



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Sid 1(21)
Diarienummer
2015/00426

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

| | | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|------------|------------|
| Namn på projektet | DigIT | Startdatum | 2015-12-01 |
| Kontaktperson för projektet | Helen Starkman | Slutdatum | 2018-11-30 |
| Telefonnummer | 0761235602 | | |
| E-post | helen.starkman@stockholm.se | | |
| Behörig företrädare | Karin Ekdahl Wästberg | | |
| Telefonnummer | 08 508 36 207 | | |
| Kontaktperson ekonomi | Lotta Hansson | | |
| E-post | lotta.hansson@stockholm.se | | |
| Telefonnummer | 0850811822 | | |
| Utdelningsadress | Äldreförvaltningen 10664 Stockholm | | |
| Besöksadress | Storforsplan 36, plan 9 12347 Farsta | | |

Organisation

| | |
|--|--|
| Organisationsnamn | Stockholms stad |
| Organisationsnummer | 212000-0142 |
| Organisationsform | Primärkommunala verksamheter |
| Antal anställda | Fler än 200 |
| Telefonnummer | 08 50825000 |
| e-post | karin.ekdahlwastberg@stockholm.se |
| Webbplats | www.stockholm.se |
| Utdelningsadress | Stockholms stad Äldreförvaltningen 10664 Stockholm |
| BankGiro | 5777-4648 |
| Behörig företrädare för organisationen | Karin Ekdahl Wästberg |

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

| | |
|----------------------------|--|
| CFAR-Nummer | 47430681 |
| Namn på arbetsställe/enhet | Stockholms stad Äldreförvaltningen |
| Utdelningsadress | Stockholms stad Äldreförvaltningen 10664 Stockholm |
| Besöksadress | Storforsplan 36, plan 9 12347 Farsta |

Uppgifter om utlysningen

| | |
|--|---|
| Namnet på utlysningen och diarienumret | Digital kompetensutveckling inom hälso och sjukvård, vård och omsorg – Stockholm : 2015/00159 |
| 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 |

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

arbetsmarknadens behov.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

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

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 3000 Antal kvinnor 2500 Antal män 500

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) | | |

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 åtgärds 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 projektidén.

Teknikutvecklingen i Sverige går snabbt och Stockholmsregionen behöver satsa på kompetensutveckling av sin vård- och omsorgspersonal för att hålla jämna steg med utvecklingen. Idag saknas kunskap, struktur och förvaltning för digitala hjälpmedel och arbetssätt i många verksamheter.

Det pågår ständig utveckling inom området digital förnyelse inom äldre- och funktionshinderområdet (socialpsykiatri inkluderad), samt angränsande verksamhetsområden, som t.ex. hälso- och sjukvård och utvecklingen går snabbt. Detta gäller både inom verksamheter som t.ex. inom boenden, dagliga verksamheter m.fl. och inom myndighetsutövning och handläggning med individuella behovsprövningar.

Mycket utvecklingsarbete sker på nationell nivå genom Socialstyrelse- och regeringsuppdrag som inriktas på gemensam informationshantering inom vård och omsorg. Det kommer att ställas stora krav på både utförarpersonal och på handläggare att kunna anpassa sig till att kompetensmässigt möta de krav som ställs av så väl brukare som av arbetsgivare på att använda e-hälsoverktyg och välfärdsteknologi. Myndigheten för delaktighet beskriver välfärdsteknologi som "kunskapen om och användandet av teknik som kan bidra till ökad trygghet, aktivitet och delaktighet i samhället".

De stora yrkesgrupperna inom funktionshinderomsorgen och äldreomsorgen saknar akademisk utbildning och måste därför ges förutsättningar för att förverkliga en kunskapsbaserad socialtjänst. Speciellt bör gruppen anställda med annat modersmål än

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

svenska och/eller kort skolbakgrund beaktas.

Erfarenheterna från de av ESF finansierade projekten SpråkSam och ArbetSam ska därför tas tillvara. Det behövs ett ständigt utbud av arbetsplatsförlagd utbildning som kombinerar språkutbildning och grundutbildning för att dessa medarbetare bland annat ska kunna tillgodogöra sig digital kompetensutveckling.

Personal behöver vara digitalt orienterade och ha en djupare förståelse för den nya teknikens utmaningar och möjligheter för att på bästa sätt kunna stödja målgrupperna inom vård- och omsorg, såväl äldre som personer med funktionsnedsättning. Allt fler vårdplaneringar och liknande utförs via länk och videosamtal. Personalen behöver känna till tekniken och vara bekväma med den för att utgöra ett stöd för den enskilde vårdtagaren.

För att möta behovet hos personal kring utveckling av digital kompetens och för att säkerställa att förvärvade kunskaper förvaltas och utvecklas behöver utbildningsinsatserna ske på ett strukturerat sätt så att kompetensen finns kvar när ytterligare ny digital teknik utvecklas och lanseras. För detta utvecklingsarbete, söker Stockholms stad i samverkan med kommuner i Stockholms län medel från Europeiska socialfonden i syfte att stärka kompetensutvecklingen och öka omställningsförmågan hos individer och på arbetsplatser i Stockholmsregionen.

Medel för digital kompetensutveckling söks för att kunna ge medarbetarna den kunskap och de stöd som behövs för att möta behovet av kompetens för att kunna införa nya digitala arbetssätt samt för att kunna hjälpa och stötta brukarna att använda digitalt stöd och digitala hjälpmedel.

Målsättningarna med projektet är att medarbetare:

- Effektivt ska kunna hantera digitala medier för att kunna använda den nya tekniken vid kompetensutveckling och utveckling på och av arbetsplatsen (dokumentera, använda tekniska hjälpmedel, visa filmer, köra webbövningar etc.).
- Kunna hjälpa, stödja brukare i att använda digitala hjälpmedel.

Faktorer som påverkar framtida rekryteringsbehov inom vård- och omsorg är dels den åldrande befolkningen, allt fler personer blir allt äldre och dels allt fler personer med neuropsykiatriska diagnoser. En ytterligare påverkansfaktor är utökat krav på gymnasial omvårdnadsutbildning hos personal som arbetar inom äldreomsorg och inom funktionshinderområdet. Genom att den framtida efterfrågan på personal inom omsorgsområdet väntas öka kraftigt och tillgången på ungdomar som medarbetare inom vård- och omsorg förväntas minska, då intresset för utbildningarna är lågt, behöver insatser göras för att klara framtida arbetskraftsförsörjning inom omsorgsområdet.

Det är viktigt att kunna behålla medarbetare och ge dem förutsättningar att utveckla sin kompetens för att klara nya arbetsuppgifter och även kunna rekrytera och kompetensutveckla nya medarbetare som idag står utanför arbetsmarknaden eller som riskerar att hamna i arbetslöshet.

Stockholms stad tillsammans med kommuner i Stockholms län avser att under kommande socialfondsperiod göra en gemensam satsning på digital kompetensutveckling för personal inom äldreomsorg och inom funktionshinderområdet.

- För att trygga Stockholmsregionens kompetensförsörjning i framtiden och
- För att säkerställa att personal inom vård och omsorg har förståelse för betydelsen av och kunskap om användning av digitala verktyg i arbetet nu och i framtiden.

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

En fungerande kompetensförsörjning beskrivs som en kritisk faktor i regionala utvecklingsstrategier och program i de flesta av landets regioner. Ur ett regionalt perspektiv handlar kompetensförsörjning om att säkra den kompetens som behövs på den regionala arbetsmarknaden. Detta är ett av flera viktiga områden i den regionala utvecklingen vilket också uttrycks i olika styrdokument, utvecklingsstrategier och program.

Utmaningarna är stora beträffande kompetens- och arbetskraftsförsörjning. I många regioner kommer konkurrensen om arbetskraften att vara stor delvis beroende på demografiska förändringar. Grupper som pekas ut är bland annat anställda inom socialtjänst, inom äldreomsorg och funktionshinderområdet.

I utlysningstexten för programområde 1 poängteras att Sverige och Stockholmsregionen står inför stora utmaningar på arbetsmarknaden. Sveriges åldrande befolkning ställer krav på bland annat vårt välfärdssystem. Ny teknik och nya strukturer förändrar villkoren för hur hälso-, vård- och omsorgsverksamheten kan drivas.

För att säkra individens hälsa, välbefinnande och livskvalitet i vård- och omsorgsarbetet men också för att underlätta personalens arbete, behöver anställda ha tillgång till väl fungerande och samverkande elektroniska beslutsstöd.

Med ökad digitalisering inom äldreomsorg, funktionshinderområdet och socialpsykiatri följer förändrat arbetsinnehåll, förändrad arbetsorganisation och större behov av kompetensutveckling för personal, för att matcha de förändringar som digital teknik för med sig.

Äldreomsorgen präglas i många av länets kommuner av att en stor andel av de anställda har kort utbildning och att deras

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

kompetens inte motsvarar de krav som ställs när omsorgen blir en allt mer kunskapsintensiv bransch. Kunskaperna i att använda ny teknik är med vissa undantag låg. Den digitala kompetensen behöver stärkas för att kunna ta del av de produktivitetshöjande insatser som följer i teknikens spår.

Stockholms län är en stark och innovativ region. En av Stockholmsregionens tillgångar är befolkningens höga utbildningsnivå samtidigt som stora grupper står utanför arbetsmarknaden. Det är framförallt ungdomar med oavslutade gymnasiestudier, lågutbildade och utrikesfödda som har svårigheter att varaktigt etablera sig på arbetsmarknaden.

Kvalifikationskraven i Stockholmsregionen är även högre i de flesta yrken. Det är tydligt att denna utveckling i hög grad påverkat även vård- och omsorg. Ökade krav på digital dokumentation och kunskaper i att använda ny teknik påverkar omsorgens organisation och den anställdes arbetssituation.

Efterfrågan på personal inom omsorgsområdet väntas öka kraftigt i framtiden. En av orsakerna är den åldrande befolkningen, fler personer blir allt äldre, en annan är det ökande antalet personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Kraven på gymnasial omvårdnadsutbildning hos personal som arbetar inom äldreomsorg och inom funktionshinderområdet påverkar rekryteringsmöjligheterna. Tillgången på ungdomar som medarbetare inom vård- och omsorg förväntas minska då intresset för utbildningarna är lågt.

För att klara framtida arbetskraftsförsörjning inom omsorgsområdet är det viktigt att kunna kompetensutveckla befintlig personal och göra det möjligt för stora grupper som idag står utanför arbetsmarknaden eller för dem som riskerar att hamna i arbetslöshet, att bygga på sin kompetens så att de blir anställningsbara.

Den kunskapsintensiva arbetsmarknaden i Stockholmsregionen lockar företag, investerare och kompetens från hela Sverige och från andra delar av världen. En förutsättning för regionens tillväxt är att nya och etablerade företag hittar rätt kompetens för att kunna växa och utvecklas. I Länsstyrelsens utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Stockholm 2020 konstateras att strukturomvandlingen på arbetsmarknaden har kommit allra längst i Stockholmsregionen som också har landets i särklass mest kunskapsintensiva arbetsmarknad med högst andel sysselsatta med lång högskoleutbildning.

Personalen inom socialtjänsten har olika förutsättningar att söka och ta till sig ny kunskap. Personal med akademisk utbildning har fått en introduktion i att kritiskt söka ny kunskap och i viss mån också att på ett strukturerat sätt följa upp och utvärdera de egna arbetsinsatserna. De stora yrkesgrupperna inom funktionshinderomsorgen och äldreomsorgen saknar dock akademisk utbildning och måste därför ges andra förutsättningar för att förverkliga en kunskapsbaserad socialtjänst. Speciellt måste gruppen anställda med annat modersmål än svenska och/eller med kort skolbakgrund beaktas.

Äldreomsorgen och funktionshinderomsorgen präglas i många av länets kommuner av att en stor andel av de anställda har kort utbildning och att deras kompetens inte motsvarar de krav som ställs när omsorgen blir en allt mer kunskapsintensiv bransch. Kunskaperna i att använda ny teknik är med vissa undantag låg. Krav på ökad digital dokumentation men även att använda ny digital teknik påverkar omsorgens organisation och den anställdes arbetssituation. För att kunna integrera ny digital kunskap och använda den krävs att personalen har en grundläggande digital kunskap att sätta in den nya i.

Det finns således stor anledning att stärka personalen i att ta till sig ny kunskap inom det digitala området. Det handlar framförallt om att medarbetare på olika nivåer själva ska kunna hantera digital teknik i sin kompetensutveckling och ytterst kunna stödja/hjälpa brukare.

De stora yrkesgrupperna inom funktionshinderomsorgen och äldreomsorgen som saknar akademisk utbildning måste därför ges förutsättningar för att förverkliga en kunskapsbaserad socialtjänst. Speciellt bör gruppen anställda med annat modersmål än svenska och/eller kort skolbakgrund beaktas. Erfarenheterna från de av ESF finansierade projekten SpråkSam och ArbetSam ska därför tas tillvara. Det behövs ett ständigt utbud av arbetsplatsförlagd utbildning som kombinerar språkutbildning och grundutbildning för att dessa medarbetare bland annat ska kunna tillgodogöra sig digital kompetensutveckling.

Personal inom länets äldreomsorg och funktionshinderomsorg är i stort behov av digital kompetensutveckling av flera skäl. En aspekt är kostnadseffektivitet, att lägga resurser för fysiska möten och seminarier på fördjupningsnivå, och att mer grundläggande kunskapsförmedling kan erbjudas genom digitalt teknik.

Med en stor omsättning på medarbetare behövs många och kontinuerliga utbildningsinsatser över året vilket kan underlättas om utbildningsmaterial finns tillgängligt på webben för verksamheterna som introducerar nyanställda. Det behöver också skapas förutsättningar så att fortbildning tas tillvara då allt fler aktörer erbjuder fortbildning genom digitala kanaler, till exempel Socialstyrelsen och Sveriges kommuner och landsting.

Det behöver också etableras strukturer vid förvaltningarna och framför allt på arbetsplatserna för enskild och kollegial fortbildning och lärande i yrkesutövningen genom de digitala kanalerna. Av verksamheternas rutiner behöver ansvarsfördelningen mellan chef, medarbetare med flera framgå. Genom att skapa strukturer för arbetsplatslärande läggs en grund för digital kompetensutveckling.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

Nationella och regionala erfarenheter och kunskaper:

ESF-rådet har under föregående programperiod beviljat cirka 100 miljoner till olika projekt med övergripande syfte att bidra till en bättre kompetensförsörjning inom äldreomsorgen i länet. Staten har genom olika satsningar fördelat cirka en miljard svenska kronor till landets kommuner för kompetensutveckling och utöver dessa satsningar finns och har det funnits olika kompetensutvecklingsprojekt i de flesta regioner.

Ett av de större projekten var Kompetensfonden i Stockholms stad där 245 miljoner under åren 2003 till 2007 satsades på kompetensutveckling i stadens äldreomsorg. De senaste i raden av projekt är SpråkSam och ArbetSam där olika stödmodeller för att stimulera till lärande och språkmedvetenhet på arbetsplatsen utvecklats. De bygger på närmare 15 års erfarenhet av att utveckla vuxenlärande för anställda som har stort behov av kompetens- och språkutveckling. Projekten har arbetat med inkluderande förhållningssätt där både den omgivande miljön och de som får tillgång till kompetensutveckling engageras.

Äldreiv Nordost är ett mycket omfattande kompetensutvecklingsprojekt. Projektet har bedrivits genom tre huvudprogram (med tio underprogram) med fokus på spetskunskaper inom äldreomsorg, kunskaper för att utveckla, leda och samverka inom äldreomsorgen samt basutbildningar och valideringar genom Omvårdnadsprogrammet. För att stödja kunskapsöverföringen till verksamheterna har även insatser utförts med hjälp av coacher och handledare.

Sex kommuner i Stockholms nordöstra region har deltagit som utgörs av Danderyd, Norrtälje/TioHundra, Täby, Vallentuna, Vaxholm och Österåkers kommuner. 22 företag, verksamma i kommunerna har deltagit. Huvudmän för initiativet är de sex nordostkommunerna i samverkan med Vårdföretagarna som representerar företagssektorn och Coompanion Roslagen som representerar de ideella och idéburna organisationerna. Sammanlagt har 1 230 unika deltagare varit med i olika insatser och 1 846 utbildningsplatser genomförts.

Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum är ett kunskapscentrum för forskning, utveckling och utbildning inom äldreområdet. Vid Äldrecentrum finns forskningsbaserad kunskap, regionala, nationella och internationella nätverk och kontakter samt erfarenheter från ett flertal stora kompetensutvecklingsprojekt. Exempel på större projekt är APU, SpråkSam och ArbetSam, vars resultat vidareutvecklas inom Leonardo da Vinci-projektet TDAR. Som samverkanspartner kan Äldrecentrum medverka till att stärka projektet där kontaktnätet med länets olika aktörer och med transnationella parter inom äldre- och utbildningsområdet bidrar på ett värdefullt sätt.

Ett exempel på uppdrag som kan tillföra relevant kunskap till projektet är den kartläggning av hur de nordiska länderna arbetar med att rekrytera och behålla personal inom omsorgssektorn som gjorts tillsammans med Danvad i Danmark på uppdrag av bland annat norska Helse-og omsorgsdepartementet.

På en nationell och regional nivå bedrivs samverkan med bland andra Vård- och omsorgscollege.

Erfarenheter och kompetens inom kompetensutveckling för personal inom funktionshinderområdet finns genom ESF projekt Carpe 1 och Carpe 2.

Kompetens om digital teknik som är relevant för verksamhetsområdet finns bl.a. inom:

- Landstingets Habilitering & Hälsa, som bl. a verkar för att öka kunskapen om och tillgången till kommunikativt och kognitivt stöd. Som en del i detta erbjuder de utbildningar, kurser och föredrag inom området till personer med funktionsnedsättning, deras anhöriga och personal.

- Karolinska Institutet,

- Kungliga Tekniska Högskolan, KTH,

- Specialpedagogiska myndigheten,

- Stockholm stads utbildningsförvaltnings, Skoldatateket

- Linköpings universitet som har etablerat ett samarbete kring PictoStat-ett digitalt självskattningsinstrument som används för bl. a. brukarundersökningar inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning.

- Certec, som är avdelningen för rehabiliteringsteknik inom Institutionen för designvetenskaper vid Lunds tekniska högskola. Forskning och utbildning har en uttalad avsikt: att människor med funktionsnedsättningar skall få bättre förutsättningar genom en mer användbar teknik, nya designkoncept och nya individnära former för lärande och sökande. Arbetet börjar i människan och slutar i människan, samtidigt som både process och resultat ofta har en genuint teknisk karaktär.

Västerås kommun ligger i framkant vad gäller användandet av digital teknik inom såväl äldreomsorg som inom funktionshinderområdet. Erfarenheter i Västerås kommun visar att möjligheten till aktivering och stimulans kan öka markant med stöd av välfärdsteknologi. Under 2015 kommer "Västeråsmodellen, en riktlinje för införande av trygghetsskapande teknik inom vård och omsorg", att breddinföras. Under analysfasen kommer projektet att följa denna utveckling och ta del av de erfarenheter som görs.

Intern kompetens – lära av varandra:

Från och med 1 oktober sker en skatteväxling och Kommunerna tar över utförandet av hälso- och sjukvården i särskilda

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

boenden och daglig verksamhet. Det innebär att det kommer att finnas re-/habiliteringspersonal som har kunskap inom området.

Kemistens dagliga verksamhet i Täby kommun fick i uppdrag från dåvarande Hjälpmedelinstitutet och Handisam (idag Myndigheten för delaktighet) att vara försöksverksamhet och pröva om välfärdsteknologi och miljöanpassningar kan bidra till att personer med nedsatt beslutsförmåga kan bli mer delaktiga i sitt beslutsfattande.

Normmalms stadsdelsförvaltning har studiecirklar för personer med psykiatriska diagnoser på sysselsättningsverksamheten och träfflokalen.

Kompetens finns hos länets forsknings och utvecklingsenheter, FOU: enheter. Under analysfasen kommer projektet att utreda vidare på vilket sätt vi kan samverka under projektiden.

Transnationella erfarenheter och kunskaper:

Det Europeiska nätverket "European Network of Social Authorities – ENSA – är ett nätverk av Europeiska städer och regioner som vill främja internationellt samarbete inom det sociala området. Nätverket har utvecklat och stött solida partnerskap mellan ett stort spektrum av Europeiska regioner, arrangerat seminarier, konferenser, studiebesök, utbyten och projekt finansierade av Europeiska unionen.

Veneto regionen i Italien är huvudkoordinator för nätverket. Det praktiska arbetet genomförs i fem tematiska arbetsgrupper; äldre, unga, barn, funktionsnedsättning och social inkludering som var och en koordineras av en stad eller region. Varje tematisk arbetsgrupp organiserar studiebesök, utbytes program, gemensamma projekt och särskilda evenemang.

Ett av de projekt som samordnats av ENSA nätverket är Central Baltic projektet "Innocare" som genomfördes 2011-2013. Målet med projektet var att öka livskvalitet, säkerhet och trygghet för äldre invånare som bor kvar i eget hem genom användning av innovativ teknik och metoder i hemtjänsten. Resultatet av projektet var att ge äldre personer, vårdpersonal och anhörigvårdare ökade kunskaper och färdigheter i att använda ny teknik och metoder i hemtjänsten. <http://innocare.edicypages.com/en>

Tillvägagångssätt

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

Projekt DigIT kommer att noggrant analysera de förutsättningar och behov som de anställda och arbetsplatserna har för att systematiskt kunna genomföra utbildningar som stärker den digitala kompetensen både hos individ och hos organisation. Digitala inlärnings- och undervisningsmodeller kommer att utvecklas utifrån resultat från tidigare satsningar och projekt enligt pärlbandsprincipen.

Projektets aktiviteter kommer att integreras i befintliga strukturer för arbetsplatslärande och ledarskap. I förekommande fall kommer projektet att underlätta och stödja arbetsplatsernas utveckling av dessa strukturer. Samverkan kommer att ske med utbildningssektorn för att kunna genomföra utbildningar som leder till formell kompetens i de fall där det är möjligt.

Övergripande syfte:

- Ökad kompetens hos medarbetare inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg i Stockholms stads och i deltagande kommuner i Stockholms län kring digitala hjälpmedel och tjänster från tekniska hjälpmedel i hemmet till arbetsrelaterade hjälpmedel som videokonferenser mm.

Övergripande mål:

- Ökad kunskap, vilja och förmåga hos medarbetarna att använda digital teknik som stödjer målgrupperna och det dagliga arbetet.

De aktiviteter som planeras ska särskilt bidra till att medarbetare inom verksamhetsområdena som ansökan avser, får chans att vidareutveckla sin kompetens och öka användningen av digital teknik för att underlätta arbetet och för att medarbetarna ska kunna bli trygga i att stödja brukare som har olika kommunikations- och andra tekniska hjälpmedel och i att kommunicera genom sociala medier. Aktiviteterna ska bidra till att stärka medarbetarnas möjligheter till fortsatt sysselsättning och öka deras möjligheter på arbetsmarknaden samt bidra till att arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens tillgodoses.

Analys-och planeringsfas 2015-12-01 tom 2016-08-31

Syfte: Lägga grunden för de utbildningsinsatser som ska genomföras med målgruppen inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg i deltagande kommuner.

Mål: Få kunskap om hur stort utbildningsbehovet är kring digital kompetensutveckling bland personal inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg i respektive deltagande kommun.

Aktiviteter:

Projektet bemannas genom tillsättning av styrgrupp, projektledare och projektgrupp.

-Arbetsgrupper och referensgrupper tillsätts.

-Rutiner för administration, ekonomi, uppföljning och rapportering tas fram.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

-Möten med samverkanspartner och intressenter för uppdatering av problem,- omvärlds, intressent-samverkans och målgruppsanalys.

- utbildningsinsatser/utbildare upphandlas
- utbildningsmaterial tas fram
- behov av kompletterande digital utrustning kartläggs

-Målgruppen involveras i projektet genom deltagande i informationsmöten, workshops och kompetensskattning.
-Vid minst tre tillfällen, på arbetsplatsträffar under en 6 månaders period, genomförs dessa aktiviteter.

Resultaten ska utgöra underlag för de kompetensutvecklingsinsatser som tas fram under planeringsfasen. Dessa insatser dokumenteras i en kompetensutvecklingsplan och följs upp kontinuerligt under genomförandefasen av projektet.

-Fördjupad riskanalys görs med styrgruppen, projektgruppen och samverkande parter.

Under analys- och planeringsfasen ska alla aktiviteter planeras med beaktande av de horisontella principerna, jämställdhet-tillgänglighet och likabehandling så att förutsättningar skapas för att alla medarbetare ska kunna delta i den individuella kompetensutvecklingen.

En plan för jämställdhetsintegrering tas fram utifrån EU:s standard för jämställdhet. Arbetet med analys, mål och indikatorer, uppföljning och utvärdering kommer att tydliggöras i denna plan. Projektet kommer att säkerställa att kompetens finns såväl inom projektet som externt för detta arbete.

Under analys- och planeringsfasen kommer 4 R metoden att användas. Metoden används för att kartlägga hur könsfördelningen ser ut mellan kvinnor och män i verksamheterna, hur resurserna (Tid, rum/lokaler, pengar, information/möten, utvecklingsinsatser) fördelas mellan könen, hur det kommer sig att könsfördelningen ser ut som den gör och att resurser fördelas på det sätt som de gör och slutligen utformas ett förslag på hur verksamheterna kan göras mer jämlika.

En kommunikationsplan tas fram av projekt och styrgrupp. Denna förankras ut i verksamheterna i Stockholms stad och i deltagande kommunerna i länet, för att få en överblick och samordning kring kommunikationsinsatser i projektet.

En extern utvärderare upphandlas. En plan för utvärdering i samtliga faser av projektet kommer att göras. En förändringsteori, utarbetas av utvärderaren tillsammans med styrgruppen och projektgruppen. Samtliga ESF projekt ska utarbeta en förändringsteori för att tydliggöra vilka effekter och vilket mål som projektet ska uppfylla på kort och lång sikt och vilka aktiviteter som ska genomföras för att nå uppsatta mål. Utvärderaren ska följa planeringsarbetet och säkerställa indikatorer och verifikationskällor inför genomförandeprojektet. Indikatorerna ska mäta både kvalitet och kvantitet och verifikationskällorna säkerställer vilken data som används som underlag för detta.

Möjligheter att engagera en eller flera av länets FOU-enheter som följeforskare undersöks under analysfasen.

Specificerad tids- och aktivitetsplan för genomförande- och avslutningsfas fastställs.

Genomförandefas 2016-09-01 tom 2018-08-31

Syfte:

De kompetensutvecklingsinsatser som är tänkta förväntas bidra till att medarbetare inom äldreomsorg, funktionshinderomsorg och socialpsykiatri är trygga i att använda tekniska hjälpmedel i hemmet och på vård- och omsorgsboenden, stödja brukare i användning av sociala medier, att introduktions- och fortbildning utvecklas med stöd av webbaserat material.

En viktig del i projektet är också stöd till chefer att skapa en lärande organisation och förutsättningar för långsiktig teknikutveckling. Projektet förväntas bidra till ökad trygghet i teknikanvändning och öka attraktionen för arbetsplatserna, samt ökad kvalitet och trygghet för brukarna. Detta ska ske genom individuella kompetensutvecklingsinsatser.

Mål:

De utvecklingsinsatser som planeras ska leda till:

- Kompetensutveckling i digital teknik för medarbetare
- Modell för arbetsplatslärande
- Utbilda verksamhetsombud som kan förvalta lärandet kring digital kompetensutveckling
- Utbilda chefer att leda digital utveckling
- Samarbeta och lära mellan kommuner i länet och stadsdelar i Stockholms stad
- Resursutnyttjande över kommungränserna och mellan olika verksamhetstyper
- Transnationellt lärande
- Ökad kunskap kring jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling
- Ökad kvalitet för medborgarna
- Deltagande verksamheter kommer att ligga i framkant av den digitala utvecklingen

Aktiviteter:

I ett genomförandeprojekt kommer fokus bland annat att ligga på kompetensutveckling i att

1. Genomföra grundläggande teknikutbildning för att anställda ska kunna hantera exempelvis tekniska hjälpmedel i hemmet och på vård- och omsorgsboenden, larm och kompetens i webbstöd.
2. Genomföra interaktiva webbutbildningar i ett arbetsplatslärande
3. Kunna hjälpa den äldre att kommunicera, t.ex. via Skype, hantera digital natt tillsyn och annan digital teknik i hemmet, på boendet.
4. Stärka den egna förmågan hos medarbetarna att använda digitala kommunikationsverktyg på den egna arbetsplatsen.
5. Leda digital äldreomsorg, utveckla ett ledarutvecklingsprogram för äldreomsorgen

Under genomförandefasen kommer en extern utvärderare att följa processen i projektet och fortlöpande utvärdera de utbildningsinsatser som genomförs. Detta för att säkerställa vilket resultat varje utbildningsinsats ger, hur medarbetarna tillämpar den nya digitala kompetensen i det dagliga arbetet och på vilket sätt insatserna i projektet bidrar till att stärka medarbetares och övriga deltagare i projektets ställning på arbetsmarknaden.

Avslutningsfas 2018-09-01- 2018-11-30

Implementeringsplan för fortsatta utbildningsinsatser kring digital kompetens fastställs i respektive deltagande kommun.

Slututvärdering dokumenteras i skriftlig rapport samt presenteras muntligen vid slutkonferens.

Projektets slutrapport ska godkännas av styrgrupp och ledningsgrupp på äldreförvaltningen innan projektet avslutas och stängs formellt.

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

Målgruppen för projektet är medarbetare inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg i Stockholms stad och i deltagande kommuner i Stockholms län.

Samverkanspartner är deltagande kommuner i länet, stadsdelarna i Stockholms stad, Carpe och Äldrecentrum. Under analysfasen kommer projektet att undersöka om några privata aktörer kommer att delta som samverkanspartner.

Projektet kommer under analysfasen att undersöka möjligheterna att involvera någon eller några FOU enheter i Stockholms län i projektet och på vilket sätt de i så fall ska vara involverade i projektet.

Intressenter i projektet är brukare inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg. Anhöriga till brukare, politiker i aktuella nämnder i de kommuner som deltar i projektet. Producenter av digitala verktyg, andra kommuner, aktuella forskningsprojekt, Projekt som kommer att sökas för teknisk utrustning och webbaserade utbildningar som inte omfattas av ESF-projektet från Stockholms stads avdelning för Digital förnyelse och i projektet Stockholm digital Care.

Sakkunniga och forskare inom äldreomsorg, funktionshinderomsorg och socialpsykiatri.

Andra kommuner i Stockholms län och i övriga landet.

Målgruppen kommer att involveras i analys- och planeringsfasen genom den behovs- och kompetenskartläggning som samtliga medarbetare ska delta i. Målgruppen kommer att delta i workshops och i arbetsgrupper som planerar och förbereder utbildningsinsatser.

Styrgruppen kommer att involveras i analys- och planeringsfas i månatliga möten med projektledningen och genom regelbundna skriftliga lägesrapporter.

Chefer och ledningsgrupper på äldreförvaltningarna och inom funktionshinderområdet i stadsdelarna i Stockholms stad och i kommunerna i länet kommer fortlöpande att få information om projektet via de kanaler och de dokument som fastställs i kommunikationsplanen.

I genomförandefasen kommer styrgruppen att ha en bred sammansättning av representanter från samverkansparterna för att säkerställa och möjliggöra implementering i ordinarie verksamhet efter projekttidens slut. Lägesrapporter och utvärderingar kommer att levereras till dem för godkännande.

Chefer på äldreförvaltningen och socialförvaltningen i Stockholms stad och i deltagande kommuner i Stockholms län har viktiga roller i det strategiska påverkansarbetet och kommer att engageras i workshops kring gemensamma strategier för det fortsatta arbetet.

Övriga intressenter kommer att hållas informerade om projektets genomförande via Stockholms stads hemsida, samt via nyhetsbrev och informationsbroschyrer.

Inom äldreomsorgen är fokus i projektet kompetensutveckling för medarbetare i att:

- utveckla grundläggande kunskaper i digital teknik för att kunna hantera exempelvis tekniska hjälpmedel i hemmet och på vård- och omsorgsboenden, larm och kompetens i webbstöd

- kunna använda interaktiva webbutbildningar i ett arbetsplatslärande och i arbete med kvalitetsregister, äldres behov i centrum, ÄBIC och Nationell patientöversikt, NPÖ.
- kunna hjälpa den äldre att kommunicera, t.ex. via Skype, hantera digital natt-tillsyn och annan digital teknik i hemmet, på boendet och på den egna arbetsplatsen

samt kompetensutveckling genom:

- digitalisering av biståndshandläggares arbete
- ledarutvecklingsprogram för äldreomsorgen, att leda digital äldreomsorg

Målgrupper är medarbetare i äldreomsorgen i alla yrkeskategorier som omvårdnadspersonal, sjuksköterskor, biståndshandläggare, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, samordnare, verksamhetscontrollers, chefer, anhörigstödjare, MAS (medicinskt ansvarig sjuksköterska) och MAR (medicinskt ansvarig för rehabilitering) m.fl.

Inom funktionshinderområdet är fokus att kompetensutveckla medarbetare som arbetar med brukare som får stöd av boendestödjare i socialpsykiatri och medarbetare i LSS i digital teknik för att

- medarbetare ska kunna bli trygga i att stödja brukare som har olika kommunikations- och andra tekniska hjälpmedel och i att kommunicera genom sociala medier
- digital kompetensutveckling i och genom webbstöd

Projektet förväntas bidra till en likvärdig socialtjänst över staden och i Forum Carpes anslutna kommuner, genom att brukare som behöver stöd i it- baserad kommunikation får behovet tillgodosett. Ökad anställningsbarheten på arbetsmarknaden för deltagande medarbetare inom funktionshinderområdet.

Målgrupper är medarbetare inom funktionshinderområdet i alla yrkeskategorier såsom omvårdnadspersonal, sjuksköterskor, undersköterskor, personliga assistenter, biståndshandläggare, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, samordnare, verksamhetscontrollers, chefer, m.fl.

Projektet förväntas bidra till att:

- Medarbetare inom verksamhetsområdena som ansökan avser i högre grad använder befintlig digital teknik och lär sig använda ny digital teknik, lär sig behärska den digitala teknik som hjälper de äldre att klara sig hemma och i ett vård- och omsorgsboende.
- Stockholms stad och kommunerna i Stockholms län är attraktiva arbetsgivare som genom att ligga i framkant vad gäller digitala teknikanvändning lockar till sig ny- och yngre personal och därigenom stärker möjligheterna till framtida personalförsörjning.

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?

All personal i de kommuner som deltar i projektet får information om projektet vid arbetsplatsträffar.

Samtliga medarbetare och chefer engageras i analysarbetet genom att de deltar i arbetsplatsträffar, workshops och enkäter för att fastställa utbildningsbehov.

Samtliga medarbetare genomför en kompetensskattning. En skattningsmall arbetas fram under analys- och planeringsfasen.

Genom den kartläggs befintlig kompetens samt vilket behov av utbildnings kring digitala verktyg som saknas.

Någon medarbetare ur varje arbetsgrupp utbildas i att leda analysarbetet. LFA metoden eller liknande metod kan användas.

Metoden ska anpassas till projektet.

När kompetenskartläggningen är avslutad sammanställs resultaten i en behovs- och kompetensutvecklingsplan. Styrgruppen prioriterar de utbildningar som ska upphandlas utifrån denna och förankrar förslagen i sina respektive ledningsgrupper.

I första hand planeras utbildningarna med kommunernas ordinarie vuxenutbildning. I de fall upphandling är nödvändig prioriterar projektledningen de utbildningar som ska upphandlas utifrån kompetensutvecklingsplan och förankrar förslagen i styrgruppen och respektive kommun.

Riskanalys

Analysera tänkbara risker i projektverksamheten som kan leda till att önskade 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 |
|--|---|
| Svag förankring i ledningen hos projektägaren | Förankrat och beslutat projekt av kommunledning och nämnd |
| svag förankring i ledningen hos samverkande kommuner | Förankrat och beslutat projekt av kommunledning och nämnd |
| Otydlig organisation | Namn-givna kontaktpersoner |
| Bristande stöd kring ekonomi och redovisning | Stöd kring ekonomi och redovisning på lokal nivå |
| Osäker finansiering | tydligt reglerat avtal kring ekonomiskt åtagande |

| Risk | Åtgärd |
|---|--|
| bristande engagemang bland medarbetare | alla medarbetare ska ha den information de behöver för att ta del av olika aktiviteter |
| någon av projektledarna blir sjuk eller slutar sitt uppdrag | namngivna ersättare för varje projektledare, kunskap ska överföras inom projektledningen |
| chefer på olika nivåer är inte aktivt deltagande och stödjande | Deltagande parter styrgruppsmedlemmar ansvarar för att betona chefernas betydelse för projektets genomförande |
| det finns inte tillräckligt med utbildningsanordnare med rätt kompetens projektet riskerar att haverera | utforma en tydlig kravprofil i förfrågningsunderlaget vid upphandling av utbildningstjänster för att säkerställa att rätt kompetens finns för att ge efterfrågad kompetensutveckling |
| Brist på kompetenta lärare | säkerställa att utbildningsföretagen har tillgång till rätt kompetens genom ett tydligt förfrågningsunderlag vid upphandling av utbildning |
| jämställdhet och tillgänglighet upplevs inte som angeläget | säkerställa att de horisontella principerna, jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling beaktas i alla projektets aktiviteter |
| nyckelpersoner blir sjuka eller slutar sina uppdrag | förankring i respektive organisation prioriteras |
| Avsaknad av digital teknik och IT arbetsplatser | Leasing eller köp av digital utrustning inom projektbudgeten |

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?

Resultat och effekter av projektet förväntas bidra till ökade nyttor för medborgare, företag och besök

Resultat och effekter på individnivå:

- Ökade förutsättningar för självständighet för brukarna genom användning av digitala hjälpmedel
- Ökad tillgänglighet för brukare och anhöriga genom bland annat videokonferenser
- Synliggörande och guidning för brukare i användning av stadens digitala plattformar

Resultat och effekter på organisationsnivå:

- Minskad personalomsättningen och möjligheter att behålla kompetenta medarbetare
- Ökad kunskap, kvalitet och förbättrat bemötande genom lättillgängliga webbutbildningar
- Stöd i utvecklingen av ett arbetsplatslärande
- Ökad anställningsbarhet på arbetsmarknaden för medarbetarna
- Ökad jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling inom verksamheterna som deltar

Nya förmågor i verksamheten

Projektet förväntas bidra till:

- Kompetensutveckling för medarbetare digital teknik
- Modell för arbetsplatslärande
- Utbilda kompetensombud som kan förvalta lärandet kring digital kompetensutveckling
- Utbilda ledare
- Samarbeta och lära över kommungränserna
- Resursutnyttjande över kommungränserna och mellan olika verksamhetstyper
- Transnationellt lärande
- Ökad kunskap kring jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling

Verksamhetsutveckling

- Verksamheten kommer att utvecklas genom relevant och lättåtkomlig digital kompetensutveckling som kommer att kunna användas på arbetsplatsen. Detta gör att förutsättningarna för användandet ökar och bidrar till en lärande organisation som håller jämna steg med utvecklingen.

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

Målsättningen med projektet är att anpassa utbildningsinsatserna till verksamheternas och medarbetarnas behov.

Förutsättningarna för detta är den kompetensinventering av befintlig digital kunskap som görs bland samtliga medarbetare samt det utbildningsbehov som tas fram i workshops under analysfasen.

Projektet är tänkt att ha fyra inriktningar på lärande för medarbetare inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg. Dels kommer kurser att samordnas mellan olika verksamheter inom Stockholms stad och i deltagande kommuner i länet och dels kommer arbetsplatsförlagt lärande att genomföras.

Förslagsvis kommer kurserna att ha inriktning enligt nedan.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

- Grundläggande kurs i att använda digital teknik
- Påbyggnadsutbildning för dem som är i behov av mer digital kunskap
- Poänggivande kurs på gymnasienivå kring IT inom vård och omsorg
- Teknikombudsutbildning för att säkerställa kontinuitet kring digital teknikanvändning

De kommunövergripande kurserna kommer att bidra till kunskapsspridning och en höjning av den digitala kompetensen i hela Stockholmsregionen.

Uppföljning och utvärdering kommer dels att ske inom respektive organisation och dels sammanställas inom projektet.

Genom att anpassa den digitala kompetensutvecklingen till varje verksamhets behov, utbilda teknikombud och arbetsplats förlägga lärande, säkerställer projektet att kunskap tas tillvara inom verksamheterna och att kompetens finns att utbilda nya medarbetare i grundläggande digital kompetens och användande av digitala verktyg.

De utbildningsinsatser som styrgruppen beslutar om ska genomföras, kommer att vara både externa utbildningsinsatser med upphandlade pedagoger, dels arbetsplatsförlagt lärande. Antal kurser, olika inriktningar och antal deltagare i de olika kompetensutvecklingsinsatserna fastställs under analys- och planeringsfasen. Digital kompetensutveckling kommer att erbjudas medarbetare under genomförandefasens två år.

Mottagare av projektets resultat är Äldreförvaltningen, styrgruppen och ledningsgrupperna i respektive kommun i Stockholms län och stadsdelarna i Stockholms stad.

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

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

Styrgruppen kommer att följa upp projektets milstolpar vid regelbundna styrgruppsmöten. Vid dessa kommer statistik och deltagarutvärderingar att redovisas skriftligen. Externa utvärderarens avrapportering kommer att sammanfalla med projektets milstolpar.

Webbenkäter för utvärdering av de olika kompetensutvecklingsinsatserna skickas till samtliga deltagare efter varje avslutad insats.

Statistikuppföljning av både kvantitativa och kvalitativa data ska sammanställas. Utifrån dessa underlag kan projektets resultat följas och insatserna utvärderas kontinuerligt. Ett webbaserat standardformulär ska utformas för att kunna jämföra resultatet av olika insatser.

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

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

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

Stockholms stad är just nu utan ramavtal då det gäller processutvärdering/följeforskning/lärande- utvärdering och kommer troligen inte att ha några nya avtal på plats före projektstart. Projektet kommer därför att använda sig av någon av ESFs upphandlade utvärderare i första hand under analys- och planeringsfasen. Utvärderingsplanen utformas under analys- och planeringsfasen. Tidsplan för de utvärderingsinsatser som ska genomföras dokumenteras i utvärderingsplanen.

Under analysfasen kommer förutsättningar för att koppla någon eller några av länets FOU enheter till projektet att utredas. Syftet är att ta tillvara den kompetens och erfarenhet som finns inom aktuell forskning.

Den samlade erfarenhet av tidigare utvärdering av ESF-projekt som finns inom Stockholms stad, inom de olika samverkande kommunerna och hos övriga samverkansparter kommer att användas för att säkerställa en god utformning av utvärderingsplanen. I planen anges hur utvärderingen och dess resultat ska användas i respektive deltagande kommun och hur den ska bidra till implementering av metoder och utbildningar som utvecklats i genomförandet av projektet.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Transnationalitet

Under projektet DigITs analysfas kommer möjligheterna för transnationellt samarbete att utredas.

Den transnationella samverkan bygger vidare på tidigare etablerade kontakter och nätverk och syftar till att stärka projektets omvärldsbevakning och aktualitet men också mer konkret att lära av varandra när det gäller digital kompetensutveckling och arbetsplatslärande.

Inom ramen för projekten SpråkSam, ArbetSam och TDAR har kontakter etablerats med ett flertal aktörer i andra europeiska länder. Ett gemensamt arbete för att stärka och vidareutveckla arbetsplatslärande och migranternas språkutveckling i arbetslivet pågår. Äldrecentrum är också part i nätverket Language for Work inom ramen för Europarådets center för moderna språk (ECML)

ENSA grundades 1999 och har sedan dess utvecklat olika nätverk och partnerskap mellan en rad europeiska regioner. Nätverken genomför seminarier, konferenser, studiebesök och besöksprogram. Äldrecentrum deltar i nätverket sedan början av 2012.

Samarbetet mellan parterna har lett till möjligheten att genomföra flera projekt som finansieras av Europeiska kommissionen. ENSA är ett utmärkt tillfälle för lokala och regionala myndigheter att delta aktivt i det europeiska beslutsfattandet och olika program. Samarbeta med ENSA är ett sätt att öka dialogen med de europeiska institutionerna och bli en del av en internationell plattform för att genomföra gemensamma projekt.

Resursplanering

Vilka aktiviteter i projektet ska finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden

Vilka resurser krävs för att utföra projektets verksamhet och aktiviteter?

Stockholm stad genom dess Äldreförvaltningen är projektägare och har det övergripande administrativa ansvaret för projektet. Projektet genomförs i samverkan med Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum, Forum Carpe, Stadsdelsförvaltningarna i Stockholms stad samt deltagande kommuner i Stockholms län.

Stiftelsen Stockholms län Äldrecentrum har i uppdrag integrera arbetsplatslärande med digital kompetensutveckling. För den/de anställda som deltar från Stiftelsen Stockholms län Äldrecentrum i projektet kommer Stiftelsen Stockholms län Äldrecentrum att vara arbetsgivare. Dessa insatser faktureras sedan projektägaren

För att utföra projektets verksamhet krävs:

- Personella resurser i form av projektledare, ekonom, administratör, kommunikatör och delprojektledare för de olika utbildningsinsatserna samt styrgrupp och referensgrupper från samverkande parter.
- Tid för att genomföra utbildningsinsatser
- Extern kompetens för framtagande och genomförande av digitala kompetensutvecklingsinsatser
- Extern utvärderare upphandlas
- Kontorslokaler och kontorsmaterial, utbildningslokaler och utbildningsmaterial.
- Kommunikationsinsatser t.ex. hemsida, film, informationsfoldrar mm.
- Kostnader följs upp i budget.

Övriga resurser är sakkunniga och kontaktpersoner inom äldreförvaltningen och inom funktionshinderområdet. i varje stadsdel i Stockholms stad och i varje deltagande kommun.

Projektmedarbetarna kommer att arbeta heltid i projektet. De kommer att anställas successivt under analys- och planeringsfasen.

- Projektpersonalen kommer att rapportera tid i projektet i Stockholms stads tidsrapporteringsystem samt i den dokumentationsmall som ESF rådet tillhandahåller.
- Medarbetare och deltagare i projektet kommer att rapportera tid i projektet genom att fylla i deltagarförteckning vid varje aktivitet i analysfasen och vid varje kurstillfälle under genomförandefasen. Varje deltagande stadsdel och kommun sammanställer deltagartid och rapporterar denna till projektet. För rapportering av samtliga aktiviteter används den

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

dokumentationsmall som ESF rådet tillhandahåller.

Projektledaren

- ansvarar för att projektet följer fastställd projektplan, tids- och aktivitetsplan.
- ansvarar för att lägesrapportera till styrgrupp och ESF samt leda arbetet tillsammans med delprojektledarna.

Delprojektledarna

- ansvarar för att leda och genomföra de aktiviteter som planerats inom varje kompetensutvecklings- insats. Dokumentera och följa varje aktivitet enligt projekt och aktivitetsplan.

Styrgruppen

- Har det övergripande ansvaret för projektets inriktning och följa att målen för projektet uppnås.
- De som ingår i styrgruppen ska ha beslutsbefogenheter i sin egen organisation. Deltagarna i styrgruppen bör därför vara förvaltningschef eller ha en övergripande chefsfunktion i den organisation där man verkar.
- De deltagande parterna utser vilka personer som ska ingå i styrgruppen.
- Sammanställande och styrgruppens ordförande utses av projektägaren.
- Formerna för styrgruppens arbete fastställs under analys – och planeringsfasen.
- Styrgruppen beslutar om och tillsätter projektorganisationen.
- Styrgruppen säkerställer att huvudansvarig projektledare har full kontroll över projektprocessen och stödjer projektledaren så att projektet kommer att nå målet.
- Styrgruppen är projektets högsta beslutande organ utifrån projektets mål och syfte. Styrgruppen beslutar om projektet ska drivas vidare eller läggas ned.
- Styrgruppens medlemmar förankrar och implementerar projektets ide, syfte, mål samt processer och resultat i berörda organisationer.

Projektledning

- Tar fram de underlag som behövs för att genomföra projektet enligt de beslut som tas.
- Huvudansvarig projektledare ansvarar inför styrgruppen för projektet i alla dess delar.
- Meddelar styrgruppen omedelbart om eventuella avvikelser i projektet.
- Har kontakt med ESF-rådet.
- Ansvarar för att de dokument som behövs tas fram bland annat ansökan om utbetalningar.
- Ansvarar för att projektets budget tillsammans med projektkonom.
- Säkerställer att projektdeltagarna har den information som behövs för att projektet ska kunna genomföras enligt plan.

Referensgrupper/arbetsgrupper

- En eller flera brett sammansatt referens- och arbetsgrupper kan komma att följa projektet och bidra med kunskap och spridning av projektets resultat. Grupperna kan ibland sammanträda i mindre grupper utifrån vilka frågor som är aktuella.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Projektledare med erfarenhet av att driva stora projekt kommer att rekryteras.
Projektledare och delprojektledare bör ha erfarenhet från tidigare ESF projekt.

Delprojektledare med specialistkompetens inom verksamhetsområdena äldreomsorg och funktionshinderomsorg kommer att ingå i projektgruppen.

Ekonom, marknadsförare och administratör med erfarenhet av tidigare ESF/andra projekt kommer att rekryteras.

Flera av de deltagande samverkansparterna i projektet har lång erfarenhet av att leda tidigare EU-projekt på nationell och internationell nivå samt andra nationella, regionala och lokala projekt.

Som samverkanspartner kan Äldrecentrum och Forum Carpe medverka till att stärka projektet där kontaktnätet med länets olika aktörer och med transnationella parter inom äldre- funktionshinder- och utbildningsområdet bidrar på ett värdefullt sätt.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Utvärderare, kurser och utbildare för de olika digitala kompetensutvecklingsinsatserna kommer att upphandlas externt. Om resurser saknas inom staden för att kunna utföra upphandling kommer en konsult att upphandlas för detta ändamål.

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

Projektpersonal, samverkanspartner och styrgrupp kommer att delta i utbildningsinsatser kring de horisontella principerna, jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling. En detaljerad plan för detta arbete kommer att utformas i analys- och planeringsfasen. Jämställdhet och likabehandling byggs in i metoden som viktiga byggstenar. På projektnivå kommer stegen i EU: S standard för jämställdhetsintegrering att följas genom projektets samtliga faser.

Inledningsvis kommer en behovsanalys att göras för att fastställa vilken slags kompetensutveckling ledning, projektmedarbetare och projektets målgrupp kan behöva gällande jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling. Bemötande och förhållningssätt

byggs in som teman i projektets metodutveckling.

Både på arbetsmöten och i styrgruppen kommer de horisontella principerna att vara på agendan. Projektmedarbetare kommer att säkerställa att ingen deltagare i projektet diskrimineras på grund av kön, etnicitet eller sexuell läggning. Projektet kommer att arbeta med 4 R metoden i jämställdhetsarbetet. Metoden används för att kartlägga hur könsfördelningen ser ut mellan kvinnor och män i verksamheterna, hur resurserna (Tid, rum/lokaler, pengar, information/möten, utvecklingsinsatser) fördelas mellan könen, hur det kommer sig att könsfördelningen ser ut som den gör och att resurser fördelas på det sätt som de gör och slutligen utformas ett förslag på hur verksamheterna kan göras mer jämlika.

JÄMSTÄLLDHET

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad, både vad gäller fördelningen av män och kvinnor i offentlig och privat sektor men även hierarkiskt. Kvinnor innehar inte chefspositioner i samma utsträckning som män. Under en längre period har satsningar gjorts för att öka andelen kvinnor i manligt dominerade branscher och man kan se inom vissa områden att detta har gett lyckade resultat. Motsvarande ansträngningar att stimulera män att söka till kvinnodominerade branscher har inte lett till större förändringar. I Olika rapporter från Länsstyrelsen räknar man med fortsatt dominans av kvinnor i vård – och omsorgsykten. Förutom att det medför en sämre ställning för kvinnor på arbetsmarknaden är den ojämlika könsfördelningen en faktor som hämmar regionens tillväxt. I flera rapporter konstateras att kvinnor som arbetar i vård och omsorg inte har samma tillgång till IT-verktyg som familjens övriga medlemmar.

Under analys- och planeringsfasen kommer särskilt beaktas hur tillgänglig könsuppdelad statistik ser ut vad gäller målgrupperna sökande till gymnasieprogrammet inom vård, både inom ungdoms- och vuxenutbildningen, samt anställda i äldreomsorgen. En fråga kan handla om vad en regional samverkan skulle kunna göra för att med hjälp av de metoder och verktyg som tagits fram i olika utvecklingsinsatser öka andelen män som rekryteras till äldreomsorgen. Insatser för att påverka attityder hos både målgrupperna, arbetsgivare, intressenter och allmänheten skulle kunna undersökas i ett regionalt samlat perspektiv. Där möjlighet till val av intervjupersoner finns ska jämn fördelning av kön eftersträvas. Erfarenheter från Socialfondens processtöd visar att kvinnor och män inte har en gemensam syn på vilka åtgärder som krävs för att rekrytera män till vården. Detta kan leda till skilda förslag till utvecklingsinsatser.

I analys- och planeringsfasens olika aktiviteter för kartläggning kommer vi att ställa särskilda frågor om hur intressenterna har arbetat med jämställdhetsintegrering i bland annat projekt och vad detta har haft för betydelse för val av innehåll och arbetsmetoder och resultat av arbetet. Lärande exempel kring projekt som har lyckats förverkliga jämställdhetsperspektiven kommer att vara ett viktigt verktyg i fortsatt arbete i projektets genomförande.

TILLGÄNGLIGHET

Att stärka tillgängligheten inom arbetslivet gör det möjligt för fler att arbeta i en positiv attityd till personer med funktionsnedsättningar leder till en bättre arbetsmiljö för alla. Den svenska arbetsmarknaden är i många fall stängd för personer med funktionsnedsättningar.

Förvärvsfrekvensen är ca 20 % lägre inom gruppen funktionsnedsatta jämfört med övriga arbetsföra i befolkningen mellan 16-64 år där ca 76 % är sysselsatta.

Inom äldreomsorgen finns ingen tradition att särskilt underlätta och anpassa arbetet för anställda med funktionshinder. Däremot kan den fysiska miljön ofta vara anpassad till de brukare och kunder som har synnedsättning, rörelsehinder, hörselnedsättning eller andra funktionsnedsättningar. De krav som ställs på personalen vad gäller att läsa och skriva har ökat de senaste åren. Alla anställda måste kunna läsa instruktioner, rapporter och diverse material samt även kunna dokumentera. Det gör att personer med dyslexi och andra läs- och skrivsvårigheter behöver särskilt stöd för att klara sina arbetsuppgifter. Men omgivningens förståelse och kunskap om vad funktionshindret innebär är viktig.

Användandet av ny teknik kan både underlätta denna situation men också vara ett hinder eftersom ny teknik ofta kräver en viss inläsningsförmåga. Att alla ska ha likvärdig tillgång till arbetsmarknaden ställer bland annat krav på kompetens om olika funktionsnedsättningar hos personalen som möter individerna och kännedom om vilka stödresurser som finns att tillgå.

I vissa fall är det nödvändigt att samverka mellan myndigheter fungerar för att rätt stöd ska nå individen. I analys- och planeringsfasen ska projektet kartlägga samverkanspartnerns bild av dessa faktorer som underlag för projektets genomförande. I projektets första fas kommer vi att ställa särskilda frågor om hur intressenterna har arbetat med tillgänglighetsaspekter i bland annat projekt och vad det haft för betydelse för val av innehåll och arbetsmetoder och resultat av arbetet. Lärande exempel kring projekt som har lyckats förverkliga tillgänglighetsperspektiven kommer att vara viktiga verktyg i en genomförandefas.

LIKABEHANDLING

Många invånare i Stockholmsregionen lever inte på samma villkor som andra på grund av synliga och osynliga barriärer. De är utestängda från eller har en låg status på arbetsmarknaden, har inte lön efter förmåga, får inte utnyttja sin potential eller har få sociala kontakter. Särskilt drabbade grupper är unga, personer med olika former av funktionsnedsättningar, lågutbildade, kvinnor och personer med bristfälliga kunskaper i svenska/personer med utländsk bakgrund. De mekanismer som utestänger dessa grupper gör att ojämlikheten ökar vilket får negativa effekter för individen och för regionen som helhet.

Regionen behöver hitta sätt att värdera kompetens oberoende av ålder, kön, funktionsnedsättning, sexuell läggning, social- eller etnisk bakgrund. Diskriminering gör det svårare för människor att finna arbete och för arbetsgivare att hitta arbetskraft. I planeringen av arbetsmarknad och utbildning måste strävan vara att radera diskriminerande barriärer.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

En plan för uppföljning av mål och delmål kommer att göras under analys- och planeringsfasen. Dokumentationssystemet designas under analys- och planeringsfasen. Vid framtagande av enkäter och andra mindre utvärderingar finns metodstöd samt digitala utvärderingsverktyg.

Styrgruppen följer upp arbetet i analys- och planeringsfasen och i genomförandet vid milstolpar framtagna i projektplanen. Detaljerade uppföljningsrutiner för genomförandefasen fastställs i analys- och planeringsfasen. De revideras vid behov.

Projektledaren leder uppföljningsarbetet, delprojektledare och projektmedarbetare dokumenterar och utvärderar arbetet skriftligen genom statusrapporter till projektledaren som avrapporterar till styrgruppen hur arbetet fortskrider i månatliga lägesrapporter.

För utvärdering av projektet anlitas en extern utvärderare. Under analys- och planeringsfasen kommer utvärderaren tillsammans med projektledare och styrgruppen kommer utvärderaren att arbeta fram en förändringsteori med mål, indikatorer och aktiviteter för genomförandefasen.

Styrgruppen fastställer utvärderingsplanen samt följer upp hur arbetet fortskrider under hela projektiden. Den externa utvärderaren följer upp processerna i genomförandeprojektet och i dialog med styrgrupp och projektgrupp följs förändringsteorin upp och revideras vid behov.

Den erfarenhet som finns från tidigare utvärderingar kommer att utnyttjas och säkerställa att projektet kommer att vara delaktigt i designen tillsammans med den upphandlade utvärderaren. Statistikuppföljning av både kvantitativa och kvalitativa data ska sammanställas. Utifrån dessa underlag kan projektets resultat följas och insatserna utvärderas vid varje utbildningstillfälle. Ett webbaserat standardformulär ska utformas för att kunna jämföra resultatet av olika insatser. Enkäter och/eller workshops kommer att hållas med samverkansparter för att säkerställa att insatserna når avsedda resultat. En slututvärdering av hela projektet kommer att presenteras vid slutkonferensen både muntligt och skriftligt.

Stockholms stad är just nu utan ramavtal gällande processutvärdering/ följeforskning/lärandeutvärdering och kommer troligen inte ha några nya avtal på plats före projektstart. Vi kommer därför att använda oss av någon av ESFs upphandlade utvärderare i första hand under analys-och planeringsfasen.

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

Projektet kommer att ta hjälp av intern kompetens som finns inom Äldreförvaltningen gällande Lagen om offentlig upphandling (LoU).

I de fall projektet saknar möjligheter att få stöd från förvaltningen att på egen hand utföra upphandling kommer denna tjänst att köpas externt.

I förfrågningsunderlaget ska en tydlig kravspecifikation göras så att de horisontella principerna beaktas i anbudsöförandet.

Stockholms stad är just nu utan ramavtal då det gäller processutvärdering/ följeforskning/ lärandeutvärdering och kommer troligen inte ha några nya avtal på plats före projektstart.

Projektet kommer därför att använda sig av någon av ESF: S upphandlade utvärderare initialt i analys- och planeringsfasen om ramavtal för Stockholms stad fortfarande saknas vid projektstart.

Äldrecentrum och Forum Carpe som samverkansparter har en stor erfarenhet av olika utvärderingar inom tidigare ESF-projekt och kommer utifrån den erfarenheten tillsammans med projektägaren att vara mycket noggrann i anbudsöförfrågan till de utvärderare som finns till buds.

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

inga resurser finansieras av 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

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås? Expertis finns att tillgå i Stockholms stad med kunskap om LOU. Vid upphandling kommer projektet att följa stadens riktlinjer och regler kring upphandling.

I de fall upphandling kommer att göras av annan samverkanspart ska detta ske i enlighet med LOU och i enlighet med upphandlaren kommuns riktlinjer.

Detta är reglerat i samverkansavtal mellan medverkande parter.

All upphandling ska ske med beaktande av de krav som ESF rådet ställer för kostnadseffektivitet.

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 med deltagande personals tid i analys- och planeringsfasen och med medarbetares tid i utbildningsinsatser under genomförandeprojektet.

I de fall deltagartiden inte uppgår till den medfinansieringsgrad som ESF-rådet kräver kommer kontanta medel att tillföras från projektägaren.

I samverkansavtal mellan projektägare och deltagande kommuner regleras ansvar för medfinansiering och övriga åtaganden i projektet.

Motsvarande överenskommelse görs med stadsdelarna i Stockholms stad

Lista över medfinansiärer

| | | | |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------|-------------|
| Organisationsnamn | Sigtuna kommun | Organisationsnummer | 212000-0225 |
| Kontaktperson för projektet | Sara Rham Pernold | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 59126085 | | |
| Organisationsnamn | Salems kommun | Organisationsnummer | 212000-2874 |
| Kontaktperson för projektet | Christina Häckner | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 0707 239409 | | |
| Organisationsnamn | Botkyrka kommun | Organisationsnummer | 212000-2882 |
| Kontaktperson för projektet | Mia Johannesson-Duerell | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 53062397 | | |

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------|---------------------|---------------|
| Organisationsnamn | Tyresö kommun | Organisationsnummer | 212000-0092 |
| Kontaktperson för projektet | Barbro Färinger | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 57829189 | | |
| Organisationsnamn | Huddinge kommun | Organisationsnummer | 212000-0068 |
| Kontaktperson för projektet | Brita Ström | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 53530000 | | |
| Organisationsnamn | Nynäshamns kommun | Organisationsnummer | 212000-0233 |
| Kontaktperson för projektet | Sofia Stenman | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 52068066 | | |
| Organisationsnamn | Upplands Bro kommun | Organisationsnummer | 21 20 00-0100 |
| Kontaktperson för projektet | Lena Bergström | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 0721 788059 | | |
| Organisationsnamn | Värmdö kommun | Organisationsnummer | 212000-0035 |
| Kontaktperson för projektet | Sam Granell | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 57047593 | | |
| Organisationsnamn | Södertälje kommun | Organisationsnummer | 212 000-0159 |
| Kontaktperson för projektet | Anette Jonsson | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 52301871 | | |
| Organisationsnamn | Österåkers kommun | Organisationsnummer | 212000-2890 |
| Kontaktperson för projektet | Sara Eriksson | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 073 6252146 | | |
| Organisationsnamn | Stockholms stad | Organisationsnummer | 212000-0142 |
| Kontaktperson för projektet | Lena Alksten | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 508 36241 | | |
| Organisationsnamn | Täby kommun | Organisationsnummer | 212000-0118 |
| Kontaktperson för projektet | Linda Törnqvist | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 55559041 | | |
| Organisationsnamn | Lidingö stad | Organisationsnummer | 212000-0191 |
| Kontaktperson för projektet | Anna Carin Löfstedt | CFAR-Nummer | |
| Telefon | 08 7313719 | | |

Kompetensutveckling

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

| | | | |
|-----------------------------|------------------------|---------------------|-------------|
| Organisationsnamn | Stockholms stad | Organisationsnummer | 212000-0142 |
| Antal anställda | 3988 | | |
| Kontaktperson för projektet | Lena Alksten | | |
| Telefon | 08 50836241 | | |
| Organisationsnamn | Botkyrka kommun | Organisationsnummer | 212000-2882 |
| Antal anställda | 478 | | |

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------|---------------------|-------------|
| Kontaktperson för projektet | Mia Johannesson-Duerell | | |
| Telefon | 08 53062397 | | |
| Organisationsnamn | Södertälje kommun | Organisationsnummer | 212000-0159 |
| Antal anställda | 554 | | |
| Kontaktperson för projektet | Anette Jonsson | | |
| Telefon | 08 52301871 | | |
| Organisationsnamn | Tyresö kommun | Organisationsnummer | 212000-0092 |
| Antal anställda | 55 | | |
| Kontaktperson för projektet | Barbro Färinger | | |
| Telefon | 08 57829189 | | |
| Organisationsnamn | Täby kommun | Organisationsnummer | 212000-0118 |
| Antal anställda | 51 | | |
| Kontaktperson för projektet | Linda Törnqvist | | |
| Telefon | 08 55559041 | | |
| Organisationsnamn | Österåkers kommun | Organisationsnummer | 212000-2890 |
| Antal anställda | 486 | | |
| Kontaktperson för projektet | Sara Eriksson | | |
| Telefon | 073 6252146 | | |
| Organisationsnamn | Huddinge kommun | Organisationsnummer | 212000-0068 |
| Antal anställda | 512 | | |
| Kontaktperson för projektet | Brita Ström | | |
| Telefon | 08 53530000 | | |
| Organisationsnamn | Lidingö stad | Organisationsnummer | 212000-0191 |
| Antal anställda | 300 | | |
| Kontaktperson för projektet | Anna Carin Löfstedt | | |
| Telefon | 08 7313719 | | |
| Organisationsnamn | Nynäshamns kommun | Organisationsnummer | 212000-0233 |
| Antal anställda | 36 | | |
| Kontaktperson för projektet | Sofia Stenman | | |
| Telefon | 08 52068066 | | |
| Organisationsnamn | Salems kommun | Organisationsnummer | 212000-2874 |
| Antal anställda | 100 | | |
| Kontaktperson för projektet | Christina Häckner | | |
| Telefon | 0707 239409 | | |
| Organisationsnamn | Sigtuna kommun | Organisationsnummer | 212000-0225 |
| Antal anställda | 560 | | |
| Kontaktperson för projektet | Sara Rham Pernold | | |
| Telefon | 08 59126085 | | |
| Organisationsnamn | Upplands Bro kommun | Organisationsnummer | 212000-0100 |
| Antal anställda | 554 | | |
| Kontaktperson för projektet | Lena Bergström | | |

Telefon 0721 788059
Organisationsnamn **Värmdö kommun**
Antal anställda 90
Kontaktperson för projektet Sam Granel
Telefon 08 57047593

Organisationsnummer 212000-0035

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Sammanfattning av projektet på svenska

Projekt DigIT ska ge medarbetare kompetensutveckling i att använda digitala verktyg för att säkerställa god kvalitet i vård- och omsorg och för att underlätta effektivisera arbetet. Attraktionskraften för vård- och omsorgsyrkerna ska öka och bidra till framtida arbetskraftsförsörjning samt möjliggöra för nya grupper att etablera sig på arbetsmarknaden.

Projektets huvudsakliga aktiviteter kommer att genomföras i strukturer för arbetsplatslärande. Deltagande enheter kommer att få stöd för att utveckla arbetsplatslärande och kompetenshöjning för att leda arbete som främjar användande av ny teknik.

Sammanfattning av projektet på engelska

In order to ensure good quality with increased efficiency, project DigIT will provide staff within the health and social care sector with the necessary skills on how to use welfare technology.

This will also contribute to increased attractiveness to work in the health and social care sector which in turn will contribute to the future labor supply and at the same time allowing new groups to establish in the labor market.

The project's main activities will be implemented through/in structures for workplace learning. Participating units will be supported in developing workplace learning and also be provided with the skills to promote the use of new technology

Budgetöversikt

| Resurser i projektet | Belopp |
|---|----------------------|
| Kostnader socialfonden | 29 955 907 kr |
| Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF) | 0 kr |
| Summa kostnader | 29 955 907 kr |
| Avgår kontant medfinansiering | 0 kr |
| ESF-stöd | 29 955 907 kr |
| Offentligt bidrag i annat än pengar | 33 791 336 kr |
| Offentligt finansierad ersättning till deltagare | 0 kr |
| Offentliga kontanta medel tillförda projektet | 0 kr |
| Offentliga kontanta medel från projektägaren | 0 kr |
| Privata bidrag i annat än pengar | 0 kr |
| Privata kontanta medel tillförda projektet | 0 kr |
| Privata kontanta medel från projektägaren | 0 kr |
| Summa offentlig och privat medfinansiering | 33 791 336 kr |
| Summa total finansiering | 63 747 243 kr |
| ESF-stöd | 46,99 % |
| Budgeterad medfinansiering från projektet | 53,01 % |
| Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen: | 53,00 % |
| Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas) | 2 522 412 kr |

| | |
|---|----------------------|
| Personal | 1 802 097 kr |
| Externa tjänster | 450 000 kr |
| Lokaler och administration | 0 kr |
| Resor och logi | 0 kr |
| Utrustning och materiel | 0 kr |
| Indirekta kostnader | 270 315 kr |
| Intäkter | 0 kr |
| Kostnader socialfonden (Genomförandefas) | 27 433 495 kr |
| Personal | 8 815 213 kr |
| Externa tjänster | 14 152 000 kr |
| Lokaler och administration | 0 kr |
| Resor och logi | 694 000 kr |
| Utrustning och materiel | 2 450 000 kr |
| Indirekta kostnader | 1 322 282 kr |
| Intäkter | 0 kr |
| Kostnader regionalfondskaraktär | 0 kr |
| Personal | 0 kr |
| Externa tjänster | 0 kr |
| Lokaler och administration | 0 kr |
| Resor och logi | 0 kr |
| Utrustning och materiel | 0 kr |
| Indirekta kostnader | 0 kr |
| Intäkter | 0 kr |
| Offentlig medfinansiering | |
| Offentligt bidrag i annat än pengar | 33 791 336 kr |
| Personal | 33 791 336 kr |
| Externa tjänster | 0 kr |
| Lokaler och administration | 0 kr |
| Resor och logi | 0 kr |
| Utrustning och materiel | 0 kr |
| Offentligt finansierad ersättning till deltagare | 0 kr |
| Deltagarersättning | 0 kr |
| Offentliga kontanta medel tillförda projektet | 0 kr |
| Kontanta offentliga medel | 0 kr |
| Offentliga kontanta medel från projektägaren | 0 kr |
| Egeninsats | 0 kr |
| Privat medfinansiering | |
| Privata bidrag i annat än pengar | 0 kr |
| Personal | 0 kr |
| Externa tjänster | 0 kr |
| Lokaler och administration | 0 kr |
| Resor och logi | 0 kr |
| Utrustning och materiel | 0 kr |
| Privata kontanta medel tillförda projektet | 0 kr |
| Kontanta privata medel | 0 kr |

| | |
|---|-------------|
| Privata kontanta medel från projektägaren | 0 kr |
| Egeninsats | 0 kr |
| Egeninsats enligt gruppundantagsförordning | 0 kr |