskrivningen är kopplad till de utmaningar som tidigare nämnts under rubriken bakgrund och är uppdelad på insatser som ska genomföras nationellt och regionalt/lokalt inom VO-College samverkansstruktur.

#### FOKUSOMRÅDE I UTLYSNINGEN: KARTLÄGGA OCH ANALYSERA KOMPETENSFÖRSÖRJNING UR ETT ICKEDISKRIMINERINGSPEKTIK

Utmaning: Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas

Insatser i det förberedande projektet  
VO-College nationellt genom kansliet:

Analysera och problematisera språkkraven avseende hinder alternativt möjligheter för att integrera utlandsfödda inom vård- och omsorgssektorn. Vad säger forskningen om andraspråksinlärning och hur kan den kunskapen tas tillvara?

Kartlägga befintlig kunskap om långsiktigt fungerande stödstrukturer för språkutveckling på arbetsplatsnivå.

Följ partssamtalens förslag om nyanländas etablering på arbetsmarknaden.

Bevaka kommande förändringar i styrningen av SFI i koppling till yrkessvenska inom vård- och omsorgsbranschen.

Regionala VO-College:

Analysera exempel på alternativa och framgångsrika SFI-upplägg.

Analysera exempel på alternativa och framgångsrika metoder att ta tillvara flerspråkighet i organisationer.

Sammanställa och analysera metoder för inkluderingsarbete. Specifikt titta på förutsättningar för handledarrollen i inkluderingsarbetet.

Utmaning: Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas

Insatser i det förberedande projektet  
VO-College nationellt genom kansliet:  
Sammanställa befintlig kunskap om obalansen mellan könen i branschen.

Undersöka samarbetsmöjligheter och identifiera utvecklingsområden i YA och andra yrkesintroduktionsåtgärder tillsammans med Arbetsförmedlingen och andra relevanta aktörer.

Med utgångspunkt i Gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorg (Gysär-13) se om och i så fall hur programmet skulle kunna ingå i VO-College struktur.

Undersöka hur VO-Collegestrukturen kan bidra i utvecklingsåtgärder som underlättar ungas och nyanländas etablering på arbetsmarknaden.

Undersöka hinder för tillsvidareanställningar och kartlägga framgångsrika initiativ.

Kartlägga VO-Colleges koppling till regionala kompetensplattformar.

Regionala VO-College:  
Analysera tidigare genomfört arbete och föreslå insatser för att bryta könssegregerad arbetsmarknad.

Undersöka attityder till branschen hos unga.

Analysera erfarenheter från YA-upplägg i en region i syfte att identifiera framgångsfaktorer och utmaningar och utifrån det föreslå upplägg i satsningar på YA, lärling, trainee mm.

Undersöka attityder till branschen hos utlandsfödda.

#### FOKUSOMRÅDE I UTLYSNINGEN: UTVECKLA STRATEGIER FÖR ETT HÅLLBART ARBETSLIV INOM SEKTORN

Utmaning: Strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver utvecklas  
Insatser i det förberedande projektet  
VO-College nationellt genom kansliet:  
Ta fram förslag till gemensam definition av begreppet arbetsplatslärande inom VO- College samverkansstruktur.

Undersöka alternativa modeller att organisera och fördela arbete mellan olika professioner/funktioner på arbetsplatsen utifrån goda exempel från vård- och omsorgsbranschen.

Regionala VO-College:  
Tydliggöra handledaruppdraget inom VO- College.

Undersöka hur lärande- och kompetensutvecklingsfrågorna i branschen styrs utifrån politiska beslut i några kommuner.

Utmaning: Karriärvägar behöver utvecklas och tydliggöras  
Insatser i det förberedande projektet  
VO-College nationellt genom kansliet:  
Undersöka parternas syn på olika karriärvägar.

Undersöka parternas syn på en differentiering av arbetsuppgifter.

Bevaka kommande förändringar i styrningen av YH-utbildningar.

Utmaning: Samarbetet mellan utbildning och arbetsliv behöver utvecklas

Insatser i det förberedande projektet  
VO-College nationellt genom kansliet:

Identifiera exempel på innovativa och framgångsrika samarbetsformer mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare i några regioner, i syfte att hitta exempel på fungerande utbildningsmodeller med integrerat arbetsplatslärande.

Identifiera innovativa samverkansformer för integration av utlandsfödda på arbetsplatser.

Hitta former för samverkan med Arbetsförmedlingen i deras uppdrag angående arbetsmarknadsutbildning.

#### FOKUSOMRÅDE I UTLYSNINGEN: UTVECKLA FÖRSLAG TILL INSATSER SOM STÖDJER SOCIAL INNOVATION

När det gäller detta område, har arbetet i det förberedande projektet ett annat angreppssätt än i de andra två fokusområdena. Det handlar om att under kartläggningsarbetet identifiera potentiella områden för till sociala innovationer och utreda vad som krävs för att få igång ett innovativt arbete. De förslag till områden som identifieras kommer att lyftas till strategisk nivå för dialog både inom VO-College struktur och med dialogpartnerna. Resultatet av dialogen kan dels utmynnas i konkreta förslag till sociala innovationer som är lämpliga att utveckla utifrån VO-College struktur, dels förslag som lämpar sig bättre att utveckla utifrån andra plattformar. Dessa kommer då att kanaliseras/ lämnas vidare till andra aktörer, exempelvis myndigheter. Det kan också handla om att parterna driver frågan tillsammans på andra sätt än genom VO-College.

VO-College nationellt genom kansliet:

Utifrån resultatet i det förberedande projektet, identifiera områden där VO-College samverkansstruktur kan bidra till sociala innovationer. Det kan exempelvis handla om:

Modeller för arbetsplatslärande som underlättar för olika målgrupper att komma in och stanna i branschen.

Samverkansformer och modeller som stödjer språkutveckling och kommunikativ kompetens.

Differentierade arbetsuppgifter som möjlighet för fler att komma in och stanna i branschen.

Sociala innovationer kopplade till entreprenörskap.

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

Målgrupp för det förberedande projektet är i förlängningen sysselsatta inom vård- och omsorgsbranschen, nuvarande och potentiella deltagare i utbildning inom gymnasiet Vård- och omsorgsprogram, Barn- och fritidsprogram (social inriktningen, yrkeutgång funktionsnedsättning) eller motsvarande inom vuxenutbildningen samt deltagare vid Yrkeshögskoleutbildningar med inriktning mot vård och omsorg. I målgruppen kan även ingå personer som studerar vid gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorg. Ytterligare målgrupp skulle kunna vara lärare vid gymnasieskolan och gymnasiesärskolans program och YH-utbildningar enligt ovan samt, studie- och yrkesvägledare m.fl. Till målgruppen hör även chefer inom vård och omsorg.

Målgrupper är även personer som idag står utanför arbetsmarknaden, som kan tänka sig att arbeta inom branschen och som efter validering/utbildning/kompetensutveckling skulle kunna bli anställningsbara.

Redan sysselsatta och deltagare i utbildning kan komma att involveras i det förberedande projektet genom att på olika sätt ingå i det kartläggande arbetet, exempelvis genom medverkan i fokusgrupper etc. Målgrupper utanför arbetsmarknaden kommer att involveras i det förberedande projektet genom att ingå i den undersökning av attityder till branschen som kommer att genomföras med fokus på unga och utlandsfödda.

Samverkanspartner är de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som tillsammans bildar Föreningen Vård- och omsorgscollege. De har medverkat i utarbetandet av ansökan genom sina representanter i föreningens styrelse och kommer att medverka som styrgrupp för projektet. Organisationerna har också representanter i det nationella råd som kommer att fungera som arbetande referensgrupp i projektet.

Samverkanspartner är även Vård- och omsorgscollege 19 regionala och 74 lokala college. Sju regionala college har varit involverade redan i förberedelserna inför ansökan och kommer att medverka aktivt i kartläggnings- och analysarbetet. Övriga regioner utgör resurser och kommer att vara delaktiga i arbetet på olika sätt exempelvis genom att besvara enkäter och medverka i workshops samt fungera som vidarekommunikatörer i projektet.

Följande aktörer är intressenter som kommer att involveras utifrån sina uppdrag och expertområden i det förberedande projektet:

- Myndigheten för delaktighet
- Arbetsförmedlingen
- Skolverket



- Myndigheten för Yrkehögskolan
- Socialstyrelsen
- Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar
- Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum
- FUB, Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning

Dessa aktörer är utifrån sin expertfunktion vid organisationer och myndigheter med koppling till de identifierade utmaningarna viktiga både för resultatet av det förberedande projektet och även utifrån behovet av att mobilisera tänkbara samverkansparter i kommande genomförandeprojekt. Under förberedelserna för ansökan har kontakt tagits med nyckelpersoner inom ovanstående myndigheter och organisationer. Dessa är nödvändiga aktörer för en löpande dialog och betraktas därför som dialogpartner och det är den rollen som har kommunicerats med dem och som samtliga har samtyckt till. Dessutom kommer forskare vid Högskolan i Halmstad att fungera som dialogpartner i arbetet i projektet gällande gymnasiesärskolan. Kontakt är även etablerad med Regeringens särskilda utredare i äldrefrågor, som tillträdde sitt uppdrag i september. Fortsatt kontakt kommer att hållas och förhoppningen är att även utredaren kommer att vara en dialogpart i det förberedande projektet.

Den fortsatta dialogen i det förberedande projektet kommer att utformas utifrån frågornas art och deras respektive förutsättningar och kommer främst att bestå av telefon- och mejlkontakter samt personliga möten. Vid något/några tillfällen kan det bli fråga om deltagande i dialogforum eller liknande. Det är även fullt möjligt att fler intressenter identifieras under det förberedande projektets gång.

**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?**  
Inte aktuellt.

### Riskanalys

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
Bristande nationell kännedom om projektet	Genom att styrelsen för VO-College tillika kommer att vara styrgrupp för det förberedande projektet, kommer kännedomen att finnas hos parterna som är medlemmar i Vård- och omsorgscollege. De dialogpartner som är identifierade inför projektet finns, de allra flesta, på nationell nivå. Detta tillsammans borgar för att projektet når de aktörer som är viktiga för projektets resultat.
Bristande regional kännedom om projektet	Redan inför ansökan har frågan funnits med på de ordinarie mötesplatser som finns inom VO-College struktur, något som ska fortsätta under projektet
Bristande regionalt engagemang	Genom att det förberedande projektet kommer att vara en punkt på nätverksträffar för regionala samordnare i VO-College struktur kommer kännedomen och förhoppningsvis engagemanget finnas. Samordnarna är viktiga vidarekommunikatörer i projektet. Dessutom kommer samtliga 19 regioner involveras i det förberedande projektet genom olika enkäter och kartläggningar som behöver göras under projektet. Något som bör öka både kännedom och engagemang.
Jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och ickediskriminering upplevs inte som angeläget	Säkerställa att de horisontella principerna beaktas i det förberedande projektets alla delar. De kommer exempelvis att vara en punkt på de nationella projektmöten som planeras, likaså vid referensgruppsmöten och styrgruppsmöten. Genom att Myndigheten för delaktighet finns med som dialogpartner i det förberedande projektet säkerställs att frågorna finns på agendan. Projektet kommer också att nyttja ESI support för stöd. Regionerna har på olika sätt tillgång till expertis kring de horisontella principerna i sina organisationer.
Projektledaren eller någon av projektmedarbetarna blir sjuka eller slutar sina uppdrag	I den nationella projektledningen överförs kunskap till kansliet som består av fyra medarbetare kontinuerligt, så att alla har

Risk	Åtgärd
	kunskap om projektet. På regional nivå utser projektmedarbetaren en ersättare som kan träda in vid behov. Genom förankring i de regionala styrgrupperna för Vård- och omsorgscollege förankras det förberedande projektet och regionens åtagande säkras.
Osäkerhet kring medfinansiering	Genom tydligt reglerade samverkansavtal regleras ekonomiska och tidsmässiga åtaganden
Projektet faller i sär i olika delar	Uppmärksamma risken i projektgruppen och medvetandegöra vikten av ett sammanhållet projekt

## 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?

Förberedande projekt inom temat "Framtidens välfärd" ska enligt ESF-rådets utlysning bidra till kompetensförsörjning inom välfärdssektorn genom att identifiera och konkretisera insatser som kan bli föremål för kommande utlysningar. Det blir en naturlig del i kartläggnings-/utredningsarbetet och den fördjupade analysen att dra slutsatser gällande vad som kommer att krävas på de olika nivåerna i projekt som ska ta vid med långsiktigt hållbara utvecklingsåtgärder. I slutsatserna kommer också förslag och rekommendationer gällande de horisontella principerna att ingå.

Utöver de tre nivåer som nämns i frågeställningen, blir det viktigt att lyfta fram de områden, där förändringar kommer att krävas även på strukturell nivå, eftersom flera av de utmaningar som redan identifierats för kompetensförsörjning inom vård- och omsorgsbranschen innefattar områden som regleras genom lagar, förordningar och direktiv till myndigheter.

Med den sammansättning av aktörer som kommer att bidra i det förberedande projektet på olika sätt och det valda tillvägagångssättet, kommer de slutsatser som dras att vara väl grundade. Under rubriken Tillvägagångssätt återfinns beskrivning av målsättningar i det förberedande projektet.

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

Arbetet kommer att bedrivas med stor delaktighet inom VO-College samverkansstruktur och tillsammans med dialogpartner, vilket säkerställer både bredd och djup i kartläggnings- och analysarbetet.

Mottagare av projektresultaten är samverkanspartnerna bakom VO-College på nationell, regional och lokal nivå, dvs. organisationerna bakom föreningen Vård- och omsorgscollege samt 19 regionala och 74 lokala college. I dessa ingår arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, arbetsgivare med olika driftformer, utbildningsanordnare med olika driftformer och Arbetsförmedlingen. Sannolikt återfinns här flera organisationer som kommer att vara involverade i kommande projekt. Även de dialogpartner som kommer att involveras i det förberedande projektet är att betrakta som mottagare av resultaten.

Metod och tidplan för överlämnande av resultat är svårt att ange. Utformningen av kommande utlysningar kommer ju att bygga på resultat från förstudien och därmed rikta sig till aktörer med möjlighet att bidra till kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. En stor del av mottagandet av resultat kommer också att ske per automatik genom att flera aktörer är involverade i arbetet på olika sätt. De rapporter som blir resultat av kartläggnings- och analysarbetet kommer att kunna spridas och diskuteras i olika forum och även, där så är motiverat, kunna lyftas till politisk nivå.

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

Det förberedande projektet kommer att följas upp regelbundet av projektledningen utifrån utarbetad projektplan och fastställda krav på leveranser. Uppföljningen kommer att ske vid regelbundna möten i projektgruppen och i löpande direktkontakter. Projektledningen rapporterar regelbundet till styrgruppen, som är en viktig resurs i större vägvalsfrågor.

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

Det är inte aktuellt med utvärdering i det förberedande projektet.

## Integrerat arbete

#### Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

Utlysningen är tematiskt fördjupad

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

## Transnationellt samarbete

### Gemensamt ramverk

Inte aktuellt i det förberedande projektet

### Östersjösamarbete

Inte aktuellt i det förberedande projektet

### Andra former för transnationellt samarbete

Inte aktuellt i det förberedande projektet

## Resursplanering

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

Inga aktiviteter finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden

### 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.

Styrelsen för föreningen Vård- och omsorgscollege är projektägare och har det övergripande administrativa ansvaret för projektet. Projektet genomförs dels nationellt utifrån kansliet för VO- College, dels regionalt via de sju regioner i VO-College struktur som ingår i det operativa arbetet. (Se vidare Tillvägagångssätt)

För att utföra projektets verksamhet krävs:

#### Nationellt

Personella resurser i form av projektledare, projektassistent, visst administrativt stöd för redovisning. Styrgrupp och referensgrupp i form av nationella rådet som är en partsammansatt grupp kopplad till VO- College struktur. Därutöver dialogparter i form av sakkunniga personer vid organisationer och myndigheter som är viktiga i det förberedande projektet. Kontorslokaler, kontorsmaterial, resor samt vissa kommunikationsinsatser främst genom föreningens hemsida.

#### Regionalt

Projektmedarbetare från de sju regioner som är samverkanspartner i projektet deltar i det operativa arbetet. Omfattningen är i genomsnitt 2 dagar i veckan under 7 månader, varav en halv dag utgör medfinansiering i projektet. Dessutom har de regionala styrgrupperna en viktig roll när det gäller förankring och att säkerställa brett deltagande i de olika kartläggnings- och analysinsatser som ska göras regionalt/lokalt i projektet. Kontorslokaler, kontorsmaterial, resor samt vissa kommunikationsinsatser främst genom föreningens hemsida.

Projektpersonalen kommer att rapportera tid för arbete i det förberedande projektet via framtagen dokumentationsmall som ESF-rådet tillhandahåller. Rapportering av tid för aktörer i projektet som inte är projektpersonal, men som räknas som medfinansiering, exempelvis referensgruppen nationella rådet, kommer att ske via framtagen mall.

### Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Projektledaren har tidigare erfarenhet av att arbeta med och leda både ESF-projekt och andra utvecklingsprojekt. Flera av projektmedarbetarna har tidigare erfarenheter av att leda ESF-projekt eller andra utvecklingsprojekt. De har i sina ordinarie arbetsuppgifter en utvecklande och drivande roll.

Som stöd för den administrativa delen, med fokus på redovisning kommer troligtvis en erfaren f.d. projektledare med vana från att driva stora ESF- finansierade projekt i Stockholmsregionen att kopplas till projektet.

### Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Projektägaren kommer att upphandla process-, metod- och analyskompetens som stöd till projektledning och projektmedarbetare. Vissa utredningsuppdrag kommer att genomföras av extern konsult med dokumenterad kunskap och erfarenhet av området.

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

Eventuellt kommer visst expertstöd gällande jämställdhetskompetens att upphandlas. I planeringen av det förberedande projektet undersöks möjligheterna att använda den kompetens som finns i projektorganisationen och hos samverkansparternas organisationer för att hela projektgruppen ska få ökad kompetens. I projektgruppen finns medarbetare som är utbildade genusvetare och i regionerna där projektmedarbetarna verkar, finns expertis inom området att tillgå. Den kunskap om de horisontella principerna som finns i projektorganisationen och hos samverkansparternas kommer att användas i den konkreta planeringen av respektive insats. Val av metod sker utifrån vad som är ändamålsenligt, i vissa fall kan en SWOT analys vara den bästa metoden, i andra fall kan ett dialogmöte med företrädare för exempelvis funktionshinderrörelsen vara det bästa.

Tillgänglighetskompetens säkras genom att projektledaren har kunskaper inom området, både utifrån tidigare ESF-finansierade projekt, men även yrkesverksamhet inom området. Dessutom finns Myndigheten för delaktighet och ESI support, samt Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna (FUB) med som dialogpartner i det förberedande projektet, vilket borgar för att kunskapen finns tillgänglig i projektorganisationen.

Jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering kommer att vara en stående punkt på de gemensamma projektmöten som kommer att vara en del av projektet. När det gäller dialogen med sakkunniga och experter hos projektets dialogpartner, kommer frågan finnas med i de olika forum som kommer att användas.

#### Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

I det förberedande projektet kommer arbetet att systematiskt dokumenteras, följas upp samt redovisas i lägesrapporter under projekttiden. Det ingår i projektledarens och projektmedarbetarnas uppdrag. Den löpande dokumentationen ska ligga till grund för egenutvärdering, där det externa processtödet kommer att finnas med som resurs i arbetet med att analysera resultatet. Projektledningen kommer regelbundet att rapportera till föreningens styrelse/styrgrupp, som kommer att lägga in extra möten för att säkerställa styrningen av arbetet.

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

Då det i det förberedande projektet inte krävs någon extern utvärderare men däremot förutsätts att projektet följs upp genom egenutvärdering, kommer den kompetens som finns i projektorganisationen och dialogpartner även att användas i egenutvärderingen. Den kommer också att stödjas av externt upphandlad kompetens. I dokumentationen som beskrivs ovan kommer de horisontella principerna att belysas.

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

Inga resurser finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden

#### 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

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

Projektägare är styrelsen för föreningen Vård- och omsorgscollege, som är en ideell förening som inte lyder under LOU

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås? De varor och tjänster som kommer att upphandlas inom ramen för det förberedande projektet, kommer att konkurrensutsetts genom att tre aktörer tillfrågas i aktuella fall. I upphandlingarna kommer krav att ställas på både dokumenterade kunskaper och erfarenheter inom Socialfondens områden och inom respektive sakområde som upphandlingen avser. Detta medför att kvalitet kommer att vägas tyngre än pris i utvärdering av inkomna offerter.

Frågan om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning kommer att finnas med vid förfrågningar vid bokningar av lokaler, något som kan resultera i att det billigaste alternativet inte alltid kan användas.

Kostnadseffektivitet uppnås även genom att upprätta samverkansavtal med aktörer med kunskap som är viktiga för projektets resultat. Genom att utgå från "pärlbandsprincipen" och samverka med aktörer som redan har kunskap i olika frågor, bland annat utifrån tidigare ESF-finansierade projekt, beaktas kostnadseffektivitet då det underlättar arbetet då kunskapen finns i de samverkande aktörernas organisationer.

### 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.

Projektet kommer att medfinansieras i form av arbetstid för projektledning och projektmedarbetare motsvarande 25 procent. För medfinansieringen på nationell nivå ansvarar Föreningen Vård- och omsorgscollege. På regional nivå är Vård- och omsorgscollege formaliserat genom samverkansavtal, men respektive college är inte en egen juridisk person. Det är en samverkansform, där någon av samverkansparterna står för värdskapet och är arbetsgivare åt regional processledare/samordnare. I listan nedan framgår vilka organisationer som är värdar för regionala Vård- och omsorgscollege.

Samverkansavtal mellan projektägare och deltagande regioner, där ansvar för medfinansiering och övriga åtaganden regleras, kommer att tecknas inför projektstart.

### Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	<b>Vård-och omsorgscollege Kronoberg/ Region Kronoberg</b>	Organisationsnummer	232100-0065
Kontaktperson för projektet	Catarina Lindahl-Petäjä	CFAR-nummer	19237726
Telefon	0470-589115		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Gävleborg/Hudiksvalls kommun</b>	Organisationsnummer	212000-2379
Kontaktperson för projektet	Per Iversen/Annika Bergman	CFAR-nummer	19259522
Telefon	0650-190 14 / 070-191 46 63		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Uppland/ Regionförbundet Uppsala län</b>	Organisationsnummer	222000-1511
Kontaktperson för projektet	Monica Söderström	CFAR-nummer	19272962
Telefon	018-182169		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Göteborgsregionen/ Göteborgsregionens kommunalförbund</b>	Organisationsnummer	222 000-0265
Kontaktperson för projektet	Margaretha Allen	CFAR-nummer	18159285
Telefon	031-335 51 13		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Örebro län/Region Örebro län</b>	Organisationsnummer	232100-0164
Kontaktperson för projektet	Linda Carlsson	CFAR-nummer	19255405
Telefon	019-602 63 68		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Södra Norrland/Sundsvalls kommun</b>	Organisationsnummer	212000-2411
Kontaktperson för projektet	Ingrid Säterberg	CFAR-nummer	19494236
Telefon	060/192312, 070/6973178		
Organisationsnamn	<b>Vård-och omsorgscollege Skåne/Region Skåne</b>	Organisationsnummer	837600 – 9109
Kontaktperson för projektet	Gunilla Kajrup		

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



CFAR-nummer	44037950	Telefon	0728-854823		
Organisationsnamn	<b>Föreningen Vård- och omsorgscollege</b>			Organisationsnummer	802464-0149
Kontaktperson för projektet	Zenita Cider			CFAR-nummer	52126620
Telefon	084527624				

### Kompetensutveckling

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

### Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Kronoberg/ Region Kronoberg</b>	Organisationsnummer	232100-0065
Kontaktperson för projektet	Catarina Lindahl-Petäjä		
Telefon	0470-589115		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Gävleborg/Hudiksvalls kommun</b>	Organisationsnummer	212000-2379
Kontaktperson för projektet	Per Iversen/Annika Bergman,		
Telefon	0650-190 14 / 070-191 46 63		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Uppland/ Regionförbundet Uppsala län</b>	Organisationsnummer	222000-1511
Kontaktperson för projektet	Monica Söderström		
Telefon	018-182169		
Organisationsnamn	<b>Svenska Kommunalarbetareförbundet</b>	Organisationsnummer	802001-7888
Kontaktperson för projektet	Peter Hammarin		
Telefon	010-442 8821		
Organisationsnamn	<b>Pacta</b>	Organisationsnummer	556604-9267
Kontaktperson för projektet	Madeleine Gimåker		
Telefon	08-452 78 14		
Organisationsnamn	<b>Sveriges Kommuner och Landsting</b>	Organisationsnummer	222000-0315
Kontaktperson för projektet	Agneta Jöhnk		
Telefon	08-452 7463		
Organisationsnamn	<b>KFS</b>	Organisationsnummer	556423-7906
Kontaktperson för projektet	Monica Ericsson		
Telefon	08-556 0095		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Göteborgsregionen/ Göteborgsregionens kommunalförbund</b>	Organisationsnummer	222 000-0265
Kontaktperson för projektet	Margaretha Allen		
Telefon	031-335 51 13		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Örebro län/Region Örebro län</b>	Organisationsnummer	232100-0164
Kontaktperson för projektet	Linda Carlsson		
Telefon	019-602 63 68		
Organisationsnamn	<b>Vård- och omsorgscollege Södra Norrland/Sundsvalls kommun</b>	Organisationsnummer	212000-2411



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2015/00794

Sid 15(17)

Kontaktperson för projektet	Ingrid Säterberg	
Telefon	060/192312, 070/6973178	
Organisationsnamn	<b>Vård-och omsorgscollege Skåne/Region Skåne</b>	Organisations nummer 837600 – 9109
Kontaktperson för projektet	Gunilla Kajrup	
Telefon	0728-854823	
Organisationsnamn	<b>Vårdföretagarna</b>	Organisations nummer 556334-0941
Kontaktperson för projektet	Inga-Kari Fryklund	
Telefon	08-762 6999	
Organisationsnamn	<b>Arbetsgivarföreningen KFO</b>	Organisations nummer 802001-85555
Kontaktperson för projektet	Petter Skogar	
Telefon	08-702 54 10	

### Sammanfattning av projektet på svenska

I det förberedande projektet kommer Föreningen Vård- och omsorgscollege (VO-College), som består av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, att tillsammans med samarbetspartner och intressenter kartlägga och analysera förutsättningar för en fungerande kompetensförsörjning med fokus på personal inom stöd, vård och omsorg.

Arbetet kommer att organiseras utifrån VO-College samverkansstruktur med breda partnerskap bestående av arbetsgivare, fackförbund och utbildningsanordnare på regional och lokal nivå. De samverkande parterna kommer att delta aktivt i både kartläggnings- och analysarbete och dialog kommer att föras löpande med projektets intressenter.

Det förberedande projektet kommer att ta sitt avstamp i fem identifierade utmaningar:

- Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas
- Rekryteringsvägar och metoder behöver utvecklas
- Strukturer och stöd för lärande och utveckling på arbetsplatserna behöver utvecklas
- Karriärvägar behöver utvecklas och tydliggöras
- Samarbetet mellan utbildning och arbetsliv behöver utvecklas

Inom samtliga identifierade utmaningar handlar det om att öka kunskapen om bakomliggande problem, identifiera utvecklingsmöjligheter, samt belysa vilka åtgärder som behöver vidtas för att branschen ska vara tillgänglig och attraktiv för både män och kvinnor. Samtidigt ska det förberedande projektet undersöka på vilket sätt samverkansstrukturen inom VO-College kan utgöra plattform för kommande utvecklingsåtgärder.

Efter projektperioden ska arbetet ha resulterat i konkreta förslag på utvecklingsarbete som kan tas vidare inom ramen för kommande socialfondsprojekt.

### Sammanfattning av projektet på engelska

In the preparatory project, the national Association Health and Social Care College, consisting of employer and employee organizations, will identify and analyse the conditions for a functioning skills support in the health and social care sector.

The organization of the work within the project will be based on the collaboration structure with broad partnerships of employers, unions and training providers at regional and local level. The collaborating partners will be actively involved in both mapping, investigations and analytical work and dialogue will be ongoing with project stakeholders.

The preparatory project will take its starting point in five identified challenges:

- Language and communication skills need to be developed
- Recruitment Roads and methods need to be developed
- Structures that support learning and development in the workplace need to be developed
- Career paths need to be developed and clarified
- Cooperation between the educational system and working life needs to be developed

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

In all five, the work is about increasing knowledge about the underlying problems, identifying development opportunities, and to highlight what steps need to be taken to ensure that the sector is accessible and attractive to both men and women. At the same time the exploratory project will examine in what ways the cooperation structure of Health and Social Care College can be a platform for future development efforts.

After the project, the work will have resulted in concrete proposals for development that can be taken forward in the context of future Social fund projects.

### Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	3 147 316 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
<b>Summa kostnader</b>	<b>3 147 316 kr</b>
Avgår kontant medfinansiering	578 106 kr
<b>ESF-stöd</b>	<b>2 569 210 kr</b>
Offentligt bidrag i annat än pengar	278 276 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	578 106 kr
<b>Summa offentlig och privat medfinansiering</b>	<b>856 382 kr</b>
<b>Summa total finansiering</b>	<b>3 425 592 kr</b>
<b>ESF-stöd</b>	<b>75,00 %</b>
<b>Budgeterad medfinansiering från projektet</b>	<b>25,00 %</b>
<b>Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:</b>	<b>25,00 %</b>

### Kostnader

<b>Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)</b>	<b>3 147 316 kr</b>
Personal	1 952 520 kr
Externa tjänster	552 000 kr
Resor och logi	175 200 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	174 718 kr
Indirekta kostnader	292 878 kr
Intäkter	0 kr
<b>Kostnader socialfonden (Genomförandefas)</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr



Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
<b>Kostnader regionalfondskaraktär</b>	<b>0 kr</b>
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
<b>Offentlig medfinansiering</b>	
<b>Offentligt bidrag i annat än pengar</b>	<b>278 276 kr</b>
Personal	278 276 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
<b>Offentligt finansierad ersättning till deltagare</b>	<b>0 kr</b>
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
<b>Offentliga kontanta medel tillförda projektet</b>	<b>0 kr</b>
Kontanta offentliga medel	0 kr
<b>Offentliga kontanta medel från projektägaren</b>	<b>0 kr</b>
Egeninsats	0 kr
<b>Privat medfinansiering</b>	
<b>Privata bidrag i annat än pengar</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
<b>Privata kontanta medel tillförda projektet</b>	<b>0 kr</b>
Kontanta privata medel	0 kr
<b>Privata kontanta medel från projektägaren</b>	<b>578 106 kr</b>
Egeninsats	578 106 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr