



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

# ANSÖKAN

Diarienummer  
Ej diarieförd

Sid 1 (19)

**Utlysningens namn och diarienummer**  
Kompetensförsörjning, Programområde 1, Genomförande med möjlighet till mobilisering i ett beslut 2011-5060002

Uppgifter om organisationen	
Organisationens namn Sunne kommun	Organisationsnummer 2120001843
Utdelningsadress Sunne kommun	Organisationstyp Primärkommunala verksamhet
Postnummer   Postort 68680   Sunne	Organisationsstorlek 51-100 anställda
Webbplats www.sunne.se	
Behörig företrädare Peter Karlsson Ola Persson	

Uppgifter om arbetsstället/enheten	
Enhetens namn Sunne kommun KOMMUNKONTOR	CFAR-nummer 19183169
Utdelningsadress Sunne kommun	Telefonnummer 0565 16000
Postnummer   Postort 68680   Sunne	Faxnummer
Besöksadress Kvarngatan 4, 68680 Sunne	BankGiro
E-postadress cathrine.larsson@sunne.se	PlusGiro 122130-8
SNI-kod Offentlig förvaltning	Antal anställda Kvinnor   Män 100   100

Uppgifter om projektet	
Projektets namn CREATE VIVERE (CV)	Startdatum 2012-02-01
Projektets besöksadress Kvarngatan 4	Slutdatum 2014-06-30
Postnummer   Postadress 68680   Sunne	Ansökan avser <input type="checkbox"/> Förprojektering <input checked="" type="checkbox"/> Genomförande
Ange ärendenummer om din ansökan gäller ett fortsättningsprojekt på en förprojektering	Programområde <input checked="" type="checkbox"/> 1. Kompetensförsörjning <input type="checkbox"/> 2. Ökat arbetskraftsutbud
Är din organisation momsredovisningsskyldig för projektets verksamhet? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	Antal deltagare Kvinnor   Män 1040   260
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 och förordning (2009:982) om statligt stöd för Socialfonden? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Ålder på projektdeltagare <input checked="" type="checkbox"/> 16-24 <input checked="" type="checkbox"/> 25-54 <input checked="" type="checkbox"/> 55-64
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? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Områden som projektet kommer att bedrivas inom <input type="checkbox"/> Stockholm <input type="checkbox"/> Östra Mellansverige <input type="checkbox"/> Sydsverige <input checked="" type="checkbox"/> Norra Mellansverige <input type="checkbox"/> Mellersta Norrland <input type="checkbox"/> Övre Norrland <input type="checkbox"/> Småland och Öarna <input type="checkbox"/> Västsverige
Vilka ska delta i projektet? <input checked="" type="checkbox"/> Sysselsatta <input type="checkbox"/> Helt arbetslösa sedan minst ett år med särskilt fokus på personer med utländsk bakgrund (Minst 3 månader för personer i åldern 16-24) <input type="checkbox"/> Helt eller delvis sjukskrivna sedan minst 6 månader <input type="checkbox"/> Personer med hel eller delvis sjuk och aktivitetsersättning <input type="checkbox"/> Personer med ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen eller introduktionsersättning enligt lag om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar <input type="checkbox"/> Unga som befinner sig i övergången mellan studier och arbetslivet	Uppfyller projektet något av följande kriterier? <input checked="" type="checkbox"/> Lärande miljöer <input checked="" type="checkbox"/> Samverkan <input type="checkbox"/> Innovativ verksamhet <input type="checkbox"/> Strategiskt påverkansarbete Är projektet inriktat på någon eller några av diskrimineringsgrunderna? <input type="checkbox"/> Etnicitet <input type="checkbox"/> Kön <input type="checkbox"/> Ålder <input type="checkbox"/> Sexuell läggning <input type="checkbox"/> Funktionshinder <input checked="" type="checkbox"/> Projektet är inte riktat mot någon av diskrimineringsgrunderna <input type="checkbox"/> Trosuppfattning



<b>Kontaktperson projekt</b>	
För- och efternamn Anna Blomquist	Telefonnummer 0565-164 13
E-postadress anna.blomquist@sunne.se	Mobilnummer 076-128 45 50
	Faxnummer 0565-160 33

<b>Kontaktperson ekonomi</b>	
För- och efternamn Anna Engström	Telefonnummer 0565-160 25
E-postadress anna.engstrom@sunne.se	Mobilnummer
	Faxnummer 0565-160 33

## Beskrivning

### Bakgrund och problemanalys

**Förprojektering:** Beskriv huvudproblemet och orsakerna till detta i den mån de är identifierade. Behov och orsaker ska analyseras under förprojekteringen med hjälp av relevanta intressenter.

**Genomförande:** Beskriv projektets uppkomst, bakgrund och vilket huvudproblem som ska lösas genom projektet samt de viktigaste orsakerna till detta problem.

#### OFFENTLIG SEKTOR / KOMMUNER I SVERIGE

Offentlig sektor ställs kontinuerligt inför nya krav på anpassningar. I en tid av strukturomvandling påverkas den offentliga sektorn på många plan. Kännbara faktorer som ligger bakom strukturomvandlingen är den ekonomiska utvecklingen, konkurrensutsättningen, demografiska förändringar och nya teknologiska innovationer i samhället. Trycket på de kommunala verksamheterna är idag högt och förväntas öka allt mer. Medborgarna ställer nya och högre krav på att kommunernas verksamheter ska kunna svara upp mot förändringar därför finns stort behov av mer innovativ verksamhet liksom kompetensförstärkning av personal för att de ska känna sig trygga och klara av de omställningar som krävs i arbetslivet.

Generationsväxlingen drabbar samtliga län och nästan alla kommuner, men med olika styrka. Bäst klarar sig storstadskommunerna och några universitetsstäder medan utvecklingen blir mycket ogynnsam för flertalet kommuner i skogslänen. Värst drabbas dock glesbygdskommunerna. I dessa kommuner som tappar aktiv befolkning ökar försörjningsbördan kraftigt för dem som arbetar och till detta kommer att den kommunala ekonomin försvagas.

#### KOMMUNERNA I VÄRMLAND

Värmlands är ett län där kommunerna befinner sig i strukturomvandling. Värmland är också det län som tappar mest befolkning i Sverige och har i flera år varit sämst i Sverige på jämställdhet om man ser till det jämställdhetsindex som SCB tar fram. Länet har även de högsta ohälsotalen i Sverige båda vad gäller för män och för kvinnor. Siffran har på senare tid sjunkit dock från en jämförbart högre nivå än övriga delar av landet. Man har ännu inte nått den nationella nivån vad gäller ohälsotal i Värmland. För att skapa attraktionskraft i ett litet län som tappar befolkning kan lägre ohälsotal vara viktigt.

Näringslivsklimat och innovationskraft har betydelse för den regionala utvecklingen och sysselsättningen. Kompetensen hos kommunernas personal att möta föränderliga behov hos medborgare och företagare har under senare år uppmärksammats alltmer när det gäller betydelsen för tillväxt och utveckling.

#### KREATIVITET, INNOVATION, TILLVÄXT OCH HÄLSA

Kreativitet och innovation kan bidra till ekonomisk tillväxt. De kan också leda till ett bättre psykologiskt välbefinnande för individen. Organisationsklimat, teamklimat, relations/förändrings-orienterat ledarskap,



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

arbetsresurser och arbetsbelastningar är signifikant relaterade till ett kreativt klimat. Ju kreativare organisationsklimat, ju mer relations-orienterat uppfattas ledarskapet. Hur man upplever kreativitet och innovation är alltså relaterat till kontextuella faktorer samt att organisationskreativitet och innovation kan ha andra fördelar än de rent ekonomiska då relationen till det psykologiska välbefinnandet är signifikant. (Rasulzada)

Det är sedan tidigare känt att kreativitet och innovation bidrar till ekonomisk tillväxt. Enligt ny forskning kan kreativitet även leda till bättre psykologiskt välbefinnande för individen (Rasulzada, 2007). Projektet vill vara föregångare och bygga vidare på den relativt nya forskningen om kreativitetens bidrag till psykologiskt välbefinnande samt dess relevans för att motverka / minska sjukskrivningar.

#### FÖRUTSÄTTNINGAR HOS KOMMUNERNA I PROJEKTET

I projektet kommer Sunne kommun samarbeta med Årjäng, Torsby samt Munkfors kommuner. De är alla små kommuner med minskande befolkning. Vad gäller andelen högskoleutbildade i kommunerna är utbildningsnivån, ur ett nationellt perspektiv, relativt låg. Samtliga kommuner behöver därför höja utbildningsnivån för att stärka konkurrenskraften.

Liksom i många andra kommuner i Norra Mellansverige så har dessa kommuner i Värmland en minskande befolkning vilken också blir allt äldre. Detta ställer krav på kommunen att styra om sina resurser där de behövs bäst vilket framförallt är resurser från skola till äldreomsorg.

Utmärkande för kommunerna är den genomgripande generationsväxling som närmar sig. En stor andel av de anställda kommer inom loppet av bara några år att lämna verksamheten. Mer än 10 % av medarbetarna i kommunerna är redan idag över 60 år. Genom CV ska kompetensen och möjligheterna för de som redan är anställda tas tillvara genom kompetensförstärkning. Det är också viktigt att arbeta med attityder då nya personer med olika bakgrund också kommer att komma in i verksamheterna för att säkra dessa på lång sikt.

Samtidigt som en stor andel personer kommer att gå i pension står kommunerna inför en omställning där resurser och personal måste allokeras till nya verksamheter och arbetsätten förändras för att möta framtidens utmaningar. För de som har lägst utbildningsnivå och i de verksamheter som minskar är riskerna störst för övertalighet och arbetslöshet.

Det finns sedan tidigare en strävan efter att kommunerna ska skapa förutsättningar för heltidstjänster för sina medarbetare. För att detta ska vara möjligt i den förändringsprocess som pågår krävs att individerna accepterar arbete i flera olika arbetsgrupper och kanske t o m i flera olika förvaltningar.

Omställningar och organisatoriska förändringar kan skapa oro och stress vilket i sig kan leda till att sjukskrivningarna ökar. Detta kan sedan skapa ytterligare tryck på de medarbetare som finns kvar i verksamheter och en negativ spiral skapas med försämrad arbetsmiljö vilket leder till ökad ohälsa. Sjukfrånvaron i de medverkande kommunerna ser olika ut och erfarenhetsutbyten och implementering av nya metoder är relevant att arbeta med för att minska sjukfrånvaron på bred front. Medan Årjäng och Torsby har bland de högsta talen i länet ligger Munkfors och Sunne relativt lågt.

Nya krav från medborgare liksom krav på effektiviseringar för att klara det kommunala uppdraget i en liten kommun med minskande befolkning kräver att fler kommer att behöva kunna mer och kravet på individens förmåga till kreativitet och flexibilitet samt självkännedom kommer att öka för att överbrygga förändringar.

Unga personer ska säkerställa kommunernas framtida verksamheter vilket ställer krav på såväl kompetensförstärkning som nya organisationsformer. För att ta tillvara på de erfarenheter som finns hos personal som arbetat länge önskar projektet testa nya metoder för kompetensöverföring mellan gammal och ung. Ytterligare en viktig faktor för att klara framtida rekryteringsbehov i kommunerna är en attityd som bejakar mångfald, såväl etniskt mångfald som olika former av funktionshinder.

Ökade kunskaper om drivkrafter för att hålla personalen frisk och arbeta med att förbättra den psykiska hälsan även i en stor omställningsprocess kommer att krävas för att hålla nere sjukskrivningstalen.



Projektet har som målsättning att arbeta med både program mål 1 och 3 för att möta de problem och arbeta med de möjligheter som ovan identifierats.

#### PROBLEM OCH MÖJLIGHETER FÖR PROJEKTET

Alla medverkande kommuner:

- Stort omställningsbehov mellan verksamheter och funktioner samt stort rekryteringsbehov inom de närmsta 10-åren p g a av stora pensionsavgångar i kommunerna
- Personal med låg formell utbildningsnivå och på ”fel plats / uppgift” i organisationen i förhållande till framtida behov.
- Demografiska förändringar, fler äldre samt ökad mångfald hos befolkningen med nya förväntningar på kommunerna.

Sunne som projektägare:

- Stor erfarenhet av utvecklingsprojekt t ex Genius Loci, regionalfondsprojekt med inriktning på lokal tillväxt, HUS, finansierat av Vinnova med inriktning på hållbar hälsa och utveckling som implementerats i den egna verksamheten och hos andra samarbetspartners samt goda erfarenheter som spridits till andra kommuner och organisationer.
- Kommunen har förmågan att hitta nya spetsiga lösningar som är möjliga att implementera i andra kommuner och tar frågor till ett nästa steg. Kommunen har exempelvis arbetat med sjukskrivnings- och ohälsotalen i flera projekt men inte nöjt sig med att vara bra, utan hela tiden satsat på att ligga i framkant.

#### Intressenter som påverkas av och påverkar projektet

**Förprojektering:** Beskriv projektets tänkta intressenter, vilka påverkas av och påverkar projektet. Beskriv även hur de kommer att engageras under förprojekteringen i syfte att kartlägga och undersöka deras behov och idéer.

**Genomförande:** Beskriv projektets intressenter, vilka påverkas av och påverkar projektet. Beskriv även deras engagemang i projektet.

#### MÅLGRUPPER I PROJEKTET

Organisationen ser lite olika ut i de medverkande kommunerna men fokus i projektet är på medarbetarna som arbetar nära kunder/brukare / medborgare där omställningsbehovet för att möta nya krav är stort. Medarbetare med låg utbildningsnivå kommer att prioriteras då de har störst behov av kompetensförstärkning för att möta framtidens krav och ges nya möjligheter i den generationsväxling som sker. För att skapa en miljö som utvecklas tillsammans med individerna är det viktigt att en bred målgrupp nås av kortare utbildningsinsatser / seminarier för att skapa ökad acceptans för mångfald, främja jämställdhet och öka förståelsen för kreativitetens möjligheter för en generell förstärkning av individens hälsa och förutsättningar på arbetsmarknaden. De stora grupperna i projektet är medarbetare som arbetar inom omsorg samt utbildningssektorerna.

I övrigt finns det en målgrupp som omfattar de medarbetare med administrativa uppgifter som ska ha kunskap och verktyg för att stötta medarbetarna och organisationens omställningsprocesser och där det är extra viktigt att skapa förutsättningar för verksamheterna i projektet att möta generationsväxling och omställning och på så sätt möta framtidens krav på effektiva kommuner med nya arbetsmetoder, öka kunskapen om nya tekniker och metoder som främjar hälsa och lärande. Kompetensutveckling som kan förutses är t ex användning av modern teknik och nya systemlösningar för att förbättra förmågan att bearbeta och tolka komplex information och föra ut den på ett lättillgängligt sätt i organisationen. Detta är medarbetare inom framförallt personalfunktionen men även ekonomi, information och IT kan komma att beröras. Vilka behov som behövs i detalj för målgruppen ska kartläggningen påvisa.

På central/strategisk nivå finns även en extra stor vinst av samverkan mellan kommunerna då de mindre kommunerna i Värmland redan idag har allt svårare att upprätthålla spetskompetens, särskilt under semesterperioder eller vakanser, varför gemensamma lösningar och personalresurser både permanent och tillfälligt är en modell som ska testas i projektet.

#### SAMARBETSPARTNERS

De övriga tre kommunerna Årjäng, Torsby och Munkfors kommer att vara deltagande aktörer och delta i en gemensam kartläggning och utbildningsprocess tillsammans med Sunne kommun. Cirka hälften av medarbetarna i projektet kommer från Sunne där generationsväxlingen kommer snabbt och övriga medarbetare kommer från de tre



övriga kommunerna.

Projektet kommer att söka ett brett samarbete under mobiliseringsfasen. Idag finns några parter identifierade som även skrivit avsiktsförklaringar. Dessa parter kommer att tillföra projektet nya perspektiv och intressant kunskap inom demografi, folkhälsa, samhällsvetenskap, regional, utveckling och följeforskning. En viktig samverkanspart är SKL som kommer sätta projektet i ett nationellt sammanhang och vara en ambassadör för projektet. Under mobiliseringsfasen kommer fortsatt omvärldsbevakning att ske för att hitta lämpliga organisationer / personer att inkludera i projektets expertgrupp.

För lokal förankring hos kommunernas näringsliv som också är beroende av en väl fungerande offentlig sektor för sin kompetensförsörjning kommer näringslivsråd och nätverk med kvinnor i näringslivet att inbjudas. Näringslivsråd blir även en plattform för de medarbetare som kommer att ta del av stöd för företagsstarter med inriktning mot alternativa former för erbjudande av offentliga tjänster eller annat företagande

#### MÅLGRUPPENS ENGAGEMANG I MOBILISERINGEN

Kompetenskartläggningen kommer att genomföras i flera steg och samordnas av projektledare samt projektansvariga i respektive kommun. För process och enkäter kommer extern kompetens att tillföras. I ett första steg kommer fokusgrupper som representerar ett genomsnitt av anställda och som speglar mångfald, kön, ålder, yrkesroll e t c att sättas ihop, ca 200 personer kommer att inkluderas i 14 olika fokusgrupper. Dessa grupper kommer både att genomföras med representanter från olika verksamheter i en kommun och för personal på central nivå med medarbetare från alla kommunerna samlad. Fokusgruppernas har både syfte att ta fram relevanta frågeställningar till enkäter men är även en viktig del för delaktighet och förankring av projektet. Enkäterna kommer i nästa steg att besvaras av alla medarbetare (1300 personer) i de aktuella verksamheterna. Analysen som kommer att göras av projektledare, projektansvariga och externt stöd gemensamt kommer att utgå från enkätsvar och processer/resultat från ett antal fokusgrupper. Delaktighet och process kommer att vara i förgrunden för hela kompetenskartlägningsprocessen.

#### Jämställdhetsintegrering

**Förprojektning:** Beskriv hur projektet ska ge deltagarna ökade kunskaper om vad jämställdhetsintegrering är , samt hur projektet ska arbeta jämställdhetsintegrerat gentemot projektets deltagare.

**Genomförande:** Redogör för resultatet av er problem- och behovsanalys/swot av jämställdhet samt hur resultatet påverkar projektinnehållet.

För de medarbetare inom skola och omsorg som projektet omfattar finns en stor majoritet kvinnor. Projektet har som mål att skapa arbetsplatser som i större utsträckning lockar både män och kvinnor samt säkerställa att utvecklingsmöjligheterna för båda könen är lika i kommunernas samtliga verksamheter.

Kommunen är en stor arbetsgivare och i små kommuner antas medarbetarnas attityder till och kunskaper om jämställdhet också på sikt få konsekvenser i samhällets attityder. Medarbetarna möter medborgare och skapar verksamheter för brukare som ska vara könsneutrala. Ett arbete som kräver kontinuerliga insatser för att nå framgång. Sunne kommun har t ex av skolinspektionen fått påpekande att jämställdheten i förskolan mot barnen inte är tillräckligt bra. Här krävs särskilda utbildningsinsatser för att medarbetarna ska få bättre självkänedom och verktyg för att möta medborgarna på ett jämställt sätt oavsett vilken funktion man har i kommunen.

Under hela projektet ska projektledningen vara uppmärksam på att jämställdhet skapas representativt i olika grupper från styrgrupp och referensgrupp till fokusgrupper och utbildningar. Eftersom målgruppen är majoritet kvinnor kommer en viss skevhet att förekomma men särskilda insatser ska göras för att lyfta fram män i olika grupperingar. Deras upplevelser och delaktighet är viktig för att skapa kunskaper om hur könssegregationen kan minska. Här kan t ex jämställdhetssäkring av alla utbildningsinsatser vara en metod. Krav kommer att ställas på att föreläsare, utbildare och processledare har kunskaper om jämställdhet och säkerställer att båda könen känner sig lika berörda och kommer till tals i olika sammanhang.

Projektet ska i alla undersökningar som genomförs säkerställa att statistik och analyser sker uppdelat på kön. Detta är särskilt viktigt eftersom projektet har för avsikt att använda olika metoder för att möta omställningsbehoven med fokus på kreativitet, generella utbildningsinsatser, specifika utbildningsinsatser etc. Med tillgång till statistik kan olikheter mellan metodernas genomslag för kvinnor respektive män bli en kompletterande kunskap till hur väl olika metoder får genomslag för attityder, förändringsbenägenhet, självkänsla och hälsa för hela målgruppen.

Aktiviteter under mobiliseringsfasen:

- Inventera hur medarbetarna i kommunerna förhåller sig till kvinnor / män samt vilka kunskaper som finns om jämställdhet.



Genomförs både i samband med fokusgrupper och i enkät.

- Utbildning tillsammans med processtöd för projektledning och nyckelpersoner t ex representanter från personal och informationsfunktioner hos kommunerna.
- Arbetet i mobiliseringsfasen ska leda fram till en handlingsplan för åtgärder i genomförandefasen.

Exempel på åtgärder som kan bli aktuella i genomförandefasen är, utbildningsinsatser om bemötande kopplat till jämställdhet för målgruppen, utbildningsinsatser för informationsavdelningar för att säkra en könsneutral kommunikation internt och externt, insatser för att öka antalet män inom skola och omsorg, jämställdhetssäkrade utbildningar, utvärdering av hur olika insatser på arbetsplatserna under projektet påverkat män och kvinnor.

### Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

**Förprojektering:** Beskriv hur ni ska öka kunskapen om hur projektet kan bli tillgängligt för personer med funktionsnedsättning.

**Genomförande:** Beskriv hur ni ska öka kunskapen om hur projektet kan bli tillgängligt för personer med funktionsnedsättning samt hur denna kunskap ska integreras i projektgenomförandet.

Tillgänglighet är en viktig fråga både för befintliga och nya medarbetare i kommunen men även för medborgarna. Eftersom projektets målgrupp är personer som arbetar nära medborgaren förväntas insatserna i projektet för ökad kunskap om tillgänglighet även nå genomslag i bemötande av medborgare med funktionshinder. Likaså har attityder en stor betydelse för kommunerna i samband med framtida rekrytering då många nya medarbetare ska in i kommunernas verksamheter vilket kan förväntas leda till ökad mångfald både gällande etnisk bakgrund och nya typer av funktionshinder.

Ett nära samarbete kommer att ske under mobiliseringsfasen med processtöd för att integrera alla aspekter av tillgänglighet (fysisk tillgänglighet, tillgänglig verksamhet, kommunikativ tillgänglighet samt informativ tillgänglighet) i en plan för genomförandefasen.

Genom SKL (vilka kommer att finnas representerade i projektets expert/referensgrupp) ska projektledningen i mobiliseringsfasen söka efter goda exempel i andra mindre kommuner på hur FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning har integreras i andra kommuners utvecklingsarbete.

Aktiviteter under mobiliseringsfasen:

- Inventera hur medarbetarna i kommunerna förhåller sig till personer med funktionsnedsättning samt vilka kunskaper som finns om tillgänglighet. Genomförs både i samband med fokusgrupper och i enkät.
- Inventera och analysera funktionsnedsättningar hos målgruppen för att få fram behov av åtgärder i genomförandefasen. Genomförs i enkät.
- Utbildning tillsammans med processtöd för projektledning och nyckelpersoner t ex representanter från personal och informationsfunktioner hos kommunerna.

Arbetet i mobiliseringsfasen ska leda fram till en handlingsplan för åtgärder i genomförandefasen. Exempel på åtgärder som kan bli aktuella i genomförandefasen är fysiska åtgärder eller komplettering av utrustning i utbildningslokaler, utbildningsinsatser om bemötande och olika typer av funktionshinder för målgruppen, utbildningsinsatser för informationsavdelningar om hur man främjar kommunikation med olika målgrupper.

### Målformulering, projektets mål

**Förprojektering:** Formulera tänkta mål på lång och medellång sikt.

**Genomförande:** Ange projektets mål på lång, medellång och kort sikt. Säkerställ att det finns en logisk koppling mellan målnivåerna.

#### Övergripande mål (mål på lång sikt)

Medarbetarna i kommunerna har den kompetens, självförtroende, trygghet och yrkesstolthet som krävs för att utföra ett arbete med hög kvalitet som möter medborgarnas förändrade krav på service. Medarbetarna har verktyg och kompetens för att möta det omställningsbehov som kommunerna står inför p g a den omfattande generationsväxlingen. Kommunerna har väl inarbetade metoder för att främja hälsa och livslångt lärande vilket ger ett attraktivt organisationsklimat för anställda och underlättar rekrytering.

#### Projektmål (syfte, ett mål på medellång sikt)

Projektets syfte är att utveckla och ta tillvara på medarbetarna som resurs för att bättre möta och anpassa verksamheten utifrån framtida förutsättningar. Detta ska skapa förutsättningar för medarbetarna att klara framtida omställningar utan risk för arbetslöshet. Projektet har även som mål att öka kunskapen om och implementera olika metoder för minskad ohälsa hos medarbetarna.

#### Delmål (projekt på kort sikt)

DELMÅL MOBILISERINGSFAS



- Stort intresse och engagemang för medverkan i genomförandefasen med det gemensamma målet att utveckla ”en professionell, frisk och lärande organisation”.
- Ökad kunskap om nuläge och personalens kompetensutvecklingsbehov på individ och yrkesgruppsnivå.
- Kunskap om nuläge psykisk hälsa samt plan för implementering av olika metoder för ökad självkänsla och förbättrad psykisk hälsa under genomförandefasen.
- Plan för jämställdhetsintegrering.
- Utvecklat partnerskap med kommuner och samverkanspartner.
- Plan för transnationellt utbyte.
- Plan för tillgänglighetsarbete under genomförandefasen.
- Detaljerad tid & aktivitetsplan för genomförandefas.
- Utvärderingsplan för genomförande.

#### DELMÅL GENOMFÖRANDEFAS

- Personerna i målgruppen ska uppleva att de har god arbetstillfredsställelse och möjligheter att påverka sin arbetssituation vilket skapar välbefinnande.
- Personerna i målgruppen ska uppleva att de har lättare att arbeta på en annan arbetsplats eller med fler /andra arbetsuppgifter efter projektet.
- Medarbetarna i kommunerna har god självkänedom och känner sig tryggare i sin yrkesroll och har fler / bättre verktyg att möta kundernas enskilda behov.
- Ett mer kreativt och tillåtande organisationsklimat har uppnåtts vilket lett till minskad ohälsa hos medarbetarna i kommunerna.
- Kompetens och resurser tillvaratas på ett bättre sätt och relaterar till hela kommunens behov.
- Högre kompetens och positiva attityder till jämställdhets och mångfaldsfrågor hos målgrupperna.
- Tillgängligheten har ökat.
- Utbildat utbildare i kommunerna som kan säkerställa att kunskaperna i projektet förs vidare till fler och ny anställda. De får också en viktig roll i att skapa en mer kontinuerligt lärande organisation med internutbildningar.

#### Mervärde

Beskriv hur projektets mål och verksamhet löser och tillmötesgår identifierade behov och problem hos intressenterna jämfört med hur det sker idag

Projektiden bygger på att ta tillvara på nya och annorlunda arbetssätt som utvecklats för att inkludera olika intressenter i att ”bygga” framtidens kommun. Fokus i projektet är att analysera kompetensbehov och förutsättningar för förändringsarbete hos medarbetare i kommunerna med utgångspunkt i att överbrygga generationsväxling och omställningar.

Medarbetarna blir genom nya kunskaper och tillgång till andra resurser medskapande av nya organisatoriska lösningar istället för att drabbas av t ex arbetsbrist inom ett speciellt yrkesområde. Detta genom att de får verktyg att arbeta med självkänsla och kreativitet samt förstärkning av kunskaper inom andra relevanta områden. I framtidens kommuner ska således medarbetarnas kompetenser över tid på ett bra sätt tas tillvara och möjligheter skapas för att utveckla nya kvalifikationer för arbete inom andra verksamheter. Detta skapar större möjligheter för personalen att stärka sin konkurrenskraft då medarbetarnas kompetens matchas mot de behov som finns i framtiden där vissa verksamheter kommer att minska medan andra kommer att öka.

I projektet kommer olika metoder för att minska sjukskrivningar och förbättra hälsan att undersökas och hur dessa metoder får utslag i en offentlig organisation samt skillnader mellan kvinnor och män. Detta blir kunskaper som kan komma till stor nytta för många kommuner i Sverige, särskilt där förändringstrycket är stort.

**Målgruppens och/eller samverkanspartnerns engagemang** - Beskriv upplägget för att säkerställa ett brett engagemang hos samverkanspartner och/eller deltagare.

#### Uppföljning, utvärdering och lärande

**Förprojektering:** Beskriv hur ni ska följa upp och lära av arbetet under förprojekteringen.

**Genomförande:** Beskriv hur ni ska dokumentera, följa upp och utvärdera projektet samt hur detta ska bidra till lärande i projektet.

Uppföljning och utvärdering ska ske utifrån ett lärandeperspektiv och inkluderas på olika sätt i projektet. Kontakter



med processtöd SpeL ska ge stöd i detaljutformning av upphandling för projektets utvärdering vilken ska utföras av extern utvärderare. Upphandlingsprocesserna kommer att påbörjas redan hösten 2011.

För att säkerställa att mätning av projektets effekter kan ske på individnivå kommer den inledande kartläggningen också att vara en "nollmätning". Denna mätning ska ge fördjupade svar på hur individerna som kommer att omfattas av projektets insatser ser på bemötande, jämställdhet, tillgänglighet, hur man känner sig delaktig i utveckling av arbetssätt och organisation samt i vilken mån man har tillräckligt med verktyg för att möta förändringar. I slutet av projektet görs en uppföljning som då ska ge svar på vilka effekter projektet fått på individnivå för olika personalkategorier. Huruvida olika metoder fått olika effekter samt om det finns skillnader mellan män och kvinnors resultat.

Utvärderaren kommer att följa projektet kontinuerligt och inte bara se till måluppfyllelse utan även till organisering och olika intressenters inflytande över projektets utveckling. Utvärderaren ska även ha särskilt ansvar för att dokumentera och påvisa hur projektet arbetat med och nått resultat inom jämställdhetsintegrering respektive tillgänglighet.

Förutom en extern utvärderare kommer en process med reflektion och genomgång av delresultat att ske i styr och referensgrupp. På detta sätt kommer olika kompetenser och perspektiv att tillföras i utvärderingsarbetet och därmed bidra till att projektet på ett bättre sätt når uppsatta mål.

### Risicanalys och riskhantering

Ange vilka de potentiella riskerna är som kan leda till svårigheter att uppnå målen i ert projekt och ange även hur ni planerar att hantera dessa risker. Riskanalys av medfinansiering görs i fältet om medfinansiering.

Potentiella risker	Riskhantering
Samverkanspart drar sig ur	Engagera samverkansparter i referensgrupp, tät dialog samt skapa rutiner för kommunikation.
Lågt intresse hos deltagande aktörer	Tydligt arbetsprogram för varje kommun. Flera personer engagerade som äger ansvaret i kommunerna. Skapa en stark känsla av medskapande genom delprojektledare i varje kommun som även medverkar i ledningsgrupp för "hela" projektet.
Svårigheter i kommunikation pga. projektets komplexitet	Aktivt arbeta med olika kommunikationsvägar. I förväg bestämma vägar för kommunikation för att underlätta för samtliga deltagare att kunna göra sig hörda. Låta kommunikation om projektet följa "naturliga" kommunikationsvägar i verksamheterna.
Budgeten överskrids	Projektet del av kommunens ekonomisystem med budgetuppföljning. Skapa rutiner för avstämningar. Analysera avvikelser, omfördela och prioritera bland aktiviteter och personalkostnader.
Byte av personal i projektledningen	Skapa rutiner för dokumentation så att nya medarbetare snabbt kan sätta sig in i projektet och ta över arbetet.
Det visar sig saknas intresse bland medarbetarna för att delta i de planerade aktiviteter / utbildningar i projektet	Förankring i mobiliseringsfasen för att undvika problem. Vid för få anmälningar ska projektgruppen gå ut och fråga om orsaken till det minskade intresset och därigenom modifiera och ändra innehållet i utbildningsinsatserna. Flera parallella utbildningsinsatser för att skapa flexibilitet i systemet.

### Externa tjänster

Ange namn på eventuella konsulter eller företag som ni planerar att anlita, samt vad de externa tjänsterna består av.

Externa tjänster kommer att behövas för kompetenskartläggning under mobiliseringsfasen, det gäller såväl





processkonsulter som experter på enkätundersökningar och analys för att få fram rätt underlag för genomförandefasen. Under hela projektet kommer utvärdering att köpas externt samt omvärldsbevakning i form av en expertgrupp. Föreläsare, experter samt utbildningsinslag för målgruppen kommer att köpas och organiseras med såväl intern som extern personal utifrån de behov och kompetenser som identifieras i mobiliseringsfasen. För det transnationella utbytet kan experter inom interkultur blir aktuellt. Inom området kreativitet och hälsa kommer externt stöd att krävas för att testa olika verktyg för förbättrad psykisk hälsa.

### Tid- och aktivitetsplan

**Förprojektning:** Ange och beskriv alla planerade aktiviteter.

Genomförande: Ange och beskriv alla planerade aktiviteter och/eller kompetensutvecklingsinsatser.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
<b>MOBILISERINGSFAS</b>	2012-02-01	2012-02-28
Utveckla organisationen och rutiner inklusive första ledningsgrupps- och styrgruppsmöten Ansvarig: Projektledare, projektansvarig i varje kommun och styrgrupp		
Utvärdering, följeforskning Ansvarig: Projektledare och extern konsult	2012-02-01	2012-07-31
Utbildning jämställdhetsintegrering Ansvarig: Projektledare	2012-03-01	2012-03-31
Uppstart kartläggning: Informationsmöten och fokusgrupper Ansvarig: Projektledare, projektansvarig i varje kommun och extern konsult	2012-03-01	2012-03-31
Utbildning tillgänglighet Ansvarig: Projektledare	2012-03-01	2012-03-31
Omvärldsbevakning och kontakt skapande andra projekt, organisationer och kommuner Ansvarig: Projektledare	2012-03-01	2012-05-31
Kartläggning, enkäter (kompetens och ohälsa) Ansvarig: Projektledare, projektansvarig i varje kommun och extern konsult	2012-04-01	2012-04-30
Framtagandet av plan jämställdhetsintegrering Ansvarig: Projektledare och projektansvarig i varje kommun	2012-04-01	2012-05-31
Fördjupa kontakter och inledande resa, transnationella partners Ansvarig: Projektledare	2012-04-01	2012-05-31
Framtagande av plan tillgänglighet Ansvarig: Projektledare och projektansvarig i varje kommun	2012-04-01	2012-05-31
Undersökning olika metoder för psykologiskt välbefinnande, hälsa Ansvarig: Projektledare	2012-04-01	2012-06-30
Utarbeta rutiner och roller expertgrupp samt identifiera ytterligare relevanta samverkansparter Ansvarig: Projektledare	2012-04-01	2012-06-30
Analys kartläggning Ansvarig: Projektledare, projektansvarig i varje kommun och extern konsult	2012-05-01	2012-05-31
Ta fram förslag på utbildningskoncept, generella och specifika som möter identifierade behov Ansvarig: Projektledare	2012-05-15	2012-07-15
Framtagandet av detaljerad handlingsplan för genomförande Ansvarig: Projektledare och projektansvarig i varje kommun	2012-06-01	2012-07-15
Slutrapportering mobiliseringsfas Ansvarig: Projektledare	2012-06-15	2012-07-31



Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
<b>GENOMFÖRANDEFAS (PRELIMINÄRA AKTIVITETER)</b>	2012-08-01	2014-06-30
Utvärdering, följeforskning Ansvarig: Projektledare och extern konsult		
seminarier om bemötande, självkänsla och mångfald Ansvarig: Projektledare och extern konsult	2012-09-01	2012-12-31
Jämställdhetsutbildningar Ansvarig: Projektledare och extern konsult	2012-09-01	2013-03-31
Stöd och verktyg för omställningsprocesser, självinsikt, organisationskunskap med mer Ansvarig: Projektledare, projektansvarig i varje kommun och extern konsult	2012-09-01	2013-06-30
Implementering metoder för förbättrad hälsa, bl a ökad kreativitet Ansvarig: Projektledare och extern konsult	2012-09-01	2013-06-30
Utbildning och andra lärandeprocesser för skola och omsorg Ansvarig: Projektledare, projektansvariga andra kommuner och externa konsulter	2012-09-01	2014-03-31
Utbildning och andra lärandeprocesser för nyckelpersoner/stabfunktioner Ansvarig: Projektledare, projektansvariga andra kommuner och externa konsulter	2012-09-01	2014-03-31
Implementering tillgänglighetsplan Ansvarig: Projektledare	2012-11-01	2013-06-30
Arbetsrotation och erfarenhetsutbyten mellan kommuner i Värmland Ansvarig: Projektledare och projektansvarig i varje kommun	2012-11-01	2013-10-30
Seminarier om entreprenörskap och företagande Ansvarig: Projektledare och projektansvarig i varje kommun	2013-01-01	2013-06-30
Erfarenhetsutbyten med andra projekt och kommuner i Sverige Ansvarig: Projektledare	2013-01-01	2013-12-31
Transnationellt utbyte Ansvarig: Projektledare	2013-01-01	2014-03-31
Coaching/stöd i att starta företag Ansvarig: Projektledare, projektansvarig i varje kommun och extern konsult	2013-07-01	2013-12-31
Slutrapportering Ansvarig: Projektledare och projektansvarig i varje kommun	2014-04-01	2014-06-30

### Programkriterier

#### Lärande miljöer - Hur främjar projektet lärande miljöer?

Ökad självinsikt, ökad kreativitet och främjande av attityder för ökad mångfald är olika insatser i projektet som ska främja individens förmåga till att vara kreativ och utvecklingsbar. Med de stora förändringar som generationsväxling och omställning innebär i kommunerna under de närmaste åren krävs en miljö som stimulerar lärande och utveckling. Individens möjligheter till delaktighet och ansvar för att forma framtidens verksamheter och organisera dessa utifrån den kompetens som finns kommer att vara en förutsättning för kommunerna att lyckas möta medborgarnas efterfrågan på service. Medarbetarnas inflytande över sin egen och organisationens utveckling går därmed hand i hand.

Förutom det lärande som utgår från varje individ och arbetsplats kommer projektet att stimulera lärande mellan kommuner och arbetsplatser. Detta blir ett komplement till det formella lärandet och ger möjligheter att ta tillvara på goda exempel från samarbetspartners, andra projekt och kommuner och omsätta dessa i den egna hemmiljön eller att tillsammans med arbetstagare från olika arbetsplatser hitta nya sätt att organisera arbetet.

En strategi för att skapa ett lärande över tid kommer att var möjligheten att dela arbetskraft, fortsätta ta del av varandras metoder genom möten / träffar e t c vilket projektet bygger en plattform för. Såväl formellt som icke-



formellt lärande kommer att användas i projektet så att medarbetare från de medverkande kommunerna i möten får möjligheter till lärande på olika sätt.

Under mobiliseringsfasen startar lärprocesser genom individernas delaktighet i kompetenskartläggning och övrig analys vilken blir grunden för genomförandefasen. Under nästa fas fortsätter lärprocesserna i form av nätverksbyggande, erfarenhetsutbyten, inspirationsföreläsningar och utbildningar.

**Innovativ verksamhet** - Hur främjar projektet innovativ verksamhet?

**Främja samverkan** - Hur främjar projektet samverkan?

Styrningen av projektet kommer att utgå från en grupp med representation från deltagande aktörer och målgruppen. Representanterna från de medverkande kommunernas personalavdelningar samt fackliga företrädare som representerar projektets målgrupper kommer att utgöra styrgrupp. Denna grupp blir en garant för såväl styrning som samverkan både i projektet och på sikt.

Projektets problemställning gäller många av Sveriges kommuner därför är samverkan en viktig del i projektet. Genom samverkan på olika plan skapas mervärde och modeller för hållbar förändring som kan användas i andra kommuner och organisationer.

Sunne kommun kommer tillsammans med andra mindre landsbygds kommuner i Värmland (Årjäng, Torsby och Munkfors) med liknande problemställning att undersöka olika modeller för omställning och utveckling av medarbetare. Samverkan ska skapa bättre förutsättningar för projektet genom att möjliggöra informellt lärande mellan organisationerna. Detta kommer t ex att organiseras genom studiebesök och arbetsrotation även utanför den egna kommunen.

På ett strategiskt plan kommer personalavdelningarna från samtliga kommuner att bli ett nav för fortsatt samverkan och livslångt lärande i de medverkande kommunerna. Medarbetarna på personalavdelningarna ska genom projektet stärka sina roller och kompetenser för att på ett bättre sätt ta tillvara på kommunernas personal som kompetensresurs. På denna nivå ska även modeller för hur specialistkunskaper kan delas mellan kommunerna för att öka kvaliteten och trygghet för medarbetarna tas fram.

Tillsammans med en referensgrupp med representanter från olika kompetenser och organisationer från såväl lokal som regional och nationell nivå t ex SKL och företrädare från det lokala näringslivet kommer bred kompetens att tillföras projektet. Samverkan och utbyten kommer även att ske med andra projekt och organisationer såväl inom ramen för nätverksträffar organiserade av ESF som på eget initiativ. Bland annat planeras för en träff med projektet ”100 procent stolt och kompetent” i Avesta och FFA i Filipstad för att fördjupa kunskaperna om hur hälsa främjas hos medarbetare i kommunerna.

**Strategiskt påverkansarbete** - Hur ska projektet bedriva ett strategiskt påverkansarbete?

**Transnationalitet, Insatser av regionalfondskaraktär och Koppling till andra projekt eller program**

**Transnationalitet** - Om projektet innehåller transnationell verksamhet, beskriv och motivera nyttan för projektet som helhet.

Sunne kommun har erfarenheter av samarbete med en mängd länder. Många utbyten har skett inom ramen för EU finansierade projekt. Inom ramen för CV planeras de transnationella utbytena att ge inspiration till medarbetarna i kommunerna på flera områden för att bättre möta omställningar och förändrade krav från medborgare. Genom att lära av andra kommuners erfarenheter förväntas omställningsprocesserna i kommunerna förenklas.

Man planerar att ta tillvara på de nyligen upparbetade kanalerna inom projektet Genius Loci i Reggio Emilia, Italien för fördjupade utbyten inom projektet CV. Italien har intressant pedagogik som kan komma till nytta i en



omställning av skolan. Likaså finns det intressanta lärdomar att dra av ett område som blir allt mer väsentligt för verksamheternas kvalitet inom såväl skola som omsorg nämligen kosten. I Italien finns större erfarenheter av närproducerad mat liksom med andra kryddor och smaker vilket är intressant att ta del av. I mobiliseringsfasen ska redan upparbetade kontakter i regionen vara utgångspunkt för att hitta rätt kanaler att vidareutveckla samarbeten med.

Planer finns också på ett samarbete med Danmark där det finns intressanta erfarenheter av medborgardialog. SKL har tipsat Sunne kommun om Danmark och att fördjupa kontakten med Center for medborgardialog. Anne Tortzén från denna organisation kommer att besöka Sunne kommun redan i september 2011 vilket blir ett första tillfälle att diskutera fördjupat samarbete inom ramen för projektet CV.

För att skapa en ömsesidighet i det transnationella utbytet kommer de lärdomar som CV får om att överbrygga omställning till följd av demografiska förändringar liksom metoder för generationsväxling att spridas. I Sverige ligger vi ”före” många länder i Europa när det gäller omställningen varför metoderna i projektet CV kan vara intressanta för andra kommuner / regioner att ta del av.

Under mobiliseringsfasen planeras kontaktresor för att konkretisera det transnationella utbytet i projektet och hitta rätt kontaktpersoner och verksamheter för ett ömsesidigt utbyte under hela projekt liksom i framtiden.

**Insatser av regionalfondskaraktär** - Om projektet innehåller insatser av regionalfondskaraktär, beskriv och motivera nyttan för projektets som helhet.

Under projektet kommer projektet att genomföra insatser i de berörda verksamheterna för att öka kunskaperna om entreprenörskap och företagande hos kommunernas anställda. Seminarier och inspirationsföreläsningar till en bred målgrupp kommer att kompletteras med mer specifik coachning och stöd till de som önskar starta upp kommunala verksamheter i alternativa driftsformer eller starta företag med annan inriktning.

Samarbete kommer att ske med lokala näringslivsråd samt med regionalfondsprojekt med inriktning på ökat entreprenörskap bland annat ”Det företagsamma Värmland”. Genom ett utbyte kan de metoder för ökat entreprenörskap och offentliga verksamheter i alternativa driftsformer som utarbetas i CV vara till nytta för fler kommuner och kanaliseras genom andra projekt och verksamheter i framtiden.

**Koppling till andra projekt eller program** - Om projektet har en koppling till andra projekt eller program, uppge namnet på projektet eller programmet, samt beskriv och motivera nyttan för ditt eget projekt.

Projekt i Värmland tillsammans med vilka erfarenheter kommer att delas är i första hand:

- KLURA – Kompetens, Ledning, utveckling, Resultat i socialt Arbeta, Karlstads kommun
- FFA- Förebyggande Friskvårdsarbete, Filipstads kommun

Under mobiliseringsfasen kommer kontakter att tas för en diskussion om hur erfarenheter och metoder från andra projekt kan tas tillvara i CV samt på vilket sätt CV kan bidra till kunskapsökningar hos andra kommuner i Värmland.

Dessutom kommer erfarenheter från följande projekt i Norra Mellansverige att tas tillvara:

- 100 procent stolt och kompetens, Avesta kommun
- Hälsofrämjande ledarskap Gävleborg, Gävle kommun

Under mobiliseringsfasen kommer en studieresa med projektledningen för att bygga kontakter med ovan nämnda projekt att genomföras. Målet är att skapa en väl fungerande kontaktyta mellan projektledningarna för att under genomförandefasen inkludera projektets målgrupp i erfarenhetsutbytet med syfte att lära mer om omställnings- och utvecklingsprocesser i andra delar av Norra Mellansverige. Detta ska resultera i ännu bättre arbetsmetoder och rätt kompetensutvecklingsinsatser i projektet CV.



<p><b>Projektorganisation</b></p> <p><b>Projektorganisation</b> - Beskriv hur projektet ska organiseras.</p> <p>Projektet kommer att ledas av en styrgrupp där tjänstemän, politiker och fackliga företrädare från de fyra kommunerna ingår. Projektet kommer dessutom att använda en väl fungerande struktur med en expertgrupp som skapat mervärde genom att tillföra kompetenser och skapa spridningseffekter i projektet Genius Loci. En referens/expertgrupp, med expertis inom olika områden, kommer att vara kopplad till projektet för att säkerställa kvaliteten och föra in omvärldens syn i arbetet. Deras uppgift blir att spana utifrån förutbestämda teman som projektets styrgrupp beslutar om.</p> <p>Experterna kommer att träffa projektets styrgrupp regelbundet, cirka 3-4 gånger per år. Expertgruppens sammansättning ska vara mixad utifrån ålder, kön och etnicitet men har framförallt kompetenser och erfarenheter som kan vara till nytta. En vinst är att experterna sprider arbetet som pågår i andra kretsar och blir ambassadörer för projektet och dess metoder. Experterna ska flexibelt kunna bytas ut under projektets genomförande om det uppstår behov av annan specifik kunskap.</p> <p>För projektets genomförande kommer en projektledare att anställas som har sin bas hos projektägaren Sunne kommun. Projektledaren kommer också till sitt stöd ha kompetenser inom administration, ekonomi och information för att skapa en väl fungerande projektledning med de kompetenser och resurser som krävs för ett komplext projekt.</p> <p>För att säkra förankring och projektets drift i respektive kommun kommer en projektansvarig att utses. Likaså kommer det att finnas kontaktpersoner från respektive verksamhetsområde i varje kommun. Personer från olika verksamhetsområden inkluderande representanter från målgruppen kommer att forma lednings- / arbetsgrupper i respektive kommun. Detta arbetssätt ska säkra förankring och delaktighet i projektets genomförande och ge ett smidigt flöde i projektet som är både stort och omfattar många verksamheter och flera kommuner.</p> <p>De ansvariga i respektive kommun kommer tillsammans med projektledare att forma en ledningsgrupp för hela projektet som ansvarar för att projektets alla delar organiseras och genomförs på ett välplanerat och välkoordinerat sätt.</p>
<p><b>Kompetens och erfarenhet av projektorganisering</b> - Beskriv kort tidigare erfarenheter av projektorganisering.</p> <p>Sunne kommun har positionerat sig som en kommun som vågar anta utmaningar och arbetar ständigt med nya utvecklingsmål. Detta sker i samarbete med andra kommuner och organisationer och ofta i projektform. Sunne är med dessa erfarenheter en lämplig kommun att axla huvudansvaret för nya utvecklingsprojekt i samarbete med andra kommuner och organisationer. Kommunen har arbetat med flera projekt både med EU-finansiering (Genius Loci) och annan extern finansiering från bl a Vinnova (HUS).</p>
<p><b>Kostnadseffektivitet</b> - Redogör för hur ni avser att uppnå/har uppnått kostnadseffektivitet vid köp av varor och tjänster.</p> <p>Kommunen omfattas av lagen av offentlig upphandling (LoU) och kommer att tillämpa den genom att använda redan upphandlad kompetens (ramavtal) om den är relevant samt tidigt i projektet identifiera och upphandla specifik kompetens för projektets behov. Vissa upphandlingar för behov under mobiliseringsfasen kommer att förberedas för upphandling redan under hösten 2011.</p>
<p><b>Sammanfattning</b> - Både den svenska och engelska texten kommer att publiceras på ESF-rådets webbplats om er ansökan bifalls.</p> <p><b>Sammanfattning av projektet.</b></p> <p>Projektet Creare Vivere (CV) bygger på att ta tillvara på nya arbetssätt och inkludera olika intressenter i att ”bygga” framtidens kommun. Fokus i projektet är att analysera kompetensbehov och skapa förutsättningar för förändringsarbete hos medarbetare i fyra små kommuner i Värmland inom skola, omsorg och central administration med utgångspunkt i att överbygga generationsväxling och omställningar.</p> <p>Medarbetarna blir genom nya kunskaper och andra resurser medskapande av nya organisatoriska lösningar istället</p>



för att drabbas av t ex arbetsbrist inom ett speciellt yrkesområde. De ska stärka sin självkänsla och få nya verktyg för förändringsarbete samt förstärkning av kunskaper inom andra relevanta (yrkes)områden. I projektet ska olika metoder för att stärka individernas psykiska hälsa och minska sjukskrivningarna i en omställningsprocess tas fram. Projektet ska skapa större möjligheter för personalen att vara friska och stärka sin konkurrenskraft i kommunen och på arbetsmarknaden.

#### Sammanfattning av projektet på engelska.

The project Creare Vivere (CV) is based on taking advantage of new ways of working and include different stakeholders in "building" municipalities for the future. The focus of the project is to analyze the skills needed in the future in four small municipalities in Värmland based on alternation of generations. The project includes employees in schools, social services and central administration.

Employees will use new knowledge and are co-creators of new organizational solutions rather than face redundancy in a particular profession. They should strengthen their self-esteem and gain new tools for change management and enhancement of knowledge. The project will test different methods to reduce illness and strengthen individuals' health. The project will create more opportunities for employees to be healthy and strengthen their competitiveness in the municipality and on the labor market.

#### Bilagor

Bifoga eventuella bilagor som illustrerar eller utvecklar tankegångar i din ansökan.

Notera att Peter Karlsson, tidigare kommunchef inte är behörig företrädare. Ny kommunchef är Olle Edgren.

Följande bilagor kommer att skickas med missivet:

- LoI från de samverkanspartner som är klara i dagsläget.

#### SPRIDNING AV RESULTAT

Spridning av resultat både internt och externt är viktigt för att skapa delaktighet och stolthet hos medarbetare och invånare men också för att dela med sig av erfarenheter, modeller och resultat som kan komma andra till nytta. Projektets resultat kommer att spridas genom webbplats och sociala medier, nyhetsbrev, pressmeddelanden samt genom styrgrupp och expertgrupp som blir ambassadörer för projektet i Sverige. Spridning kommer också att ske i samband med utbyten såväl i Sverige som transnationellt.

En större spridningskonferens och andra evenemang planeras för att uppmärksamma och presentera delresultat av projektet t ex arbetet i projektet med fokus på kreativitetens betydelse för individens anställbarhet och hälsa.

#### Aktörer

##### Beskrivning av projektets samarbetspartners, samt på vilket sätt dessa avser att medverka i projektet.

Samverkanspartner kommer via en expertgrupp att tillföra projektet olika perspektiv och kontakter till nytta för projektets kvalitet och måluppfyllelse. Några samverkanspartner har redan identifierats fler kommer att identifieras under projektets mobiliseringsfas för att skapa en dynamisk expert / referensgrupp som aktivt bidrar med kunskaper till projektet. Samverkanspartner har också en viktig del i spridning av projektets resultat då de blir ambassadörer för projektet. Inte minst gäller det Sveriges kommuner och landsting som blir en brygga till övriga kommuner i Sverige.

Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Sveriges kommuner och landsting	2220000315	
SKL acad Lärande o abetsmarknad		00000001
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Link 2 East AB	5567681787	
Lin 2 East AB		47176193



Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Uppsala Reseach & Consulting A	5567676084	
Uppsala Research & Consulting		47214754

<b>Beskriv hur ni har gått till väga för att säkerställa medfinansieringen:</b>
<b>Beskriv de åtgärder ni kommer att vidta om förväntad medfinansiering uteblir:</b>

Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Årjängs kommun	2120001835	
Årjängs kommun KOMMUNKONTOR		19182757
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Torsby Kommun	2120001777	
Torsby kommun KOMMUNKONTOR		19181981
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
MUNKFORS KOMMUN	2120001801	
Munkfors kommunkontor		19182344



Kostnadsbudget	År 2012	År 2013	År 2014	År	År	Total
<b>Undersökning / kartläggning (ansökningar avseende Förprojektering)</b>						
Löner	936 000 kr					936 000 kr
Externa tjänster	650 000 kr					650 000 kr
Lokaler	12 000 kr					12 000 kr
Resor	198 000 kr					198 000 kr
Materiel	131 000 kr					131 000 kr
<b>Summa</b>	<b>1 927 000 kr</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>1 927 000 kr</b>

<b>Aktiviteter riktade till målgruppen (ansökningar avseende Genomförande)</b>						
Löner	588 750 kr	1 413 000 kr	706 500 kr			2 708 250 kr
Externa tjänster	610 000 kr	2 450 000 kr	580 000 kr			3 640 000 kr
Lokaler	12 000 kr	24 000 kr	12 000 kr			48 000 kr
Resor	51 000 kr	193 000 kr	82 000 kr			326 000 kr
Material	270 000 kr	590 000 kr	125 000 kr			985 000 kr
<b>Summa</b>	<b>1 531 750 kr</b>	<b>4 670 000 kr</b>	<b>1 505 500 kr</b>			<b>7 707 250 kr</b>

<b>Projektadministration - ekonomi och rapportering</b>						
Löner	105 000 kr	252 000 kr	126 000 kr			483 000 kr
Externa tjänster						
Materiel						
<b>Summa</b>	<b>105 000 kr</b>	<b>252 000 kr</b>	<b>126 000 kr</b>			<b>483 000 kr</b>

<b>Uppföljning och utvärdering</b>						
Löner						
Externa tjänster	50 000 kr	100 000 kr	300 000 kr			450 000 kr
Resor						
Materiel						
<b>Summa</b>	<b>50 000 kr</b>	<b>100 000 kr</b>	<b>300 000 kr</b>			<b>450 000 kr</b>

<b>Information / marknadsföring</b>						
Löner	52 500 kr	126 000 kr	63 000 kr			241 500 kr
Externa tjänster		100 000 kr	50 000 kr			150 000 kr
Resor						
Materiel		100 000 kr	50 000 kr			150 000 kr
<b>Summa</b>	<b>52 500 kr</b>	<b>326 000 kr</b>	<b>163 000 kr</b>			<b>541 500 kr</b>





Spridning av resultat för strategisk påverkan						
Löner	16 875 kr	40 500 kr	20 250 kr			77 625 kr
Externa tjänster						
Resor		56 000 kr	52 000 kr			108 000 kr
Materiel			150 000 kr			150 000 kr
<b>Summa</b>	<b>16 875 kr</b>	<b>96 500 kr</b>	<b>222 250 kr</b>			<b>335 625 kr</b>

Transnationella aktiviteter						
Löner	16 875 kr	40 500 kr	20 250 kr			77 625 kr
Externa tjänster						
Lokaler						
Resor		280 000 kr				280 000 kr
Materiel		10 000 kr				10 000 kr
Andel transnationalitet	0,46%	5,56%	0,87%			3,07%
<b>Summa</b>	<b>16 875 kr</b>	<b>330 500 kr</b>	<b>20 250 kr</b>			<b>367 625 kr</b>

Insatser av regionalfondskaraktär (ERUF)						
Löner						
Externa tjänster		170 000 kr				170 000 kr
Lokaler						
Investeringar						
Övriga kostnader						
Andel ERUF	0,00%	2,86%	0,00%			1,42%
<b>Summa</b>	<b>0 kr</b>	<b>170 000 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>170 000 kr</b>

Indirekta utgifter						
Indirekta utgifter	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Andel indirekta utgifter	0,00%	0,00%	0,00%			0,00%
<b>Summa</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>0 kr</b>

Offentligt finansierad ersättning till deltagare i projekt (avser programområde 2)						
Från Arbetsförmedlingen						
Från Försäkringskassan						
Från kommuner						
Från Landstingskommun						
Från annan offentlig aktör						
<b>Summa</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>0 kr</b>



Ej diarieförd

<b>Offentligt bidrag i annat än pengar (avser programområde 2)</b>						
Från Arbetsförmedlingen						
Från Försäkringskassan						
Från kommuner						
Från Landstingskommun						
Från annan offentlig aktör						
<b>Summa</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>0 kr</b>

  

<b>Intäkter</b>						
<b>Summa</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>0 kr</b>

  

<b>Kostnadsbudget Totalt</b>	<b>3 700 000 kr</b>	<b>5 945 000 kr</b>	<b>2 337 000 kr</b>			<b>11 982 000 kr</b>
------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	--	--	----------------------



<b>Finansieringsbudget</b>	År	År	År	År	År	<b>Total</b>
	2012	2013	2014			

<b>ESF-stöd (Programområde 1:inkl. nationell offentlig medfinansiering)</b>						
<b>Summa</b>	<b>3 700 000 kr</b>	<b>5 945 000 kr</b>	<b>2 337 000 kr</b>			<b>11 982 000 kr</b>

<b>Offentligt finansierad ersättning till deltagare i projekt</b>						
Från Arbetsförmedlingen	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från Försäkringskassan	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från kommuner	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från Landstingskommun	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från annan offentlig aktör	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
<b>Summa</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>0 kr</b>

<b>Offentligt bidrag i annat än pengar</b>						
Från Arbetsförmedlingen	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från Försäkringskassan	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från kommuner	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från Landstingskommun	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från annan offentlig aktör	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
<b>Summa</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>0 kr</b>

<b>Offentliga kontanta medel tillförda projektet</b>						
Från Arbetsförmedlingen	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från Försäkringskassan	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från kommuner	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från Landstingskommun	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Från annan offentlig aktör	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Kontant betalt fr projektägaren	0 kr	0 kr	0 kr			0 kr
Andel	0,00%	0,00%	0,00%			0,00%
<b>Summa</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>			<b>0 kr</b>

<b>Andel off. medfinansiering</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>			<b>0%</b>
-----------------------------------	-----------	-----------	-----------	--	--	-----------

<b>Finansieringsbudget Totalt</b>	<b>3 700 000 kr</b>	<b>5 945 000 kr</b>	<b>2 337 000 kr</b>			<b>11 982 000 kr</b>
-----------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	--	--	----------------------