

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Kompetens i samverkan	Startdatum	2017-12-21
Kontaktperson för projektet	Sara Westholm	Slutdatum	2020-05-31
Telefonnummer	086272018		
E-post	sara.westholm@nshorse.se		
Behörig företrädare	Sara Westholm		
Telefonnummer	08-6272018		
Kontaktperson ekonomi	Sara Westholm		
E-post	sara.westholm@nshorse.se		
Telefonnummer	086272018		
Utdelningsadress	Hästsportens Hus 16189 Stockholm		
Besöksadress	Hästsportens Hus 16189 Stockholm		

Organisation

Organisationsnamn	Hästnäringens Nationella Stiftelse
Organisationsnummer	802017-6544
Organisationsform	Föreningar, stiftelser och ideella organisationer
Antal anställda	51-100
Telefonnummer	08-6272018
e-post	sara.westholm@nshorse.se
Webbplats	www.nshorse.se
Utdelningsadress	Hästsportens Hus 16189 Stockholm
BankGiro	216-1354
Behörig företrädare för organisationen	Stefan Johansson

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	32902660
Namn på arbetsställe/enhet	Hästnäringens Nationella Stiftelse
Utdelningsadress	Hästsportens Hus 16189 Stockholm
Besöksadress	Hästsportens Hus 16189 Stockholm

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	ESF Nationellt "Strategisk kompetensförsörjning för SME" : 2017/00260
----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------

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

Programområde

Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Specifikt mål

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

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

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

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 60 Antal kvinnor 36 Antal män 24

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

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

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

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

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektiden.

Hämtat ur: Strategisk forsknings- och innovationsagenda Hållbar hästnäring

Hästnäringen genererar idag 46 miljarder kronor per år i samhällsekonomisk omsättning, men företagen önskar bli mer lönsamma, arbeta mer med affärsmodeller, ägarstrukturer, tjänstefiering och internationalisering. Det råder ingen brist på efterfrågan av tjänster i hästnäringen, det startar många olika tjänsteföretag inom hästnäringen men företagen har behov att utvecklas.

Hämtat ur Hästnäringens Nationella Stiftelses (HNS) slutrapport för förstudien Samverkan för hästnära jobb: Hästsektorn är diversifierad och komplex och består av allt från friluftsliv- och ridskoleryttaren, till hobbyhästägaren och professionella verksamheter med stora hästbesättningar. Människors häst- och fritidsintresse samt konsumtionskraft är basen i näringen och de flesta som håller på med hästar gör det i form av en hobby och livsstil, som tillåts kosta pengar (Regeringskansliet, 2013a).

Hästsektorn organiseras framför allt genom ideella föreningar, som exempelvis ridklubbar och hästrasföreningar, samt genom olika branschföreningar. En stor del av hästsektorns verksamheter bygger på ideellt arbete (HNS, 2012; Regeringskansliet, 2013a). Hästsektorns fragmentering innebär dock att den är relativt dåligt rustad vad gäller att driva sina externa frågor och att argumentera för sin sak på det regionala och lokala planet. På senare tid visas exempel på hur hästsektorn har börjat finna nya vägar att skapa nya intressegemenskaper, som går på tvärs igenom befintliga strukturer.

Företagande uppstår genom efterfrågan på de varor och tjänster som hästintresset och hästhållningen skapar och kan sägas komma i andra led. Företag inom hästsektorn säljer primärt varor och tjänster till sektorn själv. Hästsektorn ger underlag för näringsverksamheter och gör det möjligt för företag att utveckla sina affärer (Regeringskansliet, 2013a). Trav- och galoppssporterna har en "egen ekonomi" och därigenom en unik marknadsposition inom hästsektorn via totalisatorspelet och den "svenska spelmodellen" (HNS, 2012). Den innebär att överskottet från spelet (när spelvinster och skatt betalats ut och driften av spelbolaget ATG täckts), går tillbaka till trav- och galoppssporterna i form av prispengar, premier till hästuppfödare mm (Regeringskansliet, 2013a).

Näringen genererar cirka 30 000 helårsarbeten (HNS, 2014a) varav 11 000 är direkta arbeten i hästverksamhet (HNS & HYN, 2010). Hästnäringen omfattar många organisationer och verksamheter, förutom arbeten erbjuder näringen ett stort utbud för fritidsintresserade samt rekreation för människor i alla åldrar. Näringen är ganska komplex och omfattar såväl kommersiella aktörer som en bred ideell bas (Regeringskansliet, 2013a). Den spänner över många verksamheter där sport och spel, bredd och elit samverkar (HNS, 2012).

Många av företagen inom branschen är små vilket innebär att kompetensutvecklingsfrågan är en stor utmaning. Att kombinera driften av verksamheten på få personer med kompetenshöjande insatser är inte en enkel ekvation vilket innebär att branschen som helhet och de enskilda företagen i synnerhet behöver hjälp och stöd för att hitta modeller och metoder för att kontinuerligt kunna jobba med kompetensutveckling. Genom att öka den generella kompetensen i branschen öppnas också möjligheten för att öka näringens arbete med innovation- och hållbarhets utveckling vilket i sin tur kan få till följd att omsättningen i branschen ökar samtidigt som man sysselsätter allt fler individer.

Hämtat ur: Strategisk forsknings- och innovationsagenda Hållbar hästnäring

Ledordet för att framgångsrikt arbeta med innovation- och hållbar utveckling börjar och slutar med samverkan. Hästnäringen har en god grund för att bygga upp samverkan mellan olika aktörer både inom och utanför näringen. Olika typer av samverkansformer för forskning och utveckling såväl lokala som regionala, där akademien, näringslivet, offentlig verksamhet och det civila samhället samverkar mot samma mål in i innovationssystemet bör byggas upp och struktureras för att kunna öka tempot och nå den tillväxt och professionalism man eftersträvar.

Det är initialt resurskrävande, eftersom det tar tid och kräver extern finansiering. Belöningen är att det finns möjlighet att öka förmågan att identifiera och hantera komplexa utmaningar. Man bäddar för en bättre framtida beredskap genom att man bygger upp förståelse i flera dimensioner. Därför finns det behov att främja interaktionen mellan ovanstående aktörer och på så öka medvetenheten i näringen samt stärka strukturen för forskning och innovation.

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

För att utvecklas behöver vi många gånger få tillgång till ny kompetens och kunskap. Hästnäringen är en bransch som består av en stor andel små företag vilket innebär att deras behov av stöd och struktur för att jobba med kompetensutveckling är mycket stort. För att möta detta behov har idén om ett nationellt kompetenscentrum identifierats i en samverkan mellan nationella utbildningsaktörer, Wången, Flyinge, Strömsholm, samordnande strategiska funktionen Hästnäringens Nationella Stiftelse och LRF Häst samt samarbetspartners som Svensk Travsport, Svenska Ridsportförbundet och övriga branschföreträdare med flera. Det som har konstaterats inom ett tidigare genomfört projekt är att branschen har ett behov av ett nationellt kompetenscenter som i första hand ska jobba med kompetensutvecklingsfrågor men även innovationsutveckling och internationalisering, områden som ger branschen och dess aktörer möjlighet att utvecklas och stärkas.

Hästbranschen har stora likheter med besöksnäringen, många små företag, en splittrad bild av olika verksamheter, bra nationella organisationer med stor bredd, ett fungerande system för ordinarie utbildning men generellt för alla dessa är en begränsad kontakt/relation med företagen.

Verksamheten skall genom att vara företagsnära utbilda företagen när det gäller vikten av kompetensutveckling och hur man kan jobba strategiskt och långsiktigt med dessa frågor även i små företag. Att verka företagsnära kan innebära organisatoriska förändringar i befintliga strukturer, nya roller och samverkansformer samt digitala kommunikationsvägar. Kompetenscentrum skall genom detta skaffa sig kunskap om företagets behov och i förlängningen vara en viktig part i arbetet med att påverka regionala och nationella strategiers genomförande på ett sådant sätt att det gynnar branschen som helhet. Efter som att branschen är

relativt liten finns inte underlag för privata utbildningsaktörer i samma omfattning som inom t.ex. industrin varför behovet måste fyllas av näringen själv.

HNS förstudie visar samtidigt på att branschen har svårt när det gäller rekrytering av arbetskraft samt att få av verksamheterna använder sig av t.ex. Arbetsförmedlingen när man är i behov av arbetskraft. Det gör frågan om strategiska och gemensamt organiserade rekryteringskanaler och/eller ökad samverkan med Arbetsförmedlingen intressant för projektet att titta på. Ytterligare en del som förstudien visat är att trots att näringen är positivt inställd till personer med utomnordisk bakgrund är andelen personer med utomnordisk bakgrund som är sysselsatta inom hästbranschen mycket låg. Med anledning av det rekryteringsbehov som näringen har samtidigt som vi har en arbetskraftsreserv där många individer har utomnordisk bakgrund är matchningsproblematiken viktig för projektet att analysera och försöka hitta lösningar på.

När det gäller personer med funktionsvariationer visar en undersökning som genomfördes i förstudien att många är tveksamma till att ta emot (i det aktuella fallet) praktikanter med funktionsvariationer. Man behöver dock vara medveten om att begreppet funktionsvariationer är mycket brett varför det är svårt att analysera vad den här tveksamheten beror på. Hur som helst är även detta en viktig fråga för projektet att arbeta vidare med. Vi vet att ridsporten är en av Sveriges största paraidrotter varför det är intressant att titta på varför företagen känner tveksamhet och framför allt vad den tveksamheten grundar sig i.

På nationell nivå är idag 98% av gymnasieleverna inom naturbruksområdet inriktning häst tjejer och endast 6% är individer med utomnordisk bakgrund. Dock svänger detta när vi tittar på högre utbildningar som t.ex. proffstränare och samma sak ser vi när vi tittar på företagande där majoriteten istället är män. Detta är också en fråga som projektet vill ta sig an. Beror förändringen på strukturella normer och traditioner och hur kan vi då påverka utvecklingen på ett sådant sätt att vi bidrar till att göra näringen mer jämställd.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

HNS tillsammans med aktuella samverkansparter har en mångårig och gedigen erfarenhet av att arbeta med kompetensförsörjning, utvecklings- och samverkansfrågor.

Menu

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

Analys och planeringsfasen (6 månader)

Syftet med analys och planeringsfasen är att skapa en väl genomarbetad grund för projektet att stå på där samtliga medverkande parter är införstådda i vad som ska göras, när det ska göras och hur det ska göras samt vem som skall göra vad. Målet är att projektet omedelbart vid genomförandefasens start skall kunna starta det operativa arbetet med insatser riktade till målgruppen.

Under analys och planeringsfasen kommer projektet i första hand fokusera på att sprida information om initiativet, identifiera företag samt bygga upp samverkansstrukturen mellan de deltagande parterna.

Analys och planeringsfasen kommer även att koncentreras på att:

- Utarbeta mål, indikatorer, förväntade resultat och effekter
- Upprätta projektorganisationens struktur samt bilda styrgrupp
- Ta fram en detaljerad tid- och aktivitetsplan där ansvarsfördelning tydligt framgår, där aktiviteterna tydligt kopplas till projektets budget samt till förväntade resultat och effekter
- Konkret beskriva hur projektet ska arbeta för att säkra deltagande företags strategiska kompetensförsörjning (metodutveckling)
- Fördjupa problemformuleringen, kartläggningen och analysen av verksamhetens förutsättningar, möjligheter och behov
- Kartlägga och fastställa eventuella ytterligare samarbetspartners
- Göra målgruppen/anställda delaktiga i analysen
- Framtagandet av en kommunikationsplan
- En konkret plan för hur arbetet med de horisontella principerna (jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering) ska integreras i projektets alla delar
- Upphandlings/avropsunderlag för utvärderare är klart
- Sätta samman en styrgrupp samt genomföra ett första styrgruppsmöte

Genomförandefasen (21 månader)

Genomförandet består egentligen av två delar. Den ena består av att testa, utvärdera och förfina modellen för strategisk kompetensutveckling som tagits fram under analys och planeringsfasen. Det finns redan idag en idé om hur modellen ska se ut men den måste under analys och planeringsfasen kvalitetssäkras och testas mot ett antal företag för att företagen ska få ge sina synpunkter och ev. förbättringsförslag. Grunden i modellen är fyra stycken övergripande frågor med ett antal underfrågor. De fyra huvudfrågorna är Utmaningar och möjligheter, Vilka är kraven på kompetens för att möta utmaningarna, Vilken kompetens har ni idag och Hur gör ni idag/Hur får ni tag på den kompetens som ni vill ha? Genom att fylla i formuläret, som ska göras tillgängligt både för intervjuer och digitalt, kommer företagen själva att identifiera sina behov/utmaningar. Sista steget är att identifiera möjliga lösningar på de identifierade behoven/utmaningarna. Det kan t.ex. handla om intern kunskapsöverföring, utbildningsinsatser eller erfarenhetsutbyte med andra verksamheter.

Den andra delen fokuseras kring att skapa en organisation/struktur för det långsiktiga arbetet med tydlig roll och ansvarsfördelning. Detta arbete innefattar att hitta rätt aktörer och forum för att påverka nationella strategier och program som påverkar branschen. Hitta former för hur samverkansaktörerna tillsammans kan skapa förutsättningar för företagen att genomföra kompetensutvecklingsinsatser trots den problematik som finns för småföretag när det kommer till att kombinera drift av verksamheten och kompetenshöjande insatser. Här blir även kvalitetssäkring en viktig del som projektet vill identifiera i samverkan med företagen och utbildningsanordnare. Samt att hitta formerna för hur samverkansaktörerna kan stötta branschen på ett sådant sätt att vi tillsammans kan utveckla branschen genom samverkan och innovationsutveckling. Projektet ska även titta på en modell för företagen att finansiera kontinuerlig kompetensutveckling. Grundtanken är att företagen skall ha en budgetpost för kompetensutveckling något som till stor del saknas idag. Till detta ska även tilläggas de frågeställningar som beskrivits under projektets problemanalys, rekrytering, matchning, den låga andelen personer med utomnordisk bakgrund i branschen, inställningen till att anställa personer med funktionsnedsättningar samt de könsmonster som finns i branschen. De två huvudmålen är

- att hitta en modell som säkerställer ett enkelt och effektivt sätt för företagen att kontinuerlig arbeta med kompetensutveckling.
- att bygga en organisation/struktur som stöttar branschens företag när det kommer kompetens och utvecklingsfrågor både strategiskt och operativt.

Indikatorer

Sammanhållen modell för kompetensanalys och strategisk planering som är anpassad och utvecklad tillsammans med företagen, och som kan tillgängliggöras digitalt.

Genomarbetad och långsiktigt hållbar modell för information och utbildningsinsatser, till sin huvuddel baserad på befintlig mötesstruktur hos samverkande aktörer, Regionala aktörer och Arbetsförmedling

Minst 100 företag ska delta i projektet

Minst 30 företag har deltagit i utbildning i hur man genomför en kompetenskartläggning

Delar eller hela denna utbildning skall läggas in i ordinarie utbildningssystemens utbildningar, exempelvis Proffstränarutbildning inom travet.

Minst 50% av deltagarna i utbildningsinsatserna ska uppleva att det har ökat sin kunskap och medvetenhet kring könsstereotypa mönster och normer inom näringen.

Minst två seminarier kring horisontella principer skall genomföras.

Minst 10 nya samarbeten ska skapas mellan deltagande företag

Avslutningsfasen (3 månader)

Avslutningsfasen kommer att användas till att genomföra spridningskonferens, skriva slutrapport samt en tydlig plan över hur det fortsatta arbetet ska genomföras samt att säkerställa att alla parter är klara över sina roller och ansvarsområden även efter projektet.

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

Målgrupp för projektet är alla småföretag som är verksamma inom hästbranschen.

Hästnäringens Nationella Stiftelse är projektägare, samverkanspartner är Wången, Flyinge, Strömsholm, LRF Häst, Svensk Travsport, Svenska Ridsportförbundet, Hästnäringens Yrkesnämnd, Hästsportens Folkhögskola, regionala aktörer, Arbetsförmedlingen och övriga branschföreträdare.

Intressenter är framför allt andra liknande verksamheter men inom andra branscher som kan ta del av de erfarenheter som projektets organisationer får till sig under genomförandet för att sedan applicera sin egen bransch. Besöksnäringen är en bransch att utbyta erfarenheter med, då de står inför liknande utmaningar och där man kan se att regionala stödstrukturer sannolikt kan vara en del i lösningen.

Representanter från målgruppen samt samverkansparterna kommer att vara del i utvecklandet av den strategiska modellen för kompetensutveckling. Målgruppen kommer att vara en viktig del i projektets arbete med långsiktighet då deras behov är det som styr vilken typ av stödstruktur som de samverkande parterna ska bygga upp för att kunna stötta branschens utveckling långsiktigt.

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?

Deltagare från PO2 är inte aktuella i denna ansökan

Risakanalys

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
Svårt med rekrytering av deltagande företag	Genom att skapa en stark samverkan med ett stort antal branschföreträdare, intresseorganisationer m.fl. kommer projektet att nå en stor mängd företag och under analys och planeringsfasen kunna förankra projektet hos målgruppen.
Bristande intresse för de horisontella principerna hos de	Koppla de horisontella principerna till affärsnyttan för att

Risk	Åtgärd
deltagande företagen.	tydliggöra för företagen att det gör gott för hela verksamheten att arbeta aktivt med frågorna
Att de administrativa rutinerna inte fungerar.	Projektet är väl förankrat hos de ekonomiskt och administrativt ansvariga hos projektägaren. En genomgång av rutiner kring rapportering och rekvisitering skall genomföras tillsammans med ESF.
Lågt engagemang från målgruppen	Genom att så tidigt så möjligt involvera målgruppen i insatserna samt att genomföra täta utvärderingar av insatserna så att möjlighet finns att styra om när/om så behövs.

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?

Det absolut viktigaste är att projektet lyckas öka intresset för och förståelsen för vikten av kontinuerlig kompetensutveckling för branschens, företagen och individens utveckling. Samverkan mellan de deltagande parterna behöver stärkas så att samarbetet blir långsiktigt. Kunskapen kring könsstereotypa mönster och normer behöver öka så att individerna som finns i branschen blir mer medvetna i sin vardag vilket är ett första steg mot att skapa förändring.

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

Genom att öka kunskapen och förståelsen för vikten av kontinuerlig kompetensutveckling har vi tagit det första steget. Nästa steg är att ta fram en enkel men effektiv modell där företagen själva kan analysera sina verksamheters behov när det kommer till kompetensutveckling kopplat till verksamhetens utveckling. Parallellt med detta ska en digital kompetensbehovsenkät tas fram där företagets personal får möjlighet att uttrycka sina behov och önskemål för att dessa i nästa steg skall kunna kopplas ihop med analysen som gjorts av verksamhetens behov. Utifrån dessa behovs analyser kan sedan företagen tydliggöra sina behov och önskemål. Projektet skall till detta även skapa en struktur/organisation som stöttar företagen i genomförandet av utbildningsinsatserna då de små företagen har ett stort behov av externt stöd för att kunna genomföra kompetensutvecklingsinsatser. Det är alltså till denna funktion som företagen vänder sig med sina behov/önskemål. Även om projektet vill bygga en nationell sammanhållande part så ser vi att det finns behov av regionala bärare för att skapa närhet till företagen som finns i näringen.

Mottagare av projektresultat är förutom det som är direkt involverade i projektet andra branscher med liknande struktur när det kommer till företag/verksamheter. Den bransch som hittills identifierats är besöksnäringen då likheterna mellan de två är många.

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

Projektet kommer att följas upp internt samt kompletteras med en extern utvärderare. Resultat och effekter kommer att mätas fortlöpande och sammanställas på ett spridningsbart sätt för att kunna appliceras på andra verksamheter.

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

Utvärderingen kommer att vara en följeutvärdering där upplevelsen av den första insatsen utvärderas för att se att riktning och insats är rätt för att nå de uppsatta målen. Skulle insatsen visa sig inte nå de aktuella målen måste insatsen förändras på ett sådant sätt att projektet styr om och styr rätt.

Utvärderaren kommer att upphandlas under planerings och analysfasen för att så snabbt som möjligt finnas på plats hos projektet.

Utvärderingen skall främst rapporteras skriftligen men vid minst ett tillfälle per år skall utvärderaren lämna muntlig rapport till styrgruppen om projektets arbete. Utvärderaren skall även ha löpande kommunikation med projektledningen för att "stötta och störa" genom hela arbetet med syftet att projektet skall skapa faktiska långsiktiga resultat och effekter.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Inte aktuellt

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

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

Inte aktuellt

Andra former för transnationellt samarbete

Inte aktuellt

Resursplanering

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

Inga

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

Tidsrapportering kommer att ske enligt mall från ESF.

Projektledare 100% (två tjänster om vardera 50 %)

2 st projektmedarbetare om vardera 20%

Projektekonom 25%

Kommunikatör

Extern utvärderare 300 800:-

Extern utvecklingsstrateg/processledare 192 000:-

Extern utbildare

Under analys och planeringsfasen kommer följande aktiviteter att genomföras:

- Identifiera, informera och rekrytera deltagare till projektet
- Utarbeta mål, indikatorer, förväntade resultat och effekter
- Upprätta projektorganisationens struktur samt bilda styrgrupp
- Ta fram en detaljerad tid- och aktivitetsplan där ansvarsfördelning tydligt framgår, där aktiviteterna tydligt kopplas till projektets budget samt till förväntade resultat och effekter
- Konkret beskriva hur projektet ska arbeta för att säkra deltagande företags strategiska kompetensförsörjning (metodutveckling)
- Fördjupa problemformuleringen, kartläggningen och analysen av verksamhetens förutsättningar, möjligheter och behov
- Kartlägga och fastställa eventuella ytterligare samarbetspartners
- Göra målgruppen/anställda delaktiga i analysen
- Framtagandet av en kommunikationsplan
- En konkret plan för hur arbetet med de horisontella principerna (jämnställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering) ska integreras i projektets alla delar
- Upphandlings/avropsunderlag för utvärderare är klart
- Sätta samman en styrgrupp samt genomföra ett första styrgruppsmöte
- Rapportering och rekvisering till ESF sker var tredje månad utifrån fastställd mall.

Genomförande

- Utbilda ett urval av deltagarna i den framtagna modellen. Våren-sommaren 2018
 - Testa den framtagna modellen för strategisk kompetensförsörjning. Startar hösten 2018 och fortsätter genom hela genomförandet.
 - Kontinuerligt utvärdera hur arbetet fungerar och om insatserna leder mot uppsatta mål. Startar hösten 2018 och fortsätter genom hela genomförandet.
 - Strategiskt arbete kring modellen för kontinuerlig kompetensutveckling och samverkan. Startar hösten 2018 och fortsätter genom hela genomförandet.
 - Styrgruppsmöten skall genomföras sex gånger per år, det första genomförs i augusti 2017.
 - Nyhetsbrev tas fram sex gånger per år.
 - Följeutvärderingen påbörjas redan under analys och planeringsfasen och fortsätter sedan genom hela projektet.
- Avslutas med en slutrapport som redovisas i samband med spridningskonferensen.
- Genomföra minst två stycken workshops/seminarier med fokus på horisontella principer. En hösten 2018 och en hösten 2019.
 - Rapportering och rekvisering till ESF sker var tredje månad utifrån fastställd mall.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

HNS har tidigare drivit ett socialfundsprojekt och har genom detta erfarenhet och kunskap kring administration, rapportering m.m.

Det finns även samverkanspartner i projektet med kunskap och erfarenhet av att driva projekt.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Utbildningsleverantörer, utvecklingsstrateg samt utvärderare

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

Vi kommer att ta hjälp av de resurser som ESF avsätter för detta samt ställa krav i samband med upphandling av externa funktioner att kompetensen skall finnas hos leverantörerna. Viss kunskap finns hos projektägaren efter tidigare genomfört socialfondsprojekt.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

För den externa utvärderaren finns det budgeterat 340000:- under projekttiden. Utöver denna resurs kommer projektets personal att arbeta kontinuerligt med den interna uppföljningen för att säkerställa att man är på väg åt rätt håll.

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

Vi kommer att ta hjälp av de resurser som ESF avsätter för detta samt ställa krav i samband med upphandling av externa funktioner att kompetensen skall finnas hos leverantörerna. Viss kunskap finns hos projektägaren efter tidigare genomfört socialfondsprojekt.

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

Inga

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

Projektägaren har en upphandlingspolicy som säkerställer att inköp av varor och tjänster konkurrensutsätts och kostnadseffektivitet uppnås.

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås? Projektet kommer att upphandla alla varor och tjänster som överstiger ett värde på 50 000:-

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 genom en 20% tjänst från Wången, en 10% tjänst från Flyinge och en från Strömsholm, del av utvecklingsstrategen/processledaren bekostas av LRF motsvarande 325000:-samt kontanta medel från projektägaren.

Lista över medfinansierare

Organisationsnamn	Wången	Organisationsnummer	556427-5575
Kontaktperson för projektet	Eva-Lena Blom	CFAR-nummer	
Telefon	0706417410		
Organisationsnamn	Ridskolan Strömsholm RS AB	Organisationsnummer	556694-0408
Kontaktperson för projektet	Becky Evensen	CFAR-nummer	
Telefon	070-752 64 75		
Organisationsnamn	Flyinge AB	Organisationsnummer	556379-2927
Kontaktperson för projektet	Becky Evensen	CFAR-nummer	
Telefon	070-752 64 75		
Organisationsnamn	Lantbrukarnas Riksförbund	Organisationsnummer	702001-2642
Kontaktperson för projektet	Erica Lindberg	CFAR-nummer	
Telefon	087875174		

Kompetensutveckling

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

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn	Wången	Organisationsnummer	556427-5575
Kontaktperson för projektet	Eva-Lena Blom		
Telefon	070-641 74 10		
Organisationsnamn	Ridskolan Strömsholm RS AB	Organisationsnummer	556694-0408
Kontaktperson för projektet	Beck Evensen		
Telefon	070-7526475		
Organisationsnamn	Flyinge AB	Organisationsnummer	556379-2927
Kontaktperson för projektet	Becky Evensen		
Telefon	070-752 64 75		
Organisationsnamn	Lantbrukarnas Riksförbund	Organisationsnummer	702001-2642
Kontaktperson för projektet	Erica Lindberg		
Telefon	08-787 51 74		
Organisationsnamn	Svensk Travsport	Organisationsnummer	802003-5575
Kontaktperson för projektet	Maria Karlsson		
Telefon	070-6602474		
Organisationsnamn	Svenska Ridsportförbundet	Organisationsnummer	802002-8042
Kontaktperson för projektet	Gisela Löfstrand		



Telefon	0220-45641		
Organisationsnamn	Hästnäringens Yrkesnämnd	Organisationsnummer	802017-6544
Kontaktperson för projektet	Lars Bäckman		
Telefon	070-893 75 06		
Organisationsnamn	Hästsportens Folkhögskola	Organisationsnummer	802416-7713
Kontaktperson för projektet	Eva Lundqvist		
Telefon	0220-430 75		

Sammanfattning av projektet på svenska

Många av företagen inom hästbranschen är små vilket innebär att kompetensutvecklingsfrågan är en stor utmaning. Att kombinera driften av verksamheten på få personer med kompetenshöjande insatser är inte en enkel ekvation vilket innebär att branschen som helhet och de enskilda företagen i synnerhet behöver hjälp och stöd för att hitta modeller och metoder för att kontinuerligt kunna jobba med kompetensutveckling. Genom att öka den generella kompetensen i branschen öppnas också möjligheten för att öka näringens arbete med innovation- och hållbarhets utveckling vilket i sin tur kan få till följd att omsättningen i branschen ökar samtidigt som man sysselsätter allt fler individer.

De två huvudmålen är

- att hitta en modell som säkerställer ett enkelt och effektivt sätt för företagen att kontinuerligt arbeta med kompetensutveckling.
- att bygga en organisation/struktur som stöttar branschens företag när det kommer kompetens och utvecklingsfrågor både strategiskt och operativt.

Sammanfattning av projektet på engelska

Many of the companies in the horse industry are small, which means that competence development is a major challenge. Combining the daily work with skills-enhancing efforts is not a simple equation, which means that the industry as a whole and the individual companies in particular need help and support to find models and methods to continuously work with skills development. Increasing the general skills of the industry also opens up the opportunity to increase the company's work with innovation and sustainability development, which in turn can lead to increased sales while employing more and more individuals. The two main goals are

- to find a model that ensures a simple and efficient way for companies to continuously work with skills development.
- to build an organization / structure that supports the industry's business when it comes to skills and development issues both strategically and operationally.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	4 420 522 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	4 420 522 kr
Avgår kontant medfinansiering	2 032 493 kr
ESF-stöd	2 388 029 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	0 kr
Privata bidrag i annat än pengar	660 389 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	2 032 493 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	2 692 882 kr

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

Summa total finansiering	5 080 911 kr
ESF-stöd	47.00 %
Budgererad medfinansiering från projektet	53.00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	53.00 %

Kostnader

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas) 989 745 kr

Personal	680 561 kr
Externa tjänster	96 000 kr
Resor och logi	61 100 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	50 000 kr
Indirekta kostnader	102 084 kr
Intäkter	0 kr

Kostnader socialfonden (Genomförandefas) 3 430 777 kr

Personal	2 155 110 kr
Externa tjänster	608 000 kr
Resor och logi	144 400 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	200 000 kr
Indirekta kostnader	323 267 kr
Intäkter	0 kr

Kostnader regionalfondskaraktär 0 kr

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

Offentlig medfinansiering

Offentligt bidrag i annat än pengar 0 kr

Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr

Offentligt finansierad ersättning till deltagare 0 kr

Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr

Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	660 389 kr
Personal	660 389 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	2 032 493 kr
Egeninsats	2 032 493 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr