

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	KOMPETENS INFÖR FRAMTIDEN	Startdatum	2020-06-01
Kontaktperson för projektet	Malin Hellmér	Slutdatum	2022-12-31
Telefonnummer	0730630562		
E-post	malin.hellmer@viadidakt.se		
Behörig företrädare	Sara Alexandersson		
Telefonnummer	0150-570 52		
Kontaktperson ekonomi	Julia Eklöf		
E-post	julia.eklof@viadidakt.se		
Telefonnummer	0701724725		
Utdelningsadress	Kullbergsga huset, Bievägen 1b 64180 Katrineholm		
Besöksadress	Kullbergsga huset, Bievägen 1b 64146 Katrineholm		

Organisation

Organisationsnamn	Viadidakt
Organisationsnummer	212000-0340
Organisationsform	Primärkommunala verksamheter
Antal anställda	51-100
Telefonnummer	0730630562
e-post	malin.hellmer@viadidakt.se
Webbplats	viadidakt.se
Utdelningsadress	Kullbergsga huset, Bievägen 1b 64180 Katrineholm
BANKGIRO	5798-1938
Behörig företrädare för organisationen	Sara Alexandersson

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	45224664
Namn på arbetsställe/enhet	Kullbergsga huset, staben
Utdelningsadress	Kullbergsga huset, Bievägen 1b 64180 Katrineholm
Besöksadress	Kullbergsga huset, Bievägen 1b 64146 Katrineholm

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Kompetensutveckling för permitterade, varslade och anställda: 2020/00268
--	--

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

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

- | | | |
|--|---|---|
| ☐ ESF Nationell Nivå | ☐ Övre Norrland | ☐ Mellersta Norrland |
| ☐ Norra Mellansverige | ☒ Östra Mellansverige | ☐ Stockholm |
| ☐ Småland och Öarna | ☐ Västsverige | ☐ Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 500 Antal kvinnor 200 Antal män 300

Alder på deltagare

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 15-24 | ☐ 25-54 | ☐ 55-64 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|

Deltagare i projektet

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

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

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 projektidén.

Katrineholm och Vingåker är traditionella industriorter där en stor del av befolkningen sedan länge tillbaka är beroende av jobb inom industrin för att klara sin försörjning. Den kris som nu uppstått i och med utbrottet av Coronapandemin saknar motsvarighet och människors hälsa och ekonomi hotas världen över. På samma sätt är företag hotade i Katrineholm och Vingåker och därmed kvinnors och mäns möjligheter att försörja sig och sina familjer.

Katrineholm och Vingåker hade redan innan Coronapandemin en högre arbetslöshet än resten av Sverige, 7,7 % jämfört med 6,8 % nationellt (2019). Nu är länets arbetslöshet högst i landet, Katrineholm är uppe i 9,5 % och Vingåker 9,3 %. Utbildningsnivån är generellt mycket lägre i Katrineholm och Vingåker om man jämför med Sverige nationellt. I Sverige är det 43 % av befolkningen som har läst vidare efter gymnasiet jämfört med under 24 % i Katrineholm och under 20 % i Vingåker. Det blir därför extra viktigt med kompetenshöjande utbildningsinsatser inom dessa kommuner för att kvinnor och män ska klara den omställning som påskyndas av Coronapandemin.

Statistik över varsel och korttidsarbete kan bara tas fram för länet. Statistiken visar att fram till den 28 april hade Sörmland 912 varslade och 8 440 personer på korttidsarbete. Detta är nivåer som ligger ungefär i linje med riksgenomsnittet men eftersom Katrineholm och Vingåker har fler innevånare som arbetar inom industri än genomsnittet i länet kan man utgå från att vi skulle få högre siffror i förhållande till folkmängden om det gick att få fram statistik för bara Katrineholms och Vingåkers kommuner. Bland de företag som hittills (200505) är klara för att medverka i detta projekt har 7 personer blivit varslade och 190 personer gått över till korttidsarbete. Under mars och april månader var antalet varslade 813 personer i Sörmland jämför med 99 personer under årets första två månader vilket visar på omfattningen av krisen som genomlevs just nu.

Företag och människor måste nu vara beredda på att ställa om och förändringar inför framtiden har fått ett snabbare förlopp. Detta innebär att de kvinnor och män som arbetar inom de olika drabbade verksamheterna behöver bli bättre rustade inför denna omställning. En möjlig väg till förändring är genom ökad kompetens. Det står klart att digitaliseringens frammarsch är oundviklig och företag och dess medarbetare behöver ökade kunskaper inom detta område.

Bland svenska industriföretag nämns ofta att den fjärde industrirevolutionen står för dörren även kallad Industri 4.0. Den första revolutionen drevs av ångmaskiner den andra av elektricitet och löpande band den tredje av IT och robotisering. Den fjärde handlar om självstyrande tillverkningsföretag och digitala nätverkssystem som styr produktion och logistik på ett effektivt sätt med korta ledtider. Industri 4.0 leder till att det blir mer lönsamt att ta hand om större delar av produktionen i egna fabriker istället för produktion i låglöneländer. Den pågående Coronapandemin har aktualiserat de negativa sidorna av att vara beroende av underleverantörer från andra länder vilket gör att utvecklingen mot Industri 4.0 kommer att påskyndas. Industri 4.0 medför större krav på digitala kunskaper hos anställda. Nuvarande situation med arbetsbrist är ett ypperligt tillfälle att höja personalens digitala kompetenser vilket är en viktig komponent för att industriföretagen i Katrineholm och i Vingåker ska bli delaktiga i utvecklingen mot Industri 4.0.

En analys av de drabbade företagens kompetensbehov visar att det finns både akuta och mer långsiktiga behov av utbildningsinsatser.

Coronapandemin har i det akuta läget inneburit både varsel och permitteringar för drabbade företag men också ett behov av att rekrytera för andra företag. Rekryteringsbehov har uppstått utifrån en ökad efterfrågan samt en hög sjukfrånvaro. Behov av personal med behörighet för materialhantering beskrivs som mest angeläget. Behov finns också av personal inom vård och omsorgssektorn. Coronapandemin har också visat att kunskaper inom hygien, renhållning och hur man skyddar sig mot smitta kommer att vara efterfrågat bland många arbetsgivare framöver.

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

Många företag har arbetsbrist p g a kraftigt minskad orderingång, de ser en risk att varsel måste utlösas om inte Coronapandemin ebbar ut inom de närmaste månaderna. Om uppsägningar blir aktuella kommer man att tappa kompetens samtidigt som utvecklingen inom industrin går mot Industri 4.0 dvs ytterligare digitalisering och automatisering som kräver ny kompetens.

I det korta perspektivet, vid arbetsbrist, är det ett utmärkt tillfälle att utveckla personalens kompetens, män liksom kvinnor, för att vara starkare efter pandemin och för att industriföretagen i Katrineholm ska bli bättre rustade att hänga med i utvecklingen mot den fjärde industrirevolutionen.

En mer djupgående problemanalys kommer troligtvis att belysa behoven av utbildningsinsatser också på lång sikt och på olika nivåer av kunskap som kommer att leda till att öka kvinnor och mäns attraktivitet och konkurrenskraft på framtidens arbetsmarknad. Under analysfasen vill projektet bland annat kartlägga hur en kompetenshöjning mot Industri 4.0 kan genomföras.

Coronapandemin har visat på hur sårbart det är att vara beroende av underleverantörer från låglöneländer långt bort. Det nämns ofta att en effekt av den här krisen är att industriföretagen kommer att plocka hem mer av produktionen alternativt hitta en leverantör på närmare håll för att slippa beroendet av underleverantörer på andra sidan jordklotet.

Bakom denna ansökan står nedanstående företag som alla är drabbade eller kommer att bli drabbade av minskad orderingång och sysselsättningsbrist.

Finja Prefab AB

Organisationsnummer: 556558-4017

Verksamhet: Betongvarutillverkning

Antal anställda: 169 anställda varav 2 kvinnor, dvs 2/98

Inget varsel eller permitteringar ännu, men orderboken slut inom 2 mån

Leonard Schneider 010 4552351

VMP Group

Organisationsnummer: 556753-8805

Verksamhet: Bemanning och Rekrytering

Antal anställda: 50 anställda varav 10 kvinnor dvs 20/80

Varsel 7 st slutar 26 maj

Jan Karlsson 0150 484040

SKF Mekan AB

Organisationsnummer: 556210-0155

Verksamhet: Tillverkning Lagertillbehör

Antal anställda: 446 anställda. Kvinnor/Män: 15 % kvinnor, 85 % män, en förbättring senaste åren från tidigare 10/90.

Permitteringar 60%.

Inga varsel ännu.

Mathias Journath 0150 74338

Blomberg & Stensson AB

Organisationsnummer: 556284-9710

Verksamhet: Metallindustri

Antal anställda: 72. Kvinnor/Män: 10/90

Permitteringar 60%.

Inga varsel ännu.

Visstidsanställda uppsagda.

Stefan Edberg 070 1663801

Kronfågel AB

Organisationsnummer: 556145-4223

Verksamhet: Köttprodukter

Antal anställda: 850. Kvinnor/Män: 65/35

Inga permitterade.

Inget varsel.

Kontakt: Stefan Erik Vikmång Tel 010 456 13 00

Skobes Bil AB

Organisationsnummer: 556043-7039

Verksamhet: Personbilar, Lätta motorfordon och Handdl

Antal anställda: 27. Kvinnor/Män: 20/80

Permitterade 40 %

Mats Kjäll 076 1064481

Silver & Stål i Vingåker AB

Organisationsnummer: 556221-4469

Verksamhet: Metallindusv

Antal anställda: 35. Kvinnor/Män: 2/98

Inga varsel eller permitteringar nu, men sannolikt aktuellt inom kort

Jens Pettersson 070 9414781

PJ Industrikablage AB

Organisationsnummer: 556246-7760

Verksamhet: Elektronikindustri

Antal anställda: 12. Kvinnor/Män: 2/98

Permitterat 100%, alla jobbar 4 timmar per dag

Kontakt: Peter Johnson 070 7471685

Denna lågkonjunktur skiljer sig markant från vanliga lågkonjunkturer utifrån att de negativa processerna sker hastigare och mer drastiskt än vid normala lågkonjunkturer. En annan skillnad är att vissa branscher och företag har kraftigt minskad efterfrågan och sysselsättningsbrist medan andra har kraftigt ökad efterfrågan och personalbrist. En bransch som har ökad efterfrågan på personal är vårdsektorn, där Coronapandemin lett till ökad efterfrågan på vårdinsatser parallellt med en kraftig ökad sjukfrånvaro bland de som arbetar inom vården. Andra exempel på företag i Katrineholmsområdet som har ökad efterfrågan på personal är

företaget Kronfågel. Kronfågel är Sveriges största leverantör av kyckling, förutom en ökad efterfrågan brottas företaget med en hög sjukfrånvaro under de senaste veckorna. Utifrån fortsatt inventering kommer säkerligen fler företag i kommunerna med rekryteringsbehov att kunna identifieras. Vår projekttid är att utbilda varslade och permitterade till att stå bättre rustade för att behålla nuvarande arbete eller för att göra personerna mer anställningsbara på arbetsmarknaden i stort. I ett kortare perspektiv vill vi också arbeta med att utbilda varslade och permitterade mot arbete inom de sektioner som nu har behov av fler anställda. Ett behov som framförts av alla företag som ingår i ansökans behovsinventering är behovet av personal med behörighet för materialhantering. Coronapandemin har också visat att kunskaper inom hygien, renhållning och hur man skyddar sig mot smitta kommer att vara efterfrågat bland många arbetsgivare framöver, detta gäller inte minst för de personer som ska arbeta på Kronfågel.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Viadidakt har många års erfarenhet av att förmedla kunskap och utbildning till vuxna på såväl grund- och gymnasienivå som på högre nivå genom yrkeshögskole- och universitetsutbildningar. Viadidakt utför utbildningsinsatser i egen regi och även i samarbete med andra utbildningsaktörer.

Viadidakt är en gemensam förvaltning för Katrineholm och Vingåker och har under många år arbetat med utbildning och arbetsmarknadsinsatser för båda kommunerna.

Inom Viadidakt finns även kunskap och erfarenhet av att upphandla och samordna utbildningsinsatser och ett brett kontaktnät av utbildningsanordnare finns att tillgå på alla nivåer av utbildning.

Viadidakt har en bred erfarenhet av att delta i ESF-projekt och inom organisationen finns kunskap om ledning och administration av den här typen av projekt.

Samordningsförbundet RAR som har lång erfarenhet av att leda ESF-projekt har medverkat i framskrivningen av det här projektet och kommer också att ha en rådgivande och stöttande roll under projektets genomförande.

Tillvägagångssätt

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

Analys och planeringsfasen

Coronakrisen har visat på hur sårbart det är att vara beroende av underleverantörer från låglöneländer långt bort. Det nämns ofta att en effekt av den här krisen är att industriföretagen kommer att plocka hem mer av produktionen alternativt hitta en leverantör på närmare håll för att slippa beroendet av underleverantörer på andra sidan jordklotet. Fler och fler inser också vikten av att hålla sig med ett eget lager av produktionsdetaljer. Projektet kommer därför, under analysfasen, i samarbete med företagen arbeta med att identifiera utbildningsbehov kopplat till Industri 4.0. Under analys och planeringsfasen ska personalrepresentanter från samtliga medverkande företag delta i planering av kommande utbildningsinsatser. De förslag på utbildningsinnehåll och upplägg kommer sedan att presenteras för en styrgrupp bestående av personer med beslutsmandat från medverkande företag som därefter fattar beslut. Målet med Analys och planeringsfasen är att ta fram ett paket av utbildningar som attraherar och stärker den berörda personalen samtidigt som de bidrar till att säkra medverkande företags överlevnad och växtkraft. Målet är också att ta fram ett utbildningspaket som bidrar till att matcha övertalig och varslad personal mot arbetsgivare med rekryteringsbehov, i nuläget Kronfågel men kan komma att handla om fler företag och även arbetsgivare inom vårdsektorn. Vissa utbildningsinsatser kommer att starta samtidigt som analys och planeringsfasen pågår, det handlar i första hand om utbildningsinsatser som behövs för att matcha övertalig och varslad personal mot arbete hos arbetsgivare med omgående rekryteringsbehov.

Genomförandefasen

Genomförandefasen pågår under tiden 1 oktober 2020 till 31 oktober 2022. Under den tidsperioden kommer huvuddelen av utbildningsinsatserna att genomföras. Projektledaren och utvärderaren gör löpande uppföljning av utbildningarnas resultat och effekter. Resultaten och effekterna diskuteras med personalrepresentanterna och styrgruppen så att förslag till förbättringar kan tas fram och påverka innehållet i de fortsatta utbildningarna. Målet med Genomförandefasen är på individnivå att anställda hos deltagande företag ska ha stärkt sin ställning i företaget eller på arbetsmarknaden i stort. På organisationsnivå är målsättningen att medverkande företag ska ha ökat sin konkurrenskraft och kommit ett steg längre i den fjärde industrirevolutionen. De utbildningar som medverkande företag har pekat ut i dagsläget handlar om nedanstående men detta kan komma att ändras som en följd av att andra behov identifieras under analys och planeringsfasen.

- Truckkort A och B (40 tim) (Efterfrågas av alla företag)
- Traverskort
- Kranbehörighet fordonsmonterade kranar (40 tim)
- Skyliftutbildning
- AC Behörighet (16 tim)
- Maskinsäkerhet, bryt och lås
- Vibrerande verktyg, handhavande och skydd
- Ståtteknik
- Hygien

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Microsoftpaketet, Excel, Word, Powerpoint
- Heta arbete (8 tim)

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

Den primära målgruppen är kvinnor och män som är permitterade, varslade och anställda inom ekonomiskt utsatta branscher. Målgruppen finns också beskriven i Europeiska socialfondens utlysning och projektet kommer att välja deltagarna enligt utlysningens villkor. Både Katrineholm och Vingåker tillhör kommuner som drabbats av varsel och permitteringar, vilket gör att det finns gott om underlag och ingen risk att det råder brist på potentiella deltagare. Alla permitterade och varslade får möjlighet och erbjudanden till kompetensutvecklingsinsatser oavsett yrkes- och utbildningsbakgrund samt kön, ålder, etnicitet och fysiska eller psykiska förutsättningar. Personer med funktionsnedsättning som är lämpade till de erbjudna kurser och utbildningar kommer att få stöd i enlighet med den individuella kursplan som upprättas vid utbildningens början. När det gäller utrikesfödda med eventuellt otillräckliga eller bristande kunskaper i det svenska språket finns det en stor kompetens och erfarenhet hos Viadidakt att kunna tillhandahålla relevant språkstöd. Utbildningsanordnarens olika stödfunktioner kommer att ansvara för att alla deltagare förstår syftet och målet med kompetensutvecklingen och få en känsla av sammanhanget som inger hopp och minimerar risken för oro som en livsförändring kan innebära.

En annan viktig målgrupp för projektet är våra företag och privata organisationer som direkt drabbats av Coronapandemin och blivit tvungna att permittera eller varsla sin personal. I första hand handlar det om att se till om det finns möjligheter för personal att skolas om till andra arbetsuppgifter inom samma arbetsplats. Vidare handlar det också om att kompetensutveckla till andra yrken inom andra företag eller offentlig sektor. Förutom privata företag som är i behov av kvalificerad arbetskraft kommer även regionala samt kommunala vård och omsorgsinrättningar som vi vet är i behov av kompetent vårdpersonal att ta del av nyförvärvade kompetenser hos projektets deltagare.

Projektledningen och alla deltagande projektmedlemmar kommer i planeringsfasen att genomgå olika kompetenshöjande insatser utifrån de horisontella perspektiven, gott bemötande och sakkunskaper som är viktiga för projektets genomförande. De involverade företag och organisationer involveras i inledningsskede i projektets syfte och mål samt metodik. Förutom Viadidakt kommer också andra utbildningsanordnare att kopplas in samt nya potentiella arbetsgivare för deltagarna när de är klara med sina kompetensutvecklingsinsatser. Samordningsförbundet RAR knyts till projektet och står för en kontinuerlig försörjning av relevant kompetens i bland annat de horisontella perspektiven, projektets måluppfyllelse, stöd i att följa upp projektet med mera. Mycket av den kompetens vi behöver har vi redan inom våra egna organisationer. Vårt mål är att synliggöra den och att göra den tillgänglig för varandra. De nationella jämställdhetsmålen där kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv blir en utgångspunkt i alla våra insatser kopplade till projektet.

Projektets målgrupp varav de flesta riskerar att hamna i arbetslöshet ska få verktyg som ska göra det möjligt för dem att stanna kvar på arbetsmarknaden. Dessa verktyg är relevant utbildning och informationsinsatser som är nödvändiga för att tillskansa sig möjligheten att erhålla ett arbete. Med stöd och vägledning hos Viadidakt, men även de andra utbildningsanordnarna, kommer personerna själva att identifiera vad de behöver för verktyg för att behålla sin plats på arbetsmarknaden. För de deltagare som känner oro eller ovilja inför förändringen finns stöttning och vägledning att få. Det är viktigt att deltagarna får stöd att nå målet, något som ökar motivationen och viljan till egen insats. Det handlar om att stärka tron hos individen så att individen själv reflekterar kring och äger sin egen framtid. När personerna får ett verktyg, i form av relevant utbildning, minskar även risk för framtida arbetslöshet.

En annan vinst är positiva förändringar på organisationsnivå hos alla de involverade arbetsgivare, såväl dem som varit tvungna att permittera/varsla som dem som får en ny arbetskraft. Genom projektet kommer vi också att förbättra samarbete över myndighetsgränserna samt mellan myndigheterna och arbetsgivarna genom återkommande och kvalitativa kontakter under projektet samt öka medvetenhet om vilka behov som finns på arbetsmarknaden på lokal nivå.

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?

Projektets primära målgrupp är personer som blivit varslade, permitterade eller riskerar att bli varslade. Dessa personer kommer att matchas mot projektets olika utbildningsinsatser. I de fall då underlaget från denna målgrupp är för litet för att fylla en upphandlad kurs kommer projektägaren att fylla de tomma platserna med personer med ekonomiskt bistånd och som nyligen blivit arbetslösa som en konsekvens av den rådande lågkonjunkturen eller personer med långtidsarbetslöshet.

Den primära målgruppen kommer att ges möjlighet att påverka utbildningsinnehållet genom att personalrepresentanter från samtliga medverkande företag deltar i planeringsträffar under ledning av projektledaren. För att det inte ska bli för stora grupper som träffas kommer företagen att delas upp i grupper utifrån olika utbildningsinriktningar.

Förslagen som kommer fram från dessa planeringsträffar presenteras för en styrgrupp bestående av personer med beslutsmandat från medverkande företag. Styrgruppen fattar därefter beslut kring vilka utbildningsinsatser som ska genomföras och vilka som ska medverka.

Risikanalys

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
Någon av de deltagande aktörerna hoppar av projektet.	Anpassning efter nya förutsättningar. Avstämning med ESF.
Utsedda styrgruppsrepresentanter lågprioriterar uppdraget.	Aktualisera problemet på högre nivå.
Språksvårigheter hos målgruppen gör att deltagare har svårt att tillgodogöra sig utbildning.	Mera språkstöd och förlängd utbildningstid.
För lågt deltagarunderlag i undervisningsgrupper. Permitterade personer avböjer deltagande i kompetensutvecklingsinsatser.	Risken bedöms som väldigt liten. Åtgärden är mer marknadsföring och breddning av målgruppen (PO2)
Djupare kris i Coronapandemins spår med följd att omställning ej kan ske till rekryterande branscher.	Uppmanar deltagarna att studera vidare.

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?

Projektet ger möjlighet till att stärka kompetens hos anställda kvinnor och män i företag inom privat sektor. Det kan handla om permitterade, varslade eller anställda med osäker position inom ekonomiskt utsatta branscher. I mån av plats kommer även nyligen uppsagda personer i spår av Coronapandemin och som idag har ansökt om ekonomiskt bistånd att få möjlighet att stärka eller få en ny kompetens genom utbildningar som erbjuds inom ramen för detta projekt. Projektet är alltså i första hand ett arbetsmarknadsprojekt i syfte att ge verktyg till personer och företag inom ekonomiskt utsatta branscher att klara sig bättre igenom krisen orsakad av Coronapandemin. Kompetensutveckling är en viktig tillväxtfaktor och en nödvändig samhällskraft som säkerställer framtida kompetensförsörjning. Behov av den framtida arbetskraften måste tillgodoses också via kompetensutvecklande insatser av vuxna individer. Den förväntade effekten av projektet är att primärt stärka anställdas kompetens och ställning på arbetsmarknaden samt att företag inom drabbade branscher får möjlighet att möta den ekonomiska situationen med kompetensutveckling för anställda. Målet är att arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens har tillgodosetts. En effekt är också att samverka med vuxenutbildningen i Katrineholm och Vingåker, andra utbildningsanordnare, myndigheter samt andra potentiella arbetsgivare, privata och offentliga, i syfte att matcha utbud med efterfrågan på arbetskraft.

Förändringar på individnivå handlar om att personer som är anställda/permitterade eller varslade inom för tillfället ekonomiskt utsatta branscher ska få ett konkret verktyg som ska hålla dem kvar på arbetsmarknaden. Dessa verktyg är relevant utbildning och kompetensutveckling samt olika relevanta informationsinsatser om arbetstillfällen samt om andra förutsättningar som måste uppfyllas för att vara kvar i arbetslivet. Med utbildning, stöd och vägledning genom projektet kommer personen själv att identifiera vad hon behöver för verktyg. På det sättet får personerna stöttning att nå målet. Det handlar om personer som har arbetslivserfarenhet, vissa har även arbetat under längre tid av sina liv. Personerna besitter redan kunskaper om vilka sociala koder som gäller och vad företagskultur är för något. Det är därför viktigt att motivationen och viljan till egen insats består. Vår projektidé bygger på att förtroende för samhället och samhällsinstitutioner består trots att man drabbats av en krisåtgärd och att även självförtroendet återigen stärks genom egna initiativ och tron på framtiden.

Förändringar på organisationsnivå handlar om att projektet kommer att påverka de företag och organisationer som på olika sätt har drabbats eller berörts av samhällsförändring i spår av Coronapandemin. Företag inom drabbade branscher kommer på ett bättre sätt att kunna möta den ekonomiska situationen med kompetensutveckling för anställda. Även de personer som trots kompetensutvecklande insatser inte kan stanna kvar på företaget kommer att få tillfälle att anställas på ett annat företag eller organisation där arbetskraft behövs. Genom kompetensutvecklande insatser kommer efterfrågan att matchas bättre med utbudet av arbetskraft. Samverkan över myndighetsgränserna samt mellan företagen, myndigheterna och utbildningsanordnaren Viadidakt förbättras genom återkommande och kvalitativa kontakter under projektet. Genom alla de berörda organisationernas ömsesidiga utbyten och samverkan, med varaktigt integrerade horisontella perspektiven, kan personer som är målgrupp för projektet få ett bättre bemötande och ännu effektivare verktyg att hålla sig kvar på arbetsmarknaden. Viadidakt har även tidigare samarbetat med lokala företag och näringslivet men detta samarbete har aldrig tidigare kringlat en gemensam kris i samhället som måste lösas för allas bästa. Dessutom blir vinsterna inte minst kostnadseffektiva då målet är att de som riskerar arbetslöshet förblir självförsörjande individer. Det innebär mindre ekonomisk och även social belastning på alla de samhällsinstitutionerna som arbetar med välfärd och ekonomisk och socialt stöd.

Förändringar på projektnivån innebär en utveckling av arbetssätt som tillämpas även fortsättningsvis på Viadidakt. En ännu bättre lyhörddhet för vad som behövs och krävs på arbetsmarknaden kommer att präglade utbildningsanordnarens utbud även i

framtiden. Projektet kommer att skapa en stödjande miljö där projektledningen är lyhörd för utveckling, lärande och samverkan. Det ska finnas en beredskap i projektet som helhet för att kunna möta de situationer som uppstår under arbetets gång. Det kan handla om att kunna bemöta könsrelaterade problem, tillgänglighetsfrågor samt diskriminering som kan uppstå så att den goda tilliten och relationerna finns kvar. Projektet som helhet ska ha en miljö som uppmuntrar till att både lyssna, lära, reflektera och utmana. Alla samverkande parter i projektet tar aktiv del i projektet och blir väl insatta i projektets avsikter, metoder och resultat.

Inom ramen för projektet får alla involverade också kompetens inom jämställdhet, icke-diskriminering och frågor som rör funktionsnedsättning och speciella behov som vissa individer kan ha. Projektet kommer att undanröja hinder för tillgänglighet och delaktighet.

De horisontella kriterierna, jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering, ska beaktas och integreras i projektet. Projektet kommer att ha nolltolerans mot alla former av våld och förtryck. I begreppen inkluderas även mobbning och härskartekniker. Alla delaktiga i projektet ska vara uppmärksamma och agera gemensamt om våld, förtryck, mobbning eller härskartekniker förekommer eller misstänks förekomma. Vi kommer att arbeta med utgångspunkt i att människor är kapabla och kompetenta. Det innebär att vi ser på varandra och andra som vuxna och myndiga personer som det går att ha förväntningar och krav på. Personer som har låg tilltro till sin egen förmåga kan bli hjälpta av att bli betrodda av andra. Projektet kommer att tillgängliggöra alla verksamheter för personer med funktionsvariationer. Vi skapar förutsättningar utifrån individens behov och är öppna för förändringar i syfte att öka tillgänglighet och delaktighet beträffande exempelvis lokaler, information och kommunikation.

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

Projektet skapar och stimulerar hållbara och mer strukturerade samarbeten kring kompetenshöjande insatser inom vuxenutbildning. Det skapar effektiv och varaktig struktur för samverkan mellan utbildningsanordnarna och alla aktuella branscher av relevans för vuxenutbildning samt företag och organisationer inom ekonomiskt utsatta branscher och inom branscher som behöver rekrytera. Eftersom projektet bygger på att utbudet matchas med efterfrågan på arbetskraft och arbetsbehov inom företaget förväntar vi oss omedelbara resultat i form av att pågående anställningar består eller nyanställningar på ett annat företag eller organisation. Genom språkstöd och andra stödjande funktioner vid funktionsvariationer hos vissa individer som finns inom projektet får arbetsgivaren trygghet och tilltro till att alla anställda har förståelse för alla delar av arbetsuppgiften. Projektet kommer att utforma en utbildningsmodell som är hållbar och ekonomisk lönsam för individ och samhälle. För individen ger projektet alla fördelar som en plats på arbetsmarknaden utgör.

Primära målgrupper är medverkande personal och medverkande företag. Sekundär målgrupp är andra företag som har något att lära av projektets resultat, särskilt kring de delar som handlar om att ställa om till Industri 4.0. Metod och tidplan se rubriken Resursplanering.

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

Uppföljning görs fortlöpande under projektets gång under ledning av projektledaren. Uppföljningens resultat redovisas månatligen genom lägesrapporter. Kvalitativa uppföljningar genomförs en gång per termin genom enkätundersökningar för deltagare, samarbetsparter samt arbetsgivare. Projektet som huvudsakligen handlar om kompetensutveckling och utbildning har därmed tydliga och mätbara indikatorer. Följande kvantitativa data blir:

1. Antal som genomfört kompetensutveckling fördelat på kön
2. Antal företag som fortlöpande inkluderats in i projektet och medverkat i det.
3. Antal personer som blivit kvar på samma företag efter genomförd kompetensutveckling
4. Antal personer som fått en anställning på ett annat företag efter genomförd kompetensutveckling
5. Antal deltagare som har avbrutit kompetenshöjande insatsen och orsaken varför.
6. Antal deltagare som gått vidare till en annan/högre utbildning
7. Antal personer med diagnosticerad funktionsnedsättning som genomfört kompetensutveckling.
8. Antal personer som uppgett att kompetenshöjande insatser har motsvarat deras förväntningar på en bra utbildning.

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

Projektet har budgeterat med 150 000 kr i köp av extern utvärdering. Utvärderingen ska kunna medverka och möjliggöra att projektresultat blir tillvaratagna och implementerade i ordinarie verksamhet. Det betyder att den eller de som får i uppdrag att utvärdera projektet ska bistå projektet med trovärdiga beskrivningar av vad som fungerat bra, varför det fungerat bra och vad ordinarie verksamhet har att vinna på implementering. Insatser inom respektive delprojekt ska följas upp genom lärande utvärdering med syfte att få projektet att följa programteorin, beakta de horisontella perspektiven och styra mot sina mål. Genom lärande utvärdering ges också möjligheter att utveckla styrning och organisering och effektivisera arbetet över tid. Utvärderaren arbetar nära verksamheterna och genomför utvärderingsseminarier på lokal nivå. Vid dessa ger utvärderaren sin analys av projektets programtrogenhet, måluppfyllelse, styrning och organisering utifrån frågorna Vad? Hur? När? Vem? Utvärderingen ska medverka till att goda projektresultat blir tillvaratagna och implementerade i ordinarie verksamhet. Utvärderaren kommer att vara på plats för att planera sitt uppdrag tillsammans med projektledning och delprojektens ledningsgrupper. En halvtidsutvärdering sammanställs och presenteras och en slutlig stor utvärdering i slutet av projektiden. Använd utvärderare ska

ha en dokumenterad kunskap och erfarenhet av att belysa jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskrimineringsdimensionerna. Det är viktigt att dessa teman integreras i uppföljningen och utvärderingen.

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

Resursplanering

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

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

För att genomföra projektet behövs anpassade lokaler med tillgänglig teknik. I första hand ska Viadidaks egna lokaler användas för utbildning alternativt sker utbildning på plats på företagen eller ingår i upphandling av relevant utbildning.

De personella resurser som behövs är i första hand:

- Projektledare
- Ekonom
- Administration
- Studievägledare

Anställd personal redovisar de timmar de arbetar för projektet månadsvis genom ESF:s tidrapportblanketter.

För att kunna genomföra kompetensutvecklingsinsatserna behövs samarbete med externa utbildningsanordnare. Utbildningsinsatserna kommer bland annat att vara:

- Truckkort A och B
- Traverskort
- Kranbehörighet fordonsmonterade kranar
- Skyliftutbildning
- AC Behörighet
- Maskinsäkerhet, bryt och lås
- Vibrationer verktyg, handhavande och skydd
- Städteknik
- Hygien
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Microsoftpaketet, Excel, Word, Powerpoint
- Heta arbete
- Utbildning kopplad mot Industrin 4.0
- Introduktion till de nya arbetsuppgifterna i de fall individer är kvar på samma företag efter genomförd utbildning.
- Introduktion till den nya arbetsplatsen i de fall individer byter arbetsgivare efter genomförd utbildning
- Utbildning i horisontella principer

Tid och aktivitetsplan:

1 juni 2020 Projektstart. Pilotgrupp startas med kompetensutvecklingsinsatser.

1 juli 2020 Samverkansavtal påskrivet och klart.

1 juni 2020 Projektledare börjar arbeta
1 juni 2020-tillsv Rekrytering av arbetsgivare som vill samarbeta med projektet.
1 juni 2020-tillsv Rekrytering av deltagare till utbildningstillfällen.
01 juni – 30 september 2020 Analysfas. Planering av genomförandefasen.
• Utarbetande av mål, indikatorer, förväntade resultat och effekter.
• Upprättande av projektorganisationens struktur samt bildande av styrgrupp.
• Uppdaterad tids- och aktivitetsplan där aktiviteterna tydligt kopplas till projektets förväntade resultat och effekter.
• Ett jämställdhets-, icke-diskriminerings- och tillgänglighetsperspektiv inkluderas i samtliga delar av projektet.
1 oktober 2020 Avstämningsrapport färdigställd och inskickad till ESF. Redovisning avseende Analys- och planeringsfasens verksamhet.
Augusti 2020 Styrgruppsmöte projektet.
1 juni 2020 – 30 september 2020 Detaljplanering av utbildningsinnehåll. Görs i samarbete med arbetsgivare.
Augusti 2020 Utbildning i jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering (det interkulturella perspektivet)
Augusti- september 2020 Handlingsplaner för jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering fastställs
1 juni 2020 – 30 september 2022 Genomförandefasen
Under tiden görs fortlöpande rekryteringar av deltagare till de nya grupperna, uppföljning av projektet samt utvärdering av delresultat. Styrgruppen träffas regelbundet. Utbildning inom de horisontella perspektiven genomförs under projektets gång.
31 oktober 2022 Slutlig utvärdering klar.
1 oktober - 31 december 2022 Avslutningsfas och implementering av projektets resultat i ordinarie verksamhet
December 2022 Slutseminarium

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Inom Viadidakt finns mångårig erfarenhet kring ledning och administration av olika ESF-projekt.

Relevant personal har erfarenhet av att driva och leda stora projekt. Även kompetens inom samordning av flertalet aktörer såsom utbildningsanordnare och näringsliv finns inom organisationen.

Framför allt har Viadidakt erfarenhet och kompetens inom utbildningsområdet. Det finns tillgång till utbildare, stödpersonal, studie- och yrkesvägledare, kurator, etc.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Projektägaren Viadidakt har egen personal som kan stå för utbildning i matematik, svenska, engelska samt Officeprogrammet. Deltagarna ska få dessa utbildningsinsatser från Viadidakts ordinarie utbud utan kostnad för projektet.

Inom Viadidakt finns upphandlade utbildningsanordnare inom grund- och gymnasiekurser, t.ex. gällande utbildning inom vårdsektorn.

Men vissa utbildningsinsatser behöver upphandlas externt, det kan handla om uppdragsutbildningar på högskole- eller yrkeshögskolenivå.

Även vissa yrkesnära insatser, såsom utbildning för truckkort och liknande behöver upphandlas.

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

Utbildning i jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering (det interkulturella perspektivet) kommer att genomföras med projektpersonal och samverkanspartner enligt tidsplan. Syftet med insatserna är att med hjälp av ökad kunskap ge dessa principer extra fokus inför projektstart samt under hela projektets gång. I dessa ska projektpersonal, styrgrupp, samverkanspartners och projektledning delta. Även upphandlad utvärderare bjuds in för att delta i samtalen kring hur mål och uppföljning av resultat ska ha ett integrerat jämställdhets-, tillgänglighets- och icke-diskrimineringsperspektiv.

Viadidakt är en gemensam förvaltning mellan Katrineholms och Vingåkers kommun. Båda dessa kommuner har inom egna organisationer ansvarsfunktioner och kompetenser som säkerställer att jämställdhets-, icke-diskriminerings- och tillgänglighetsperspektiv beaktas. Kommunal strategier och utvecklare inom dessa ämnen mobiliseras och kopplas in i projektet redan under planerings/analysfasen. Dessutom finns en relevant kompetens på Samordningsförbundet RAR som ska ansvara för att flera utbildningsinsatser i jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering kommer att erbjudas projektets kommande personal, styrgrupp och samverkanspartners. Syftet med insatserna är att med hjälp av ökad kunskap ge dessa principer extra fokus inför projektstart samt under hela projektets gång. I dessa ska projektpersonal, styrgrupp, samverkanspartners och projektledning delta. Även upphandlad utvärderare bjuds in för att delta i samtalen kring hur mål och uppföljning av resultat ska ha integrerat jämställdhets-, tillgänglighets- och icke-diskrimineringsperspektiv.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Extern utvärderare behöver upphandlas. I projektets inledningsskede upphandlas en extern utvärderare med hjälp av Katrineholms kommuns upphandlingsenhet. Under planerings/analysfasen arbetas en mall för egenutvärdering fram. Uppföljningen utförs fortlöpande av den personal som arbetar i projektet. Vid valet av externt upphandlad utvärderare prioriteras kompetensen inom de tre horisontella perspektiven samt kompetens inom lärande utvärdering och socioekonomiska faktorer.

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

Detta tas med som ett krav i upphandlingen.

Jämställdhet och tillgänglighetskompetens blir ett skalkrav i upphandling av utvärderare. Under projektets planerings-, analys och genomförande fas kommer kompetensutvecklingsinsatser inom jämställdhets-, tillgänglighet och icke-diskriminering att genomföras. Utbildningspaket inom de tre horisontella perspektiven säkerställer att dessa genomsyrar hela projektet att en kontinuerlig analys genomförs. På det sättet säkerställer vi också att de tre perspektiven är med vid en framtida implementering av projektets slutsatser när fördelarna med arbetet för jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering tydliggörs.

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

Statsstöd

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

☐ Ja

☒ Nej

☐ Nej, Vi är en myndighet

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

Annan finansiering

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

☐ Ja

☒ Nej

Typ av stöd	Finansiär	Summa

Kommer projektet generera intäkter?

☐ Ja

☒ Nej

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

☒ Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU

☐ Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås: Viadidakt kommer att ta hjälp av upphandlingsenheten inom kommunen för att säkerställa att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås.

<https://www.katrineholm.se/download/18.6d94481016f1aa2a8411f133/1577430778240/Inriktning%20för%20inköp%20i%20Katrineholms%20kommun%20gäller%20från%201%20januari%202020.pdf>

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.
Ingen medfinansiering krävs

Lista över medfinansiärer

Kompetensutveckling

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

Organisationsnamn	Blomberg & Stensson AB	Organisations nummer	556284-9710
Antal anställda	72		
Kontaktperson för projektet	Stefan Edberg		
Telefon	070 1663801		
Organisationsnamn	SKF Mekan AB	Organisations nummer	556210-0155
Antal anställda	446		
Kontaktperson för projektet	Mathias Journath		
Telefon	0150 74338		
Organisationsnamn	Kronfågel AB	Organisations nummer	556145-4223
Antal anställda	850		
Kontaktperson för projektet	Stefan Erik Vikmång		
Telefon	010 456 13 00		
Organisationsnamn	Skobes Bil AB	Organisations nummer	556043-7039
Antal anställda	27		
Kontaktperson för projektet	Mats Kjäll		
Telefon	076 1064481		
Organisationsnamn	Silver & Stål i Vingåker AB	Organisations nummer	556221-4469
Antal anställda	35		
Kontaktperson för projektet	Jens Pettersson		
Telefon	070 9414781		
Organisationsnamn	PJ Industrikablage AB	Organisations nummer	556246-7760
Antal anställda	12		
Kontaktperson för projektet	Peter Johnson		
Telefon	070 7471685		
Organisationsnamn	VMP Group	Organisations nummer	556753-8805
Antal anställda	50		
Kontaktperson för projektet	Jan Karlsson		
Telefon	0150 484040		
Organisationsnamn	Finja Prefab AB	Organisations nummer	556558-4017
Antal anställda	169		
Kontaktperson för projektet	Leonard Schneider		
Telefon	010 4552351		

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn	Samordningsförbundet RAR Sörmland	Organisationsnummer	222000-1792
Kontaktperson för projektet	Kenny Sjöberg		
Telefon	072-2434072		

Sammanfattning av projektet på svenska

Katrineholm och Vingåker är traditionella industriorter där en stor del av befolkningen sedan länge är beroende av jobb inom industrin för att klara sin försörjning. Den kris som nu uppstått i och med utbrottet av Coronapandemin saknar motsvarighet och människors hälsa och ekonomi hotas världen över. På samma sätt är företag hotade i Katrineholm och Vingåker och därmed kvinnors och mäns möjligheter att försörja sig och sina familjer.

Coronapandemin har lett till att arbetsmarknaden står under stora förändringar. I kommunerna Katrineholm och Vingåker har stora varsel lagts och många anställda är permitterade eller varslade från arbete inom industrin. Samtidigt har andra företag stora rekryteringsbehov och söker efter utbildad personal. Projekt KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN stärker kompetensen hos permitterade, varslade och anställda inom ekonomiskt hårt ansatta industriföretag. Projektet vill möjliggöra en effektiv matchning mellan arbetsgivarnas behov av arbetskraft och den arbetskraft som finns till förfogande efter avslutade kompetensutvecklingsinsatser. Projektet stärker kvinnors och mäns ställning inom nuvarande anställning eller gör dem bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller bransch.

Lågkonjunkturen som följer på Coronapandemin skiljer sig markant från vanliga lågkonjunkturer utifrån att de negativa processerna sker hastigare och mer drastiskt än vid normala lågkonjunkturer. En annan skillnad är att vissa branscher och företag har kraftigt minskad efterfrågan och sysselsättningsbrist medan andra har kraftigt ökad efterfrågan och personalbrist. En bransch som har ökad efterfrågan på personal är vårdsektorn, där Coronapandemin lett till ökad efterfrågan på vårdinsatser parallellt med en kraftig ökad sjukfrånvaro bland de som arbetar inom vården. Det finns behov av personal med utbildning mot vårdsektorn. Andra exempel på företag i Katrineholm- och Vingåkersområdet som har ökad efterfrågan på personal är livsmedelsproduktion och distribution med behov av personal med behörighet för materialhantering samt kompetens inom livsmedelshygien. Kompetensutvecklingsinsatser som möjliggör omställning från industri till dessa branscher ska tillgodose av projekt KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN.

Bland svenska industriföretag nämns ofta att den fjärde industrirevolutionen står för dörren även kallad Industri 4.0. Industri 4.0, som handlar om långtgående automatisering och smart digital logistik, leder till att det blir mer lönsamt att ta hand om större delar av produktionen i egna fabriker istället för produktion i låglöneländer. Den pågående Coronapandemin har aktualiserat de negativa sidorna av att vara beroende av underleverantörer från andra länder vilket gör att utvecklingen mot Industri 4.0 kommer att påskyndas. Industri 4.0 medför större krav på digitala kunskaper hos anställda. Nuvarande situation med arbetsbrist är ett ypperligt tillfälle att höja personalens digitala kompetenser vilket är en viktig komponent för att industriföretagen i Katrineholm och i Vingåker ska bli delaktiga i utvecklingen mot Industri 4.0.

Eftersom de horisontella kriterierna, jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering, ska beaktas och integreras i projektet görs en värderingspolicy för både personalen och målgrupper. En gemensam grundsyn utifrån allas lika värde och rätt till arbete kommer att fastställas. Projektägare för projekt KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN är Viadidakt (gemensam förvaltning för arbetsmarknad och vuxnas lärande i Katrineholms kommun och Vingåkers kommun).

Sammanfattning av projektet på engelska

Katrineholm and Vingåker are traditional industrial municipalities where a large part of the population work in industry. The outbreak of the Corona pandemic lacks equivalent and people's health and economy are threatened worldwide. Companies in Katrineholm and Vingåker are threatened and thus the opportunities for women and men to support themselves and their families.

The Corona pandemic has led to a major change in the labor market. In the municipalities Katrineholm and Vingåker many employees are laid off or notified from work in the industry. At the same time, other companies have recruitment needs and are looking for trained staff. The project COMPETENCE FOR THE FUTURE strengthens the competence of laid-off, notified and employees of economically hard-pressed industrial companies. The project aims to enable an effective match between the employers' need for workforce and the workforce available after completed training. The project strengthens the position of women and men in current employment or makes them better equipped for employment in another company or industry. The recession that follows Corona pandemic differs from ordinary recessions in that the negative processes occur faster and more drastically than during normal recessions. Another difference is that some industries and companies have greatly reduced demand and a shortage of employment, while others have greatly increased demand and staff shortages.

One industry that has increased demand for staff is the health care sector, where Corona pandemic has led to increased

demand for health care services in parallel with a increase in sick leave among those working in healthcare. There is a need of staff with training in the healthcare sector. Other examples of companies in the Katrineholm and Vingåkers area that have increased demand for staff are food production and distribution with the need of personnel with truck permits and expertise in food hygiene. Skills development efforts that enable the transition from industry to these industries will be met by the COMPETENCE FOR THE FUTURE project.

Among Swedish industrial companies it is mentioned that the fourth industrial revolution is approaching, also called Industry 4.0. Industry 4.0, which deals with advanced automation and smart digital logistics, means that it will be more profitable to handle large parts of production in our own factories instead of production in low-wage countries. The ongoing Corona pandemic has highlighted the negative aspects of being dependent on subcontractors from other countries, which will accelerate the development towards Industry 4.0. Industry 4.0 imposes greater demands on digital knowledge of employees. The current situation with a labor shortage is an excellent opportunity to increase the staff's digital skills, which is an important component for the industrial companies in Katrineholm and in Vingåker to become involved in the development towards Industry 4.0. The main pillars of the Project COMPETENCE FOR THE FUTURE are gender equality, inclusion for all and non-discrimination that will permeate every process of it. Project owner for project COMPETENCE FOR THE FUTURE is Viadidakt (joint administration for the labor market and adult learning in Katrineholm municipality and Vingåkers municipality).

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	5 626 886 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	5 626 886 kr
Avgår kontant medfinansiering	0 kr
ESF-stöd	5 626 886 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	0 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	0 kr

Summa total finansiering	5 626 886 kr
ESF-stöd	100,00 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	0,00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	0,00 %

Kostnader

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	732 340 kr
Personal	248 991 kr
Externa tjänster	290 000 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	156 000 kr

Indirekta kostnader	37 349 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	4 894 546 kr
Personal	2 238 736 kr
Externa tjänster	2 320 000 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	335 810 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr

Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförfordning	0 kr