



Kommunstyrelsen

## Kommunstyrelsen

kallas härmed till sammanträde **tisdagen den 23 januari 2024 kl. 08.15 i Kommunstyrelsensalen i Rådhuset.**

### Hålltider för sammanträdet

08.15	Upprop
08.20	Förvärv del av fastighet Saltvik 1:37 – Henrik Olsson/Hanna Viklund, mark- och exploateringshandläggare
08.35	Avsiktsförklaring Sländan 45 – Uno Jonsson, tillväxtchef
08.50	Målprogrammet och uppföljning – Malin Ullström, verksamhetsutvecklare och Hanna-Maria Fällidin, controller
09.20	Resurscentrum mot våld i Västernorrland – Petra Werner, kanslichef
09.30	Ärendegenomgång
09.40	Paus/gruppmöten
10.30	Beslutsmöte

### Föredragningslista

1. Informationsärenden
2. Val av justerare
3. Fastställande av föredragningslista 2024
4. Motion - Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren
5. Motion - Liberalisering av hönshållning i Härnösand
6. Motion - När det byggs ett nytt boende för dementa utreda möjligheten att skapa en "Demensby"
7. Förvärv del av fastighet Saltvik 1:37
8. Revisionsvar Riktlinjer/rutiner - Skydd av personuppgifter
9. Avsiktsförklaring Sländan 45
10. Resurscentrum mot våld i Västernorrland
11. Kommunstyrelsens uppdragsbeslut 2024
12. Anmälan av delegationsbeslut 2024
13. Anmälan av ärenden för kännedom till kommunstyrelsen 2024

Andreas Sjölander  
ordförande



**Kommunstyrelseförvaltningen**  
Ina Lindström Skandevall, +46-611-348017  
ina.lindstrom@harnosand.se

Kommunfullmäktige

## Motion - Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren

### Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

att anse motionen vara besvarad.

### Beskrivning av ärendet

Eva-Clara Viklund (M) har lämnat in en motion till kommunfullmäktige. Motionären föreslår att kommunfullmäktige ska besluta att delade turer ska avskaffas och att varje arbetsplats/enhet inom vården ska få vara med och bestämma samt vara delaktiga i sina scheman.

Socialnämnden har haft ärendet på remiss och svarar att de sedan flera år haft uppdraget att avskaffa de delade turerna. Dock har förvaltningen inte nått målet än med att helt kunna avskaffa de delade turerna utan det är ett pågående arbete. I majoritetens nyligen gjorda uttalande om att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare inom fem år finns bland annat borttagandet av delade turer med som ett viktigt område

Förvaltningsledningen har inget emot, snarare tvärt om, att personal är delaktiga i planering av schema. Dock måste denna medverkan av personalen grunda sig på enighet i att arbetstidsregleringen inklusive kravet på dygnsvila skall klaras samt att utrymme för ytterligare anställningar inte finns i innevarande budget. Förvaltningsledningen beslut till verksamheterna har varit att respektive verksamhet bäst avgör hur ett schema behöver utformas för deras verksamhet. Kravet har varit att arbetstidsreglerna ska klaras och förändring ske inom befintlig budget.

Kommunstyrelseförvaltningen gör ingen annan bedömning än socialnämnden utan anser att motionen ska vara besvarad då detta är ett uppdrag som socialnämnden redan har.

### Socialt perspektiv

Borttagandet av delade turer skulle innebära bättre arbetsscheman för en klar majoritet av förvaltningens medarbetare inom vård och omsorg. Det skulle sannolikt också bidra till att höja yrkets attraktivitet.

Beslutet har ingen direkt påverkan på barnperspektivet.

### **Ekologiskt perspektiv**

Beslutet har en viss, om än begränsad, påverkan på det ekologiska perspektivet genom att det blir mindre resande till och från arbetet om delade turer tas bort.

### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Att ta bort de delade turerna påverkar det ekonomiska perspektivet då det innebär en kostnadsökning för förvaltningen som måste finansieras genom interna prioriteringar eller ökade anslag.

### **Beslutsunderlag**

Sammanträdesprotokoll, Socialnämnden, 2023-11-30

Tjänsteskrivelse, Socialförvaltningen, 2023-11-24

Motion, Eva-Clara Viklund (M), 2023-02-27.

Petra Werner  
Chef kanslienheten

Ina Lindström Skandevall  
Utredare



Socialnämnden

§ 132

Dnr 2023-000111 1.1.3.1

## Motion - Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren

### Socialnämndens beslut

Socialnämnden föreslår Kommunstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad.

### Yrkanden

Krister Mc Carthy (S) yrkar på att de föreslagna att-satserna; *att anta förvaltningens bedömning som Socialnämndens yttrande, samt att överlämna yttrandet till kommunstyrelsen* tas bort och ersätts av;

Socialnämnden föreslår Kommunstyrelsen besluta, att anse motionen besvarad.

Alexandra Viberg (M) yrkar avslag på förvaltningens förslag, i förmån för eget förslag:

*Socialnämnden föreslår Kommunstyrelsen föreslå Kommunfullmäktige besluta, att bifalla motionen i sin helhet, eftersom den ligger i linje med majoritetens intentioner om att bli Sveriges bästa arbetsgivare*

Camilla Nilsson (L) och Maria Norberg (C) yrkar bifall till Alexandra Viberg (M) yrkande.

### Propositionsordning

Ordförande finner att det finns två förslag till beslut; Alexandra Vibergs (M) avslagsyrkande i förmån för eget förslag och Krister Mc Carthys (S) förslag.

Ordförande frågar om socialnämnden avser besluta enligt Alexandra Viberg (M) förslag.

Ordförande frågar om socialnämnden avser besluta enligt Krister Mc Carthys (S) förslag.

Ordförande finner att socialnämnden beslutat enligt Krister Mc Carthys (S) förslag.



Socialnämnden

§ 132, Forts.

**Reservation**

Oppositionen reserverar sig mot beslutet, till förmån för eget förslag om bifall, så länge omsorgen inte har goda arbetsvillkor så är den underfinansierad – ofrivilliga delade turer ska inte förekomma inom omsorgen.

**Bakgrund**

En motion har lämnats till kommunfullmäktige i mars 2023 av Eva-Clara Viklund (M). Motionen förslår att kommunfullmäktige ska besluta att delade turer ska avskaffas och att varje arbetsplats/enhet inom vården ska få vara med och bestämma samt vara delaktiga i sina scheman. Nämnden har anstånd med att besvara motionen till den 10 december 2023.

**Socialförvaltningens bedömning**

Förvaltningen delar synen på att delade turer bör avskaffas, och förvaltningen har, och har haft, det uppdraget från nämnden de senaste åren. Det är dock ett uppdrag som förvaltningen inte klarat att lösa inom den ekonomiska ram som gäller och har gällt. En översiktlig beräkning indikerar att avskaffandet av delade turer innebär en ökande kostnad på ett antal tiotal miljoner, lite beroende på sättet att gå tillväga.

Den ändrade nationella regleringen kring arbetstider och dygnsvila har gjort uppdraget ännu svårare att verkställa inom befintlig ekonomisk ram. Det har i vissa fall inneburit att det har blivit fler delade turer. De nya arbetstidsreglerna har för verksamheterna inneburit ett omfattande beräknande för att klara nya scheman.

Förvaltningen har inte upplevt att det i nämnden har funnits olika uppfattningar kring delade turer, det är enighet att de bör avskaffas. I majoritetens nyligen gjorda uttalande om att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare inom fem år finns bland annat borttagandet av delade turer med som ett viktigt område. Utmaningen ligger inte i olika politiska viljor utan i den bedömda höga kostnaden för att ta bort delade turer inklusive strävan att inte schemat skall innehålla för många arbetspass på helger. Delade turer kan avskaffas till lägre kostnad om det införs mer helgarbete än idag. Detta bedöms dock vara än sämre väg att gå i perspektivet attraktiv arbetsgivare.

Förvaltningsledningen har inget emot, snarare tvärt om, att personal är delaktiga i planering av schema. Dock måste denna medverkan av personalen grunda sig på enighet i att arbetstidsregleringen inklusive kravet på dygnsvila skall klaras samt att utrymme för ytterligare anställningar inte finns i innevarande budget.



**Socialnämnden**

§ 132, Forts.

Förvaltningsledningen beslut till verksamheterna har varit att respektive verksamhet bäst avgör hur ett schema behöver utformas för deras verksamhet. Kravet har varit att arbetstidsreglerna ska klaras och förändring ske inom befintlig budget.

Förvaltningen har i november 2023 fått ett inriktningsuppdrag att anställa ytterligare ca 100 medarbetare på heltid. Nämnden konstaterade i samband med det uppdraget att beslutet sannolikt innebär ökade kostnader för 2024. De utökade anställningarna bedöms inte räcka för att avskaffa delade turer.

**Socialt perspektiv**

Borttagandet av delade turer skulle innebära bättre arbetsscheman för en klar majoritet av förvaltningens medarbetare inom vård och omsorg. Det skulle sannolikt också bidra till att höja yrkets attraktivitet.

Beslutet har ingen direkt påverkan på barnperspektivet.

**Ekologiskt perspektiv**

Beslutet har en viss, om än begränsad, påverkan på det ekologiska perspektivet genom att det blir mindre resande till och från arbetet om delade turer tas bort.

**Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Att ta bort delade turer innebär en markant ökad kostnad för socialförvaltningen, och därmed påtaglig påverkan på kommunens totala tillgängliga ekonomiska utrymme.

Beslutet har ingen direkt påverkan på det juridiska perspektivet.

**Beslutsunderlag**

Socialförvaltningen, tjänsteskrivelse 2023-11-24.

Motion - Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren, 2023-02-27.

Protokollsutdrag kommunfullmäktige 2023-03-27 § 44 - Motion - Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren.

\_\_\_\_\_



**Socialförvaltningen**  
Mats Collin  
mats.kollin@harnosand.se

Socialnämnden

## **Motion - Avskaffa delade turer - ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren**

### **Förslag till beslut**

Socialförvaltningen föreslår Socialnämnden besluta

**att** anta förvaltningens bedömning som Socialnämndens yttrande, samt

**att** överlämna yttrandet till kommunstyrelsen.

### **Beskrivning av ärendet**

En motion har lämnats till kommunfullmäktige i mars 2023 av Eva-Clara Viklund (M). Motionären förslår att kommunfullmäktige ska besluta att delade turer ska avskaffas och att varje arbetsplats/enhet inom vården ska få vara med och bestämma samt vara delaktiga i sina scheman. Nämnden har anstånd med att besvara motionen till den 10 december 2023.

### **Socialförvaltningens bedömning**

Förvaltningen delar synen på att delade turer bör avskaffas, och förvaltningen har, och har haft, det uppdraget från nämnden de senaste åren. Det är dock ett uppdrag som förvaltningen inte klarat att lösa inom den ekonomiska ram som gäller och har gällt. En översiktlig beräkning indikerar att avskaffandet av delade turer innebär en ökande kostnad på ett antal tiotal miljoner, lite beroende på sättet att gå tillväga.

Den ändrade nationella regleringen kring arbetstider och dygnsvila har gjort uppdraget ännu svårare att verkställa inom befintlig ekonomisk ram. Det har i vissa fall inneburit att det har blivit fler delade turer. De nya arbetstidsreglerna har för verksamheterna inneburit ett omfattande beräknande för att klara nya scheman.

Förvaltningen har inte upplevt att det i nämnden har funnits olika uppfattningar kring delade turer, det är enighet att de bör avskaffas. I majoritetens nyligen gjorda uttalande om att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare inom fem år finns bland annat borttagandet av delade turer med som ett viktigt område. Utmaningen ligger inte i olika politiska viljor utan i den bedömda höga kostnaden för att ta bort delade turer inklusive strävan att inte schemat skall innehålla för många arbetspass på helger. Delade turer kan avskaffas till lägre kostnad om det införs mer helgarbete än idag. Detta bedöms dock vara än sämre väg att gå i perspektivet attraktiv arbetsgivare.

Förvaltningsledningen har inget emot, snarare tvärt om, att personal är delaktiga i planering av schema. Dock måste denna medverkan av personalen grunda sig på enighet i att arbetstidsregleringen inklusive kravet på dygnsvila skall klaras samt att utrymme för ytterligare anställningar inte finns i innevarande budget. Förvaltningsledningen beslut till verksamheterna har varit att respektive verksamhet bäst avgör hur ett schema behöver utformas för deras verksamhet. Kravet har varit att arbetstidsreglerna ska klaras och förändring ske inom befintlig budget.

Förvaltningen har i november 2023 fått ett inriktningsuppdrag att anställa ytterligare ca 100 medarbetare på heltid. Nämnden konstaterade i samband med det uppdraget att beslutet sannolikt innebär ökade kostnader för 2024. De utökade anställningarna bedöms inte räcka för att avskaffa delade turer.

### **Socialt perspektiv**

Borttagandet av delade turer skulle innebära bättre arbetsscheman för en klar majoritet av förvaltningens medarbetare inom vård och omsorg. Det skulle sannolikt också bidra till att höja yrkets attraktivitet.

Beslutet har ingen direkt påverkan på barnperspektivet.

### **Ekologiskt perspektiv**

Beslutet har en viss, om än begränsad, påverkan på det ekologiska perspektivet genom att det blir mindre resande till och från arbetet om delade turer tas bort.

### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Att ta bort delade turer innebär en markant ökad kostnad för socialförvaltningen, och därmed påtaglig påverkan på kommunens totala tillgängliga ekonomiska utrymme.

Beslutet har ingen direkt påverkan på det juridiska perspektivet.

### **Beslutsunderlag**

Motion - Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren, 2023-02-27.

Protokollsutdrag kommunfullmäktige 2023-03-27 § 44 - Motion - Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren.

Mats Collin  
Förvaltningschef





Kommunfullmäktige

§ 44

Dnr 2023-000123 1.1.1.1

**Motion - Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren - Tillkommande**

**Kommunfullmäktiges beslut**

Kommunfullmäktige beslutar

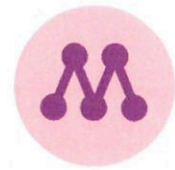
att överlämna följande motion till kommunstyrelsen för beredning;

Motion – Avskaffa delade turer - ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren

**Beslutsunderlag**

Motion – Avskaffa delade turer – ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren, 2023-02-27

\_\_\_\_\_



## Motion

### Avskaffa delade turer-ta steget mot att bli den bästa arbetsgivaren

I flera decennier har vårdpersonalen blivit lovade att de delade turer skall försvinna. Att arbeta en delad tur innebär arbete mellan 07.00-12.00, vila mellan 12.00-16.00 sen arbete igen mellan 16.00-21.30. Det är långa arbetsdagar trots vilan på 4 timmar. Bor du dessutom en bit ifrån ditt arbete så blir vilan kortare. Att arbeta varannan helg och dessutom med delade turer är slitsamt. Det är slitsamt även för både familjen och det sociala livet.

Det beslut som nu tagits att öka de delade turer och varannan helg är ödesdigert. Det är ett mycket dåligt beslut och det kommer att drabba personalen och våra vårdtagare/brukare. Vår dedikerade personal som genom stort engagemang för sitt arbete och till dem som de vårdar, har genom dessa decennier löst sina scheman på olika sätt för att få en bra och hållbar arbetssituation. Nu är det bestämt att alla kollektivt ska arbeta varannan helg och samma antal timmar.

Vi har brist på personal i Härnösand. Vi har svårt att rekrytera. Vi behöver bli en bättre arbetsgivare där vi tillsammans med personalen bygger en arbetsplats där personalen som är proffsen, får möjligheten att vara med och bestämma hur deras arbetssituation ska se ut. Ett kollektivt schema vittnar om hur lite vi bryr oss om den arbetssituation våra medarbetare har. Personalen är vår främsta tillgång för att sköta våra kommunala kärnverksamheter. Vi behöver den personal vi har och vi behöver rekrytera fler. Vi måste skapa en bra arbetsmiljö med rimliga arbetstider för att locka flera till oss och för att behålla den personal vi har. Vi måste ha tilliten till att våra medarbetare kan lösa detta.

Jag föreslår fullmäktige att besluta

-att vi avskaffar delade turer

-att låta varje arbetsplats/enhet inom vården få vara med och bestämma samt vara delaktiga i sina scheman

Eva-Clara Viklund Moderaterna



**Kommunstyrelseförvaltningen**  
Ina Lindström Skandevall, +46-611-348017  
ina.lindstrom@harnosand.se

Kommunfullmäktige

## Motion - Liberalisering av hönshållning i Härnösand

### Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

**att** avslå motionens att-satser, samt

**att** kravet på tillståndsplikt för att hålla högst fem hönor tas bort, samt

**att** uppdatera kommunens föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö i enlighet med detta beslut.

### Beskrivning av ärendet

Johan Wester, Centerpartiet lämnade den 14 maj 2023 in en motion om att ta bort krav på tillstånd för viss djurhållning inom detaljplanelagt område och att istället överväga anmälningsplikt. Wester vill även att det aktivt ska arbetas för att fler börjar producera livsmedel inom hela kommunen.

Samhällsnämnden har fått motionen på remiss för yttrande.

I kommunens föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö finns i 2 § reglerat att det krävs tillstånd av miljö- och hälsoskyddsämnden för att hålla

1. nötkreatur, häst, get, får eller svin,
2. pälsdjur eller fjäderfä som inte är sällskapsdjur,
3. orm, inom område med detaljplan.

*Anm.* Sällskapsdjur kan definieras som ett litet antal djur som enbart hålls för nöjes skull.

I motionen föreslås att kravet på tillstånd för viss djurhållning inom detaljplanelagt område ska tas bort och istället överväga anmälningsplikt. Om man bifaller denna del av motionen innebär det att tillståndskravet försvinner för alla de djur som anges ovan eftersom att-satsen inte specifikt anger att ta bort tillståndskravet för endast hönshållning. Därför anser samhällsnämnden att att-satsen bör avslås. Kommunstyrelseförvaltningen instämmer i bedömningen att det vore olyckligt att ta bort tillståndskravet för all djurhållning.

Samhällsnämnden har också yttrat sig specifikt runt tillståndskravet för hönshållning och föreslår att kravet på tillstånd för att ha upp till 5 hönor ska tas bort. Idag tas ingen avgift ut för en ansökan om tillstånd om att hålla maximalt 5 hönor och ingen tupp. Att ta bort tillståndsplikten och istället införa anmälningsplikt för hönshållning skulle inte innebära någon större förändring i samhällsförvaltningens administration. Därför föreslår samhällsnämnden istället att kravet på tillstånd för att hålla maximalt 5 hönor och ingen tupp tas bort och inte ersätts med anmälningsplikt.

Motionens andra att-sats föreslår att kommunen aktivt ska verka för att fler börjar producera livsmedel inom hela kommunen. Att öka självförsörjningsgraden av livsmedel är en fråga som diskuteras mycket på en nationell nivå och som Härnösands kommun redan arbetar för, tillsammans med andra aktörer.

### **Socialt perspektiv**

Beslutet har ingen påverkan på detta perspektiv.

### **Ekologiskt perspektiv**

Beslutet har ingen påverkan på detta perspektiv.

### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Att bifalla motionen gällande att ta bort krav på tillståndsplikt för att hålla högst fem hönor innebär att samhällsförvaltningen får en mindre arbetsbelastning, men det innebär ingen ändrad inkomst eftersom det i taxan redan framgår att ingen avgift tas ut för ansökan om att hålla maximalt 5 hönor och ingen tupp.

### **Beslutsunderlag**

Sammanträdesprotokoll, Samhällsnämnden, 2023-09-28

Tjänsteskrivelse, Samhällsförvaltningen, 2023-09-07

Motion – Liberalisering av hönshållning i Härnösand, Johan Wester (C)  
2023-05-14

Lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö,  
2001-12-17.

Petra Werner  
Chef kanslienheten

Ina Lindström Skandevall  
Utredare



Samhällsnämnden

§ 128

Dnr 2023-000096 1.1.1.1

## Motion - Liberalisering av hönshållning i Härnösand

### Samhällsnämndens beslut

Samhällsnämnden föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

**att** avslå motionen gällande viss djurhållning i sin helhet,

**att** bifalla motionen gällande att ta bort krav på tillståndsplikt för att hålla högst fem hönor, samt

**att** avslå motionen gällande införandet av anmälningsplikt istället för tillståndsplikt för viss djurhållning.

### Bakgrund

Johan Wester, Centerpartiet lämnade den 14 maj 2023 in en motion om att ta bort krav på tillstånd för viss djurhållning inom detaljplanlagt område och att istället överväga anmälningsplikt. Wester vill även det aktivt ska arbetas för att fler börjar producera livsmedel inom hela kommunen.

Samhällsnämnden har fått motionen på remiss för yttrande.

Nedan visas totala antalet ansökningar om tillstånd för att hålla vissa djur inom område med detaljplan som inkommit till samhällsförvaltningen mellan år 2020 och augusti 2023.

År	2020	2021	2022	2023
Ansökningar	9	2	5	4
5 hönor eller färre	8	2	3	3

Majoriteten av de som ansöker om tillstånd att hålla vissa djur är de som ansöker om fem hönor eller färre.

### Socialt perspektiv

Förslaget till beslut bedöms inte påverka perspektivet.

### Ekologiskt perspektiv

Förslaget till beslut bedöms inte påverka perspektivet.



Samhällsnämnden

**Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

För att tillåta hållning av fem hönor eller färre utan tillstånd krävs en revidering av de lokala föreskrifterna för att skydda människors hälsa och miljön.

Av taxebilaga 1 till *Avgifter för prövning och tillsyn av olika verksamheter enligt miljöbalken*, fastställd av kommunfullmäktige den 11 oktober 2021 framgår att det för prövning av ansökan om tillstånd enligt lokala hälsoskyddsföreskrifter att inom område med detaljplan hålla fjäderfä som inte är husdjur tas ut en avgift motsvarande 4 h. För ansökan om att hålla maximalt 5 hönor och inte någon tupp tas dock ingen avgift ut.

Att bifalla motionen gällande att ta bort krav på tillståndsplikt för att hålla högst fem hönor innebär således att samhällsförvaltningen får en mindre arbetsbelastning, men det innebär inte mindre inkomster eftersom det i taxan redan framgår att ingen avgift tas ut för ansökan om att hålla maximalt 5 hönor och ingen tupp.

I Härnösands kommuns lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö för djurhållning i § 2 föreslår samhällsnämnden följande utformning vid en revidering:

Inom område med detaljplan krävs det tillstånd av samhällsnämnden för att hålla:

1. nötkreatur, häst, get, får eller svin,
2. tupp
3. orm
4. pälsdjur eller fjäderfä som inte är sällskapsdjur (se undantag nedan)

Inget tillstånd krävs för att hålla maximalt fem stycken hönor. Erforderligt hönshus och hönsgård ska finnas. Gödsel som uppkommer av hönshållningen ska hanteras så att läckage av näringsämnen undviks.

**Beslutsunderlag**

Samhällsförvaltningens tjänsteskrivelse 2023-09-07

Motion – Liberalisering av hönshållning i Härnösand, 2023-05-14

Kommunfullmäktiges protokoll den 22 maj 2023, § 84

Bilaga 1 Lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö, 2001-12-17 § 79

\_\_\_\_\_



## Samhällsförvaltningen

Katja Andersson, 0611-34 81 34  
Katja.andersson@harnosand.se

Samhällnämnden

## Yttrande angående motion om liberalisering av hönshållning

### Förslag till beslut

Samhällsförvaltningen föreslår samhällsnämnden föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

**att** avslå motionen gällande viss djurhållning i sin helhet,

**att** bifalla motionen gällande att ta bort krav på tillståndsplikt för att hålla högst fem hönor, samt

**att** avslå motionen gällande införandet av anmälningsplikt istället för tillståndsplikt för viss djurhållning.

### Beskrivning av ärendet

Johan Wester, Centerpartiet lämnade den 14 maj 2023 in en motion om att ta bort krav på tillstånd för viss djurhållning inom detaljplanlagt område och att istället överväga anmälningsplikt. Wester vill även det aktivt ska arbetas för att fler börjar producera livsmedel inom hela kommunen.

Samhällsnämnden har fått motionen på remiss för yttrande.

Nedan visas totala antalet ansökningar om tillstånd för att hålla vissa djur inom område med detaljplan som inkommit till samhällsförvaltningen mellan år 2020 och augusti 2023.

År	2020	2021	2022	2023
Ansökningar	9	2	5	4
5 hönor eller färre	8	2	3	3

Majoriteten av de som ansöker om tillstånd att hålla vissa djur är de som ansöker om fem hönor eller färre.

### Socialt perspektiv

Förslaget till beslut bedöms inte påverka perspektivet.

### Ekologiskt perspektiv

Förslaget till beslut bedöms inte påverka perspektivet.

### Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

För att tillåta hållning av fem hönor eller färre utan tillstånd krävs en revidering av de lokala föreskrifterna för att skydda människors hälsa och miljön.

Av taxebilaga 1 till *Avgifter för prövning och tillsyn av olika verksamheter enligt miljöbalken*, fastställd av kommunfullmäktige den 11 oktober 2021 framgår att det för prövning av ansökan om tillstånd enligt lokala hälsoskyddsföreskrifter att inom område med detaljplan hålla fjäderfå som inte är husdjur ta ut en avgift motsvarande 4 h. För ansökan om att hålla maximalt 5 hönor och inte någon tupp tas dock ingen avgift ut.

Att bifälla motionen gällande att ta bort krav på tillståndsplikt för att hålla högst fem hönor innebär således att samhällsförvaltningen får en mindre arbetsbelastning, men det innebär inte mindre inkomster eftersom det i taxan redan framgår att ingen avgift tas ut för ansökan om att hålla maximalt 5 hönor och ingen tupp.

I Härnösands kommuns lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö för djurhållning i § 2 föreslår samhällsnämnden följande utförning vid en revidering:

Inom område med detaljplan krävs det tillstånd av samhällsnämnden för att hålla:

1. nötkreatur, häst, get, får eller svin,
2. tupp
3. orm
4. pälsdjur eller fjäderfå som inte är sällskapsdjur (se undantag nedan)

Inget tillstånd krävs för att hålla maximalt fem stycken hönor. Erforderligt hönshus och hönsgård ska finnas. Gödsel som uppkommer av hönshållningen ska hanteras så att läckage av näringsämnen undviks.

### Beslutsunderlag

Motion – Liberalisering av hönshållning i Härnösand, 2023-05-14

Kommunfullmäktiges protokoll den 22 maj 2023, § 84

Thomas Jenssen  
Förvaltningschef

Katja Andersson  
Miljöhandläggare

### Bilagor

Bilaga 1 Lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljö, 2001-12-17 § 79





Kommunfullmäktige

§ 84

Dnr 2023-000262 1.1.1.1

## Motion - Liberalisering av hönshållning i Härnösand

### Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar

**att** överlämna motion - Liberalisering av hönshållning i Härnösand till kommunstyrelsen för beredning.

### Beslutsunderlag

Motion – Liberalisering av hönshållning i Härnösand, 2023-05-14

\_\_\_\_\_

## MOTION

**Liberalisering av hönshållning i Härnösand**

I dag krävs tillstånd från kommunen för att inom detaljplan hålla vissa djur. Det gäller nötkreatur, häst, get, får, svin, orm samt pälsdjur och fjäderfä som inte är sällskapsdjur.

Härnösands kommun är långt ifrån ensam om att reglera viss djurhållning inom detaljplan, det finns dock kommuner som valt en annan väg. Att kunna hålla ett fåtal höns kan både vara roligt, lärorikt och ger möjlighet till egenproducerat livsmedel med ett mycket lågt klimatavtryck. Den som vill hålla exempelvis höns behöver i dag dessutom registrera detta hos Jordbruksverket och för all djurhållning ska bedömning av lämplighet ske, därtill krävs följsamhet av övriga gällande föreskrifter.

Tillståndsprövningen motiveras med att det kan vara en olägenhet för grannar. Att en handfull hönor på grannens bakgård skulle utgöra en större störningsrisk än den ljudbild som hör statsmiljö till är svårt att förstå. Eller varför hund eller andra sällskapsdjur i så fall inte utgör samma risk. Än märkligare är det att risken endast bedöms finnas inom detaljplan. Den onödiga byråkratin och de kommunala resurser som går till tillståndsprövning är anmärkningsvärd och därför bör regelkrånglet slopas. Istället borde kommunen välkomna de potentiellt positiva effekterna av ökad djurhållning, även inom detaljplan.

I Nacka kommun finns inte längre krav om tillstånd för djurhållning och de har hittills inte fått ett enda klagomål för att grannen skaffat svin, fjäderfä eller orm.

**Mot bakgrund av ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta:**

- Att ta bort krav på tillstånd för viss djurhållning inom detaljplanerat område och att istället överväga anmälningsplikt.
- Att aktivt arbeta för att fler börjar producera livsmedel inom hela kommunen.



Johan Wester, Centerpartiet



Kommunstyrelseförvaltningen  
Ina Lindström Skandevall, +46-611-348017  
ina.lindstrom@harnosand.se

Kommunfullmäktige

## Motion - När det byggs ett nytt boende för dementa utreda möjligheten att skapa en "Demensby"

### Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige

att avslå motionen.

### Beskrivning av ärendet

En motion har lämnats till kommunfullmäktige i maj 2023 av Göran Virén Sjögren (SD) och Kenneth Lunneborg (SD). Motionärerna förslår att nämnden ska få i uppdrag att besöka en demensby samt att socialförvaltningen får i uppdrag att utreda möjligheterna att skapa en demensby i Härnösand. Motionen har överlämnats till Socialnämnden för yttrande.

Idén med demensbyn kommer från demensbyn De Hogeweyk i Holland. På Demensförbundets hemsida briver man det enligt följande: "Här har man tagit ett radikalt grepp, med exempelvis olika bo-enheter som bygger på vilka intressen man har – snickare för sig, musikälskare för sig, och så vidare. I demensbyns affär kan de boende betala med en knapp eller servetter och vårdarna är klädda så att de smälter in i en värld som på många sätt är på låtsas, åtskild från det övriga samhället."<sup>1</sup>

En del i tveksamheterna runt konceptet med en demensby är de segregering det innebär för de boende. De integreras inte i samhället och risken finns att det blir en stigmatisering av demenssjuka som bor i en avskild by.

Både representanter för Demensförbundet och svenskt demenscentrum är negativa till konceptet av just den anledningen.

Socialnämnden skriver i sitt yttrande att de delar tveksamheten med en demensby samt att det behövs mer utvärdering av de befintliga byar, samt de som planeras att byggas, så det finns en starkare evidens runt konceptet.

<sup>1</sup> <https://www.demensforbundet.se/demensbyn-ett-vardigt-liv-med-kvalitet-eller-en-inhagnad-latsasvarld/>

Vad det gäller motionens första att-sats som föreslår att socialnämnden ska besöka en demensby är detta inte en fråga som bör beslutas av kommunfullmäktige och därför föreslås att den avslås.

#### **Socialt perspektiv**

Ett beslut om att bygga en demensby skulle ha stor påverkan på detta perspektiv men då förslaget är att avslå motionen sker ingen förändring i befintliga insatser och perspektivet påverkas därför inte.

#### **Ekologiskt perspektiv**

Beslutet har ingen påverkan på detta perspektiv.

#### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Beslutet har ingen påverkan på detta perspektiv.

#### **Beslutsunderlag**

Socialnämnden, sammanträdesprotokoll, 2023-12-20 § 148

Socialförvaltningen, tjänsteskrivelse, 2023-12-18

Motion (SD), 2023-05-02.

Petra Werner  
Chef kansliheten

Ina Lindström Skandevall  
Utredare



Socialnämnden

§ 148

Dnr 2023-000174 1.1.3.1

## Remissvar - Motion – om att utreda förutsättningarna för demensby i samband med pågående planering av nytt demensboende

### Socialnämndens beslut

Socialnämnden beslutar

att anta förvaltningens bedömning som Socialnämndens yttrande,

att överlämna yttrandet till kommunstyrelsen, samt

att uppdra till Socialnämndens presidium att med Härnösandshus presidium föra samråd av utformning av det nya planerade demensboendet.

### Yrkanden

Krister Mc Carthy (S) yrkar på följande tilläggsattsats: *att uppdra till Socialnämndens presidium att med Härnösandshus presidium föra samråd av utformning av det nya planerade demensboendet.*

Samtliga ledamöter och tjänstgörande ersättare bifaller förslaget.

### Propositionsordning

Ordförande finner att det endast föreligger ett förslag till beslut; liggande förslag med Krister Mc Carthys (S) tilläggsförslag.

Ordförande frågar om socialnämnden avser besluta enligt liggande förslag med Krister Mc Carthys (S) tilläggsförslag.

Ordförande finner att Socialnämnden beslutar enligt liggande förslag med Krister Mc Carthys (S) tilläggsförslag.

### Bakgrund

En motion har lämnats till kommunfullmäktige i maj 2023 av Göran Virén Sjögren (SD) och Kenneth Lunneborg (SD). Motionärerna förslår att nämnden ska få i uppdrag att besöka en demensby samt att socialförvaltningen får i uppdrag att utreda möjligheterna att skapa en demensby i Härnösand.



Socialnämnden

§ 148, Forts.

**Socialförvaltningens bedömning**

Idén med demensbyn kommer från demensbyn De Hogeweyk i Holland. Här har man tagit ett radikalt grepp, med exempelvis olika bo-enheter som bygger på vilka intressen man har.

Socialförvaltningen har tagit del av uttalande som finns publicerat där Wilhelmina Hoffman, geriatriker och överläkare på Silviahemmet samt direktör på Svenskt Demenscentrum uttalat sig.

”Först vill jag säga att jag är mycket positiv till att man prövar olika och nya boendekoncept för personer med kognitiva svårigheter som demens. Men demensbyar tror jag inte är lösningen på hur vi ska ta hand om våra demenssjuka i Sverige”.

Hon menar att konceptet blir alldeles för segregerat. Den blir en stigmatisering av de demenssjuka istället för en avstigmatisering, som hon förordar. Hennes syn på utveckling är istället en utveckling av olika typer av boendekoncept där man kan fortsätta så långt det är möjligt att leva bland andra människor i samhället.

Wilhelmina Hoffman uttalar också att konceptet med demensbyar kan provas – men det får inte vara själva lösningen. Det gäller att få mer förståelse för demenssjukdomarna, så att vi får ett samhälle som mer anpassar sig till de demenssjuka – istället för tvärt om.

I ex Stockholm finns planer på demens by. En liten kommun som Härnösand bör avvakta det konceptets utvärdering. Inte minst utifrån hur man bör utforma demens byn. Det går ju i korta drag ut på att öka möjligheten att fritt röra sig inom ett skyddat område, vilket kan gynna den demenssjuke. En risk är att byn stigmatiserar och gör demenssjukdom än mer stigmatiserande. Tex kommer ju omgivningen veta att alla som vistas där har demenssjukdom eller att man besöker en demenssjuk. Det är inte lika tydligt i mer traditionella boenden. Demenssjukdomar är komplexa och i en del fall är det inte dåligt minne som är det svåra för den enskilde utan andra funktioner som omdöme och planeringsförmåga. Dessa som har en sådan funktionsnedsättning utifrån sin demenssjukdom saknar många gånger sjukdomsinsikt och ser sig inte som demenssjuka vilket kan medföra att det inte anser sig vilja bo i en demens by.

Satsningar och koncept bör ske med försiktighet och helst med noga utvärderingar löpande av effekter. Dessa utvärderingar och studier bör helst vara kopplade till Universitet så åtgärder och utformning sker på ett evidensbaserat sätt.



### Socialnämnden

Socialförvaltningen delar grundsynen som geriatrikern Wilhelmina Hoffman framför samt anser förvaltningen att det behövs mer utvärdering av de byar som finns eller planeras, så att ett beslut grundas på starkare evidens än vad som finns idag.

Förvaltningen bedömer att tiden inte är mogen för att börja planera för att införa demensby i Härnösands kommun. Konceptet kan vara intressant men det bör avvaktas till svenska demensbyar är utvärderade.

Utifrån detta förordar inte socialförvaltningen att Härnösands kommun skall utveckla ett koncept med demensby i nuläget.

#### **Socialt perspektiv**

Socialförvaltningen har inte funnit evidens som pekar på att demensbyar bör vara en prioriterad satsning för Härnösands kommun.

Förslaget har ingen koppling till barnperspektivet.

#### **Ekologiskt perspektiv**

Förslaget har ingen effekt ur ett ekologiskt perspektiv.

#### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Förslaget bedöms inte ha förutsebar effekt på det ekonomiska eller juridiska perspektivet.

#### **Beslutsunderlag**

Socialförvaltningen, tjänsteskrivelse 2023-12-18.

Motion – När det byggs ett nytt boende för dementa utreda möjligheten att skapa en demensby.

Protokollsutdrag kommunfullmäktige 2023-05-22 § 86.

Remiss Motion - När det byggs ett nytt boende för dementa utreda möjligheten att skapa en demensby.

\_\_\_\_\_



**Socialförvaltningen**  
Mats Collin,  
mats.kollin@harnosand.se

Socialnämnden

## Remissvar - Motion – om att utreda förutsättningarna för demensby i samband med pågående planering av nytt demensboende

### Förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

**att** anta förvaltningens bedömning som Socialnämndens yttrande, samt

**att** överlämna yttrandet till kommunstyrelsen.

### Beskrivning av ärendet

En motion har lämnats till kommunfullmäktige i maj 2023 av Göran Viren Sjögren (SD) och Kenneth Lunneborg (SD). Motionärerna förslår att nämnden ska få i uppdrag att besöka en demensby samt att socialförvaltningen får i uppdrag att utreda möjligheterna att skapa en demensby i Härnösand.

### Socialförvaltningens bedömning

Idén med demensbyn kommer från demensbyn De Hogeweyk i Holland. Här har man tagit ett radikalt grepp, med exempelvis olika bo-enheter som bygger på vilka intressen man har.

Socialförvaltningen har tagit del av uttalande som finns publicerat där Wilhelmina Hoffman, geriatriker och överläkare på Silviahemmet samt direktör på Svenskt Demenscentrum uttalat sig.

*”Först vill jag säga att jag är mycket positiv till att man prövar olika och nya boendekoncept för personer med kognitiva svårigheter som demens. Men demensbyar tror jag inte är lösningen på hur vi ska ta hand om våra demenssjuka i Sverige”.*

Hon menar att konceptet blir alldeles för segregerat. Den blir en stigmatisering av de demenssjuka istället för en avstigmatisering, som hon förordar. Hennes syn på utveckling är istället en utveckling av olika typer av boendekoncept där man kan fortsätta så långt det är möjligt att leva bland andra människor i samhället.



Wilhelmina Hoffman uttalar också att konceptet med demensbyar kan provas – men det får inte vara själva lösningen. Det gäller att få mer förståelse för demenssjukdomarna, så att vi får ett samhälle som mer anpassar sig till de demenssjuka – istället för tvärt om.

I ex Stockholm finns planer på demens by. En liten kommun som Härnösand bör avvakta det konceptets utvärdering. Inte minst utifrån hur man bör utforma demens byn. Det går ju i korta drag ut på att öka möjligheten att fritt röra sig inom ett skyddat område, vilket kan gynna den demenssjuke. En risk är att byn stigmatiserar och gör demenssjukdom än mer stigmatiserande. Tex kommer ju omgivningen veta att alla som vistas där har demenssjukdom eller att man besöker en demenssjuk. Det är inte lika tydligt i mer traditionella boenden. Demenssjukdomar är komplexa och i en del fall är det inte dåligt minne som är det svåra för den enskilde utan andra funktioner som omdöme och planeringsförmåga. Dessa som har en sådan funktionsnedsättning utifrån sin demenssjukdom saknar många gånger sjukdomsinsikt och ser sig inte som demenssjuka vilket kan medföra att det inte anser sig vilja bo i en demens by.

Satsningar och koncept bör ske med försiktighet och helst med noga utvärderingar löpande av effekter. Dessa utvärderingar och studier bör helst vara kopplade till Universitet så åtgärder och utformning sker på ett evidensbaserat sätt.

Socialförvaltningen delar grundsynen som geriatrikern Wilhelmina Hoffman framför samt anser förvaltningen att det behövs mer utvärdering av de byar som finns eller planeras, så att ett beslut grundas på starkare evidens än vad som finns idag.

Förvaltningen bedömer att tiden inte är mogen för att börja planera för att införa demensby i Härnösands kommun. Konceptet kan vara intressant men det bör avvaktas till svenska demensbyar är utvärderade.

Utifrån detta förordar inte socialförvaltningen att Härnösands kommun skall utveckla ett koncept med demensby i nuläget.

### **Socialt perspektiv**

Socialförvaltningen har inte funnit evidens som pekar på att demensbyar bör vara en prioriterad satsning för Härnösands kommun.

Förslaget har ingen koppling till barnperspektivet.

### **Ekologiskt perspektiv**

Förslaget har ingen effekt ur ett ekologiskt perspektiv.

### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Förslaget bedöms inte ha förutsebar effekt på det ekonomiska eller juridiska perspektivet.

### **Beslutsunderlag**

Motion – När det byggs ett nytt boende för dementa utreda möjligheten att skapa en demensby.

Protokollsutdrag kommunfullmäktige 2023-05-22 § 86.

Remiss Motion - När det byggs ett nytt boende för dementa utreda möjligheten att skapa en demensby.

Mats Collin  
Förvaltningschef



Kommunfullmäktige

§ 86

Dnr 2023-000266 1.1.1.1

**Motion - När det byggs ett nytt boende för dementa  
utreda möjligheten att skapa en "Demensby"**

**Kommunfullmäktiges beslut**

Kommunfullmäktige beslutar

att överlämna motion - När det byggs ett nytt boende för dementa utreda  
möjligheten att skapa en "Demensby" till kommunstyrelsen för beredning.

**Beslutsunderlag**

Motion - När det byggs ett nytt boende för dementa utreda möjligheten att  
skapa en "Demensby", 2023-05-12

\_\_\_\_\_

**Motion till Härnösands fullmäktige****När det byggs ett nytt boende för dementa utreda möjligheten att skapa en "Demensby"****Förklaring av vad en Demensby är****Från Demensförbundets hemsida:**

Det handlar om att leva ett värdigt liv med god livskvalitet. Det är så man i Danmark vill ta hand om den allt ökande andelen av befolkningen som får demens. Är det inte så vi resonerar även i Sverige? Jo, självklart – men danskarna ligger kanske ett steg före och provar nu nya boendemöjligheter i form av särskilda demensbyar. Vi har besökt den danska demensbyn Svendborg.

Idén med demensbyn kommer från demensbyn De Hogeweyk i Holland. Här har man tagit ett radikalt grepp, med exempelvis olika bo-enheter som bygger på vilka intressen man har – snickare för sig, musikälskare för sig, och så vidare. I demensbyns affär kan de boende betala med en knapp eller servetter och vårdarna är klädda så att de smälter in i en värld som på många sätt är på låtsas, åtskild från det övriga samhället.

**Från Alzheimerfondens hemsida**

Vi på Alzheimerfonden var på plats i vackert belägna Västra Ingelstad i Vellinge kommun för att besöka den nyinvigda demensbyn Månstorps Ängar. Det är Sveriges första demensanpassade miniatyrsamhälle för personer med en demenssjukdom. Satsningen har förverkligats av Förenade Care och invigdes den 27 september 2021. Vi fick ett fantastiskt intryck av den moderna demensbyn som erbjuder de boende hög livskvalitet under sjukdomens tid.

Med två plan innehållandes 56 lägenheter, fördelat på fyra avdelningar ger huset ett modernt och behagligt välkomnade så fort man kommer innanför dörren "välkommen hit".

Det finns inga låsta dörrar, alla boende kan ta sig ut i den friska luften och använda de ca 400 meter fina gångarna som går runt huset, som leder till olika "rum" i trädgården. Allt ifrån café, lusthuset, japanska trädgården och en fin "sandstrand" med solstolar där man kan drömma sig bort till Medelhavet, eller kanske var man tidigare i livet har varit och solat.

På entréplan finns en restaurang där utomstående, anhöriga och boende som inte vill äta på sina enheter är välkomna att äta och umgås.

Det finns två olika avdelningar en med större matsal samt en med en mindre, där det kan vara lite lugnare - bara att välja!



Utanför matsalen finns den festliga Vingelbaren. Där samlas de boende varje fredag för att ta en öl, ett glas vin eller som ikväll - delta i en champagneprovning.

Det finns även en sittgrupp med en världskarta, där vi kan prata om var vi varit i världen eller önska att vi kunna rest till, säger Jörgen Göransson, Verksamhetschef för Demensbyn.

I hjärtat av boendet finns två fina samlingsrum, Träffpunkten och Orangeriet, båda med utgång till de olika trädgårdarna.

Det finns och en butik som har öppet vardagar mellan 10–15. Där finns allt från tandkräm, tvål, godis, chips och kläder. Boende har varit med och önskat vad de saknar och skulle vilja kunna köpa.



I den härliga spaavdelningen finns en uppvärmd pool och en gemensamhetsbastu som boende kan utnyttja. I anslutning till spaavdelningen ligger också ett gym där det arrangeras olika aktiviteter.

På andra våningen finns en frisörsalong där både en frisör samt personalen kan hjälpa de boende med att fixa till håret. En salong för att få manikyr eller pedikyr, eller varför inte en få en skön ansiktsbehandling?

Måntorps Ängar är ett jättefint boende med en fantastisk personal som jobbar personcentrerat. Det var ett givande besök som lämnade ett mycket gott intryck. Stort tack Jörgen för att vi fick besöka ert fina boende hälsar vi från Alzheimerfonden.

## Anledningen till motionen

Sverigedemokraterna har en omsorg och omtanke för de som drabbas av demens och tycker att konceptet verkar spännande.

### Med anledning av detta yrkar Sverigedemokraterna:

- Att Socialnämnden får i uppdrag att besöka en demensby.
- Att socialförvaltningen får i uppdrag att utreda möjligheterna att skapa en demensby i Härnösand.

För Sverigedemokraterna Härnösand



---

Göran Viren Sjögren



---

Kenneth Lunneborg

2023-05-02



## Kommunstyrelseförvaltningen

Uno Jonsson, 0611 - 34 82 52  
uno.jonsson@harnosand.se

Kommunstyrelsen

## Förvärv, del av fastigheten Härnösand Saltvik 1:37

### Förslag till beslut

Tillväxtavdelningen föreslår kommunstyrelsen besluta,

**att** godkänna föreslaget köpekontrakt, avseende del fastigheten Härnösand Saltvik 1:37 på 4,6 mnkr,

**att** nyttja 2024 års investeringsbudget på 3,3 mnkr för mark och exploatering,

**att** nyttja tidigare vinster för exploatering för återstående belopp från 2023 med 1,3 mnkr, samt

**att** uppdra till tillväxtchef Uno Jonsson att underteckna erforderliga handlingar.

### Beskrivning av ärendet

I samband med utveckling av industrimark på Saltvik etapp 2 så har dialog förts med berörd fastighetsägare bland annat gällande ett intrång på fastigheten Saltvik 1:37. I samtalen rörande intrånget erbjöd fastighetsägaren kommunen att köpa hela skogsområdet.

Härnösands kommun har brist på industrimark, och har i översiktsplanen pekat ut området kring Saltvik som ett utvecklingsområde för förtätning av industri.

Skogs/markområdet som kommunen blivit erbjuden att köpa är ca 56 ha stort och angränsar till kommunens fastighet Saltvik 2:35, och sträcker sig ner till havet. Området ligger strategiskt bra till för framtida utveckling av både industrimark och bostäder.

Området är i dagsläget utpekat som skogsmark i översiktsplanen, men ligger strategiskt rätt för både industrietablering och bostäder. Områdets norra del vetter mot Ålandsfjärden, som i översiktsplanen är utpekat som utvecklingsområde för bostäder. Områdets södra del angränsar mot kommunens fastighet Saltvik 2:35 där det är lämplig att fortsätta utveckla industrimark.

**Socialt perspektiv**

Ett förvärv av marken möjliggör för kommunen att planlägga ytterligare industrimark, vilket kan bidra till nya etableringar och fler arbetstillfällen i Härnösand.

**Ekologiskt perspektiv**

Förvärvet bedöms inte medföra en betydande inverkan på det ekologiska perspektivet. Att planlägga ytterligare industrimark i direkt anslutning till ett befintligt industriområde där infrastruktur redan är utbyggd istället för att ianspråkta helt ny mark är positivt utifrån det ekologiska perspektivet.

**Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Förvärvet bidrar till att kommunen kan planlägga ytterligare industrimark i ett område som redan har utbyggd infrastruktur, som man enkelt kan ansluta sig till. Förvärvet gör det även möjligt för kommunen att anlägg och underhålla ett dagvattendike som behövs för att Västra Saltvik etapp 2 ska kunna planläggas och bebyggas. Att planlägga marken för industri och bostadsändamål bedöms kosta ca 2 000 000 kr.

**Beslutsunderlag**

Förslag till köpekontrakt har upprättats med ägaren till fastigheten, till en överenskommen köpeskilling av 4 600 000 kr, bilaga 1.

Markområdet har värderats av Areal, skogen bedöms i dagsläget ha ett värde på 3 200 000 kr. Köpekontraktets giltighet är beroende av att kommunstyrelsen i Härnösands kommun lämnar sitt godkännande till förvärvet, och att beslutet vinner laga kraft.

Tillväxtavdelningen bedömer att det är möjligt att kommunen på sikt kan planlägga ca 15 – 20 ha mark för industriändamål och ca 8 ha för havsnära bostäder.

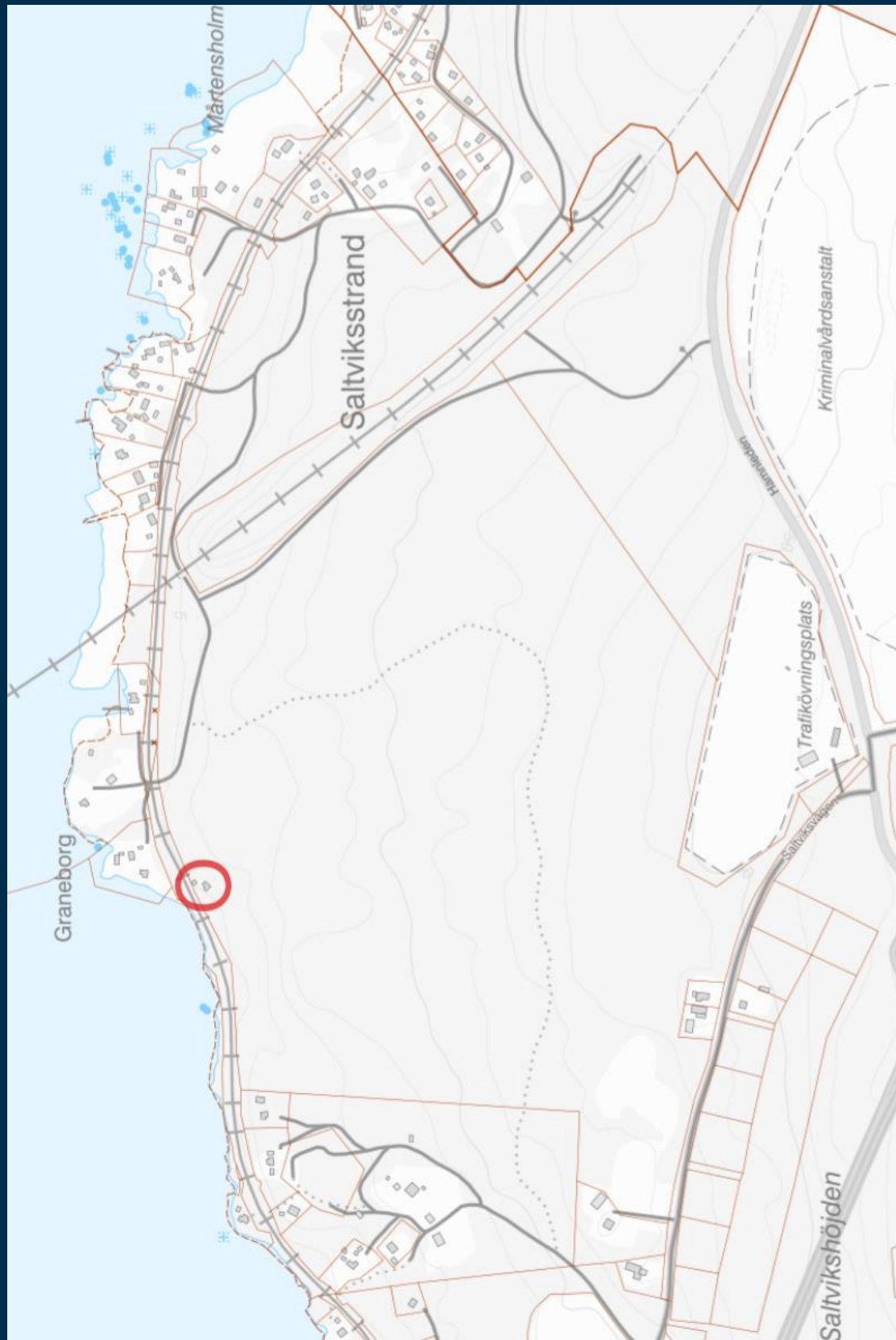
Uno Jonsson  
Tillväxtchef

Henrik Olsson  
Mark och exploatering

**Bilagor**

Bilaga 1 Köpekontrakt med tillhörande bilagor

# Karta arrendetomt



Härnösands  
kommun



# Karta arrendeområde Ungefärligt läge







**Kommunstyrelseförvaltningen**

Petra Werner, +46-611-348530

petra.werner@harnosand.se

Kommunstyrelsen

## Svar till Revisionen angående - Skydd av personuppgifter

### Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen besluta

**att** anta ”Svar till Revisionen angående - Skydd av personuppgifter” som sitt eget, samt

**att** översända yttrandet till Revisionen.

### Beskrivning av ärendet

Härnösands kommuns revisorer har tagit del av information på kommunens hemsida (2023-09-28) att obehöriga kan ha haft åtkomst till uppgifter på en webbplats som kommunen använder.

Med anledning av det önskar Revisionen svar på nedanstående frågor:

- Vilka riktlinjer/rutiner finns för att säkerställa att personuppgifter inte kommer i felaktiga händer. (uppgifter som lagras hos kommunen, uppgifter som lagras via avtal inklusive i ”molnet”.)
- Vilka interna riktlinjer finns som säkerställer att tecknade avtal med andra aktörer gällande hur säkerheten ska regleras samt vilka rutiner som finns för avtalsefterlevnad.

Kommunstyrelsens besvarande av Revisionen frågeställningar framgår i bilagt yttrande.

### Socialt perspektiv

Beslutet bedöms inte påverka perspektivet.

### Ekologiskt perspektiv

Beslutet bedöms inte påverka perspektivet.

### Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Beslutet bedöms inte påverka perspektivet.

Petra Werner  
Chef kanslienheten

**Bilagor**

Bilaga 1 - Kommunstyrelsens svar till Revisionen angående ”skydd av personuppgifter”.



**Kommunstyrelseförvaltningen**  
Petra Werner, +46-611-348530  
petra.werner@harnosand.se

## Kommunstyrelsens svar till Revisionen angående ”Skydd av personuppgifter”

Nedan ses Revisionens frågeställningar i kursiv stil samt Kommunstyrelsens svar. Kommunstyrelsens svar baseras på kommunövergripande riktlinjer och rutiner. Kommunstyrelsen vill göra Revisionens uppmärksam på att rutiner finns på flera nivåer i kommunorganisationen. Rutiner på nämnd/förvaltningsnivå bör därav besvaras av respektive nämnd som frågorna gäller.

*Vilka riktlinjer/rutiner finns för att säkerställa att personuppgifter inte kommer i felaktiga händer. (uppgifter som lagras hos kommunen, uppgifter som lagras via avtal inklusive i ”molnet”).*

Ansvar för informationssäkerheten är kopplat till det delegerade verksamhetsansvaret. Det betyder att varje person som är ansvarig för en verksamhet också är ansvarig för informationssäkerheten i denna verksamhet. Personuppgifter och hanteringen av det ingår i informationssäkerhetsområdet och är delegerat till verksamhetsansvaret. Utbildningsinsatser finns att tillgå för alla medarbetare om informationssäkerhet och GDPR och personuppgifter genom online utbildning som också är uppföljningsbar av chef för att kontrollera om och vilka som genomgått utbildningen.

Riktlinjer på övergripande nivå som omfattar alla verksamheter och vars syfte är att förebygga och förhindra att personuppgifter inte kommer i felaktiga händer är:

Riktlinje för IT – och digitalisering i Härnösands kommun

Riktlinjer för informationssäkerhet och personuppgiftsbehandling (under bearbetning).

Riktlinjer för inköp (berör frågor kring avtal).

På kommunens intranät finns information om vilka **generella rutiner** som gäller, att hanteras av verksamhetsansvariga.

- Ta fram rutiner för hur skyddade personuppgifter som enheten/verksamheten ska hanteras säkert och enhetligt. Gör en övergripande riskbedömning och identifiera vilka skyddade

personuppgifter som hanteras och konsekvensen om dessa uppgifter lämnas ut till obehörig person. Följ upp rutinerna regelbundet.

- Ta hänsyn till hanteringen av skyddade personuppgifter vid upphandling av och utveckling av IT-stöd
- Det ska framgå i IT-systemen att uppgifterna är skyddade. Det finns annars en risk för att handläggare med tillgång till skyddade personuppgifter missar vilka uppgifter som är markerade för skyddade om de inte är tydligt utmärkta.
- Informera och utbilda medarbetare så att det finns goda kunskaper om vad skyddade personuppgifter innebär. Begränsa mängden personuppgifter som hanteras. Gör en översyn över vilka personuppgifter, till exempel namn och adress, som måste anges i ansökningar, beslut, protokoll och andra handlingar. Undvik att i onödan begära in skyddade personuppgifter eller ta in dem i en handling.
- Begränsa åtkomsten till personuppgifterna genom strikt behörighetstilldelning. Risker för att skyddade personuppgifter lämnas ut, av misstag eller medvetet, ökar med antalet handläggare som kan ta del av uppgifterna. Begränsa därför antalet medarbetare som har behörigheter till skyddade personuppgifter.
- Ha enhetliga och säkra rutiner för kommunikation. Till exempel e-post ska inte användas för sekretessbelagda uppgifter vare sig inom kommunen eller med extern part.
- Kontrollera och gör det möjligt att kontrollera åtkomsten till personuppgifterna. Loggning av utförda handlingar är viktig bland annat för att man i efterhand ska kunna spåra vilka handläggare som har tagit del av uppgifter om en person med skyddade personuppgifter.
- För att skydda enskilda med skyddade personuppgifter är det viktigt att medarbetare inom respektive verksamhet vet vilka sekretessbestämmelser som gäller för verksamheten och vad de ger för skydd.
- Se över gallningsrutiner så att personuppgifterna inte tappar sitt skydd efter en tid.

### **Utdrag ur Riktlinje för informationssäkerhet och personuppgiftsbehandling:**

Alla medarbetare har skyldighet att rapportera incidenter eller brister som misstänks kunna medföra negativ påverkan på kommunens information. Det kan röra sig om till exempel IT-angrepp/intrång, skadlig kod, oskyddad känslig information.

Incidenter och brister oavsett om det rör sig om information med eller utan personuppgifter ska omedelbart rapporteras till [informationsincident@harnosand.se](mailto:informationsincident@harnosand.se) samt din chef eller dess ställföreträdare.

All Internettrafik och e-posttrafik loggas centralt. Kommunen har som arbetsgivare rätt att gå igenom dessa loggar för att kontrollera efterlevnaden. Vid misstanke om brott kan loggfilerna komma att lämnas ut till rättskipande myndighet utan att du som kontoinnehavare meddelas.

Om en incident omfattar personuppgifter och som inte osannolikt medför en risk för individens fri- och rättigheter har och/eller innebär minskad förmåga att bedriva verksamhet inom hälso- och sjukvård ska anmälan påbörjas till IMY inom 72 timmar och eller MSB inom 6 timmar. Dataskyddsombudet ska meddelas i de fall anmälan till Integritetsskyddsmyndigheten ska upprättas.

Detta avsnitt finns även på kommunens intranät som information till alla medarbetare.

*Vilka interna riktlinjer finns som säkerställer tecknade avtal med andra aktörer gällande hur säkerheten ska regleras samt vilka rutiner som finns för avtalsefterlevnad.*

#### **Utdrag ur Riktlinjer för inköp som berör avtal:**

Information är en av kommunens viktigaste resurser och som sådan är det viktigt att kommunens information har en ändamålsenligt skydd, oavsett om information hanteras av anställd personal, i IT-system eller hos leverantörer. Information, lokaler eller andra tillgångar som har betydelse för rikets säkerhet omfattas av särskilt lagstiftning och kräver ett särskilt skydd.

För samtliga upphandlade avtal upprättas en uppföljningsplan av Upphandlingsenheten. Kommunens förvaltningar och nämnder ansvarar för att säkerställa att uppföljning och kontroll av ett upphandlat avtal kan tillgodoses. För strategiskt viktiga avtal upprättas en ingående uppföljningsplan som förankras med och hos berörda verksamheter. Det är Upphandlingsenheten samt berörda verksamheters ansvar att säkerställa att avtalets uppföljningsplan efterlevs.

**Underleverantör** Med underleverantör avses bolag/företag/organisation som kommunens leverantör anlitar för att utföra förpliktelser inom ramen för ett tecknat avtal mellan kommunen och leverantören. Ingångna villkor mellan kommunen och leverantör gäller också för av leverantören anlita underleverantör, vilket även gäller i förhållandet underleverantör till underleverantör och så vidare.

## Härnösands kommuns revisorer

Till  
Kommunstyrelsen

2023-12-07

### Angående skydd av personuppgifter

Enligt uppgift på kommunens hemsida (2023-09-28) har Härnösands kommun fått information om att obehöriga kan ha haft åtkomst till uppgifter på en webbplats som kommunen använder.


Vi revisorer har ställt frågor till skolnämnden om den aktuella händelsen.

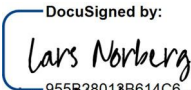
Vi önskar att kommunstyrelsen närmare beskriver vilka interna riktlinjer/rutiner som finns för att säkerställa att personuppgifter inte kommer i felaktiga händer. Det gäller både personuppgifter som lagras hos kommunen och sådana uppgifter som lagras via avtal (inklusive i "molnet").

Vi önskar också att kommunstyrelsen redogör för vilka interna riktlinjer som finns som säkerställer att tecknade avtal med andra aktörer vad gäller hur säkerheten ska regleras samt vilka rutiner som finns gällande avtalsefterlevnad.

Vi önskar svar på ovanstående frågor senast den 23 februari 2024.

För Härnösands kommuns revisorer

DocuSigned by:  
  
2F512DE82A4D4A3  
Anders Galvert  
Ordförande

DocuSigned by:  
  
955R38018B614C6...  
Lars Norberg  
Vice ordförande

Sam Möller  
2:a vice ordförande





Kommunstyrelsen

## Avsiktsförklaring fastigheten Sländan 45

### Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen besluta,

**att** godkänna att avsiktsförklaring gällande Härnösand Sländan 45 mellan Härnösands kommun och Statens bostadsomvandling upprättas, samt

**att** uppdra till kommundirektören att underteckna upprättad avsiktsförklaringen mellan Härnösands kommun och Statens bostadsomvandling (Sbo), gällande fastigheten Härnösand Sländan 45.

### Beskrivning av ärendet

Härnösands kommun förvärvade hösten 2022 fastigheterna Härnösand Sländan 44 och 45, före detta SSVH som senaste åren används som Hotell. Fastigheterna förvärvades för 450 000 kr styck och ligger i direkt anslutning till varandra. I samband med att kommunen förvärvade dessa fastigheter köpte Kommunfastigheter fastigheten Härnösand Sländan 43, före detta Sporthotellet. Syftet med förvärven var att konvertera befintliga byggnader till bostäder, samt förtäta med nya bostäder. Området ligger strategiskt rätt för att tillskapa boenden riktade till äldre. Brännan är idag en mycket populär stadsdel i Härnösand där många äldre bor kvar i sina villor. För att stimulera flyttkedjor så är det viktigt att tillskapa bra boendemöjligheter för äldre i närheten av deras nuvarande boende.

Härnösands kommun initierade under vintern/våren 2023 en dialog med Statens bostadsomvandling, nedan kallad Sbo, som nu renderat i ett förslag till avsiktsförklaring för Sländan 45.

Tanken med avsiktsförklaringen är att tillskapa nya trygghetsboenden på Brännan. Trygghetsboende är riktat till en målgrupp där en i hushållet ska ha fyllt 70 år. Ett trygghetsboende passar den som är för pigg för äldreboende, men som gärna vill ha umgänge och service. I ett trygghetsboende finns närhet till gemensamma sällskapsrum och en anställd trygghetsvärd.

Sbo är ett statligt företag som skapar värde genom att bygga om befintliga fastigheter. Sbo investerar för att möjliggöra för kommuner att erbjuda äldre

personer tillgängliga bostäder till överkomlig hyra. Detta görs i nära samarbete med kommunen och dess bostadsbolag.

- Gemensamt planerar vi insatsen.
- Sbo förvärvar fastigheten och finansierar hela ombyggnationen.
- Ett långsiktigt samarbete tryggas mellan Sbo och kommunen genom tecknande av ett blockhyresavtal. Statens Bostadsomvandling AB bidrar till hållbarhet inom ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor.

### **Bedömning:**

Att få igång nybyggnationer för alla olika målgrupper av innevånare är centrala i vårt kommande utvecklingsarbete. Att till viss del lösa det med ombyggnation av gamla fastigheter känns modernt och hållbart ur flera perspektiv. Det här är första steget av flera i Sbos modell för samverkan, se bilaga. Under arbetet efter att avsiktsförklaringen har tecknats så arbetar man med ombyggnadsidéer, utförning och strategiska frågor. Man ansvarar gemensamt för att ta fram programhandlingar, ekonomiska kalkyler, avtal med mera. De skissade underlagen färdigställs till förfrågningsunderlag. Underlaget skickas ut på anbudsinfördran till marknaden.

Byggnaden på fastigheten Sländan 45 är en gammal byggnad som så långt det är möjligt är värd att bevara. Byggnaden har rik arkitektur som kommer att vara utmanande. Det krävs balkonger till samtliga lägenheter vilket kan vara en utmaning i projekteringen med hänvisning till fastighetens karaktäristiska fasad.

Om vi av någon anledning inte fortsätter samarbetet enligt denna avsiktsförklaring och går vidare enligt Sbos arbetsmodell så skall den faktiska upparbetade kostnaden betalas av Härnösands kommun.

Trots den initiala risk vi tar i projektering, ritningar och programhandling så är det material och kunskap som vi ska ta fram om vi själva vill utveckla fastigheten.

Om projektet realiseras kommer Sbo att förvärva fastigheten för ett belopp om 1 kr, därefter investerar Sbo i fastigheten. Detta kommer alltså att innebära en reavinstförlust när Härnösands kommun säljer fastigheten.

I beredningen av detta ärende har följande deltagit:

Enhetschef Eric Liljeström

Härnösandshus VD Göran Albertsson

Mark och exploateringshandläggare Hanna Viklund

### **Socialt perspektiv**

Att konvertera befintlig byggnad till bostäder kan leda till ett ökat utbud av bostäder i en attraktiv boendemiljö, vilket bidrar till en positiv inverkan på det sociala perspektivet

### **Ekologiskt perspektiv**

Att konvertera befintlig byggnad till bostäder bedöms inte medföra en betydande inverkan på det ekologiska perspektivet.

### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Ökat bostadsbyggande kan bidra till inflyttningar och ökade skatteintäkter.

### **Beslutsunderlag**

Förslag till avsiktsförklaring mellan Härnösands kommun och Sbo.

Uno Jonsson  
Tillväxtchef

### **Bilagor**

Bilaga 1 Förslag till avsiktsförklaring  
Bilaga 2 Sbos process

# Avsiktsförklaring

**Parter:** Härnösand kommun  
871 80 Härnösand  
Org. nr 212000–2403

Statens Bostadsomvandling AB (Sbo)  
Stubbengatan 2  
703 44 Örebro  
Org. nr 556329–2977

Mellan ovanstående parter har denna dag, såvitt avser framtagande av programunderlag/förstudie för boende för äldre och uthyrning av fastigheten, Sländan 45 med adress Volontärvägen 11 i Härnösand, har följande avtal träffats.

## Överenskommelse

### Bakgrund

Härnösand kommun och Härnösandshus AB har uttryckt önskemål och behov om att fortsätta utveckla kommunen till en bra boendeort för alla åldrar. Som ett led i detta arbete har kontakt tagits med Sbo för att hitta möjligheter för användande av befintliga fastigheter.

Härnösand kommun har önskemål om att titta på/ undersöka förutsättningarna för ombyggnad av en fastighet för att åstadkomma mer balans på bostadshyresmarknaden samt ökad tillgänglighet för boende till anpassade lägenheter och närmiljö. Tanken med detta är att även få en positiv rörelse på bostadsmarknaden, flyttkedjor.

### Uppdrag/mål

Att utveckla ett koncept i form av trygghetsboende/boende för äldre i Härnösand. Uppdraget omfattar att ta hänsyn till kraven på denna typ av anpassat boende såsom tillgänglighet, trygghet och gemensamhetslokal (där förutsättning för detta finns).

Sbo deltar i samarbetet genom sin roll som fastighetsägare och hyresvärd. Härnösand kommuns roll i samarbetet är att vara huvudansvariga för planering och genomförande.

## 1. Programunderlag

För att erhålla ett bra beslutsunderlag för det fortsatta samarbetet och vinna tid utser parterna i samarbete med en arkitekt och en arbetsgrupp för att starta upp arbetet med ett program-/förfrågningsunderlag. Arbetet genomförs med den utsedda arkitekten och arbetsgruppen samt aktiv medverkan av parterna för att klargöra omfattningen av Härnösand kommuns behov. Arbetet skall avslutas senast under 2024-08-31.

Detta arbetssätt medför att parterna kan ges möjlighet till ekonomisk översikt, beslutsunderlag, fastighetsförvärv mm inför ett fortsatt ställningstagande för projektering eventuell rivning samt hyresfrågor.

## 2. Överenskommelse/Köpeavtal och hyresavtal

Sedan arbetet med program-/förfrågningsunderlag avslutats avser parterna att fortsätta dialogen rörande fortsatt projektering/upphandling och teckna köpeavtal om fastighetsförvärv och hyresavtal samt eventuell rivning.

## 3. Organisation

För framtagandet av programunderlaget bildas en projektgrupp bestående av representanter från Härnösand kommun, Sbo och av parterna utsedd extern arkitekt.

Ansvarig kontaktperson Härnösand kommun  
Eric Liljeström, +46 70-301 28 59

Ansvarig person Sbo:  
Petter Klav, +46 70-232 26 61

## 4. Beslutsprocesser

Efter avslutat arbete med programunderlaget skall beslut tas om projektets genomförande. Respektive parts beslutsprocesser koordineras i syfte att nå ett smidigt genomförande.

För Sbo's räkning krävs ett styrelsebeslut innan igångsättning av ombyggnationen kan ske.

För Härnösand kommuns räkning krävs beslut i kommunstyrelsen innan igångsättning av ombyggnation kan ske.

## 5. **Fördelning av kostnader för programunderlaget**

Kostnaderna för programarbetet beräknas uppgå till ca 800 000: - kr exkl. moms.

Vardera parten svarar för egna kostnader i form av nedlagd egen tid, kopiering o.s.v. Ovanstående avser tid, kostnader och omfattning för ett inledande skede.

När fastighetsförvärv avtalats och hyresavtal tecknats för förhyrning av fastigheten samt eventuell rivning skall nedlagda kostnader för i denna överenskommelse beskrivet programarbete i sin helhet ingå i den totala investeringen för ombyggnaden och täckas av framtida hyresintäkter.

Om parterna av någon anledning inte tecknar något köpeavtal, hyresavtal samt avtal om eventuell rivning före 2024-12-31 och att samarbetet enligt denna avsiktsförklaring ej kommer till stånd, skall den faktiska kostnaden betalas av Härnösands kommun för den i denna överenskommelse beskrivna programunderlaget.

## 6. **Övrigt**

Sbo informerar om att bolagets uppdrag utgör tillhandhållande av en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse i enlighet med Europeiska kommissionens beslut av den 20 december 2011 om tillämpningen av artikel 106.2.

Härnösand kommun, åtar sig att inte agera i strid med tillämpliga statsstödsregler när avtal ingås med Sbo eller vidtar åtgärder med anledning av fastighetens omvandling och blockförhyrning.

Eventuell tvist gällande detta avtal avgörs i svensk domstol

Detta avtal har upprättats i två exemplar varav parterna tagit varsitt.

Härnösand 2023-12-  
Härnösand kommun

Örebro 2023-12-  
Statens Bostadsomvandling AB

Lars Liljedahl  
Kommundirektör

Petter Klav  
Fastighetsutvecklare/ Projektledare

## **SBOs process:**

### **Nära samverkan i sex steg**

Statens bostadsomvandling har sedan mer än 10 år tillbaka en affärsmodell som används för planering och genomförande, i nära samverkan med kommuner, bygga om befintliga fastigheter för att förstärka kommunernas bostadsutbud. Den här utvecklingsprocessen tar vanligtvis 2-4 år och sker i sex olika steg.

#### **Personligt möte bygger förtroende**

Första steget i modellen är ett personligt möte mellan kommunen och Statens bostadsomvandling.

#### **En avsiktsförklaring upprättas för gemensam förståelse**

Efter det personliga mötet går vi vidare till steg två, som är att upprätta en avsiktsförklaring. För att få en gemensam förståelse och förankring om hur projektet ska genomföras, arbetar vi i en gemensamt utsedd projektgrupp. Tillsammans arbetar vi med ombyggnadsidéer, utformning och strategiska frågor. Vi ansvarar gemensamt för att ta fram programhandlingar, ekonomiska kalkyler, avtal med mera. De skissade underlagen färdigställs till förfrågningsunderlag. Underlaget skickas ut på anbudsinfordran på marknaden. I förfrågningsunderlag ställs de krav på leverantörer som man förväntar sig ska leva upp till, såsom arbetsvillkor, miljö och säkerhet. Det vinnande anbudet sammanställs till en projektbudget. För upphandlingen tillämpas lag om offentlig upphandling.

#### **Gemensamt beslut för genomförandet**

Efter att avsiktsförklaringen är klar startar steg tre. Då alla relevanta faktorer har blivit utredda, analyserade och framtagna går vi vidare och tar beslut. Beslut tas av respektive part och omfattar såväl fastighetsöverlåtelse som blockförhyrning och investering. Vi ser till att allt är på plats innan vi går vidare med själva genomförandet av projektet. Upphandling av entreprenad villkoras parternas beslut.

#### **Sbo finansierar hela ombyggnationen**

Genomförandestadiet (steg fyra) är en viktig del i affärsmodellen. Ombyggnationer upphandlas i form av totalentreprenader och för upphandlingen gäller lag om offentlig upphandling. Efter beslut förvärvar Statens bostadsomvandling fastigheten och

finansierar ombyggnationen av huset. Fastigheten byggs om och båda parter deltar aktivt i styrning och uppföljning.

### **Kommunen ingår ett blockhyresavtal**

När fastigheten är färdigställd och klar går vi vidare till steg fem: förvaltning. Nu är fastigheten klar, inflyttning kan ske och kommunen tar över den dagliga förvaltningen. En förutsättning för genomförande av utvecklingsprojektet är att kommunen ingår ett blockhyresavtal med Sbo och att kommunen ansvarar för all fastighetsförvaltning och uthyrning av lägenheterna under avtalstiden. Det här innebär att kommunen ansvarar för att lägenheterna hyrs ut, att fastigheten underhålls och sköts på ett bra sätt, samt att hyresgästerna trivs och har det bra i sina bostäder.

### **Fastigheten säljs på marknadsmässiga villkor**

Det sjätte och sista steget i vår modell är försäljning av fastigheten. Statens bostadsomvandling utvärderar löpande sitt fastighetsinnehav för att identifiera vilka fastigheter som kan vara aktuella för försäljning. När marknaden är i bättre balans säljer Sbo fastigheten på marknadsmässiga villkor. Insatserna för ombyggnationer av fastigheter ses som en del i ett långsiktigt åtagande. När skäliga marknadsmässiga förutsättningar råder säljs fastigheten på marknadsmässiga villkor normalt genom anbudsförfarande på en öppen marknad. Blockhyresavtalet följer med vid försäljning, vilket säkerställer hyresgästens rättigheter på oförändrade villkor även för en ny fastighetsägare, oavsett om köparen är kommunen, privat eller offentlig aktör.





Kommunstyrelseförvaltningen  
Petra Werner, +46-611-348530  
petra.werner@harnosand.se

Kommunstyrelsen

## Resurscentrum mot våld i Västernorrland

### Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen besluta

**att** Härnösands kommun ska vara part och medfinansiera ett länsgemensamt Resurscentrum mot våld med start år 2024,

**att** beakta medfinansiering i kommande budgetprocesser,

**att** finansieringen belastar kommunstyrelsens budget,

**att** uppdra till kommundirektören att underteckna överenskommelse om deltagande och medfinansiering, samt

**att** beslutet gäller under förutsättning att länets övriga kommuner fattar beslut om densamma.

### Beskrivning av ärendet

Härnösands kommun har under åren 2014-2023 varit en aktiv part i den regionala samverkan mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som samordnas av Länsstyrelsen Västernorrland. Sedan 2014 finns en regional överenskommelse med tillhörande handlingsplan rörande denna samverkan.

Den regionala handlingsplanen synliggör kommunernas ansvar i insatskedjan och för helhetsgreppet kring våldsutsattas situation. Denna samverkan stärks med hjälp av ett Resurscentrum Västernorrland mot våld.

Utifrån en framtagen behovsanalys framkommer det att det inom kommunerna i länet saknas tillräcklig kompetens inom hedersrelaterat våld (HRV).

I projektförslag har ett förslag till ett resurscentrum mot våld arbetats fram i syfte att skapa en långsiktig, stabil driftsform och finansiering för ett permanent länsgemensamt resurscentrum. Projektet har utrett behoven av ett länsgemensamt resurscentrum och tagit fram ett förslag på verksamhets – och organisationsbeskrivning samt samverkansform mellan berörda myndigheter.

I ett kommunalt perspektiv sammanfattas behoven med att:

- Få tillgång till specialistkunskap inom området
- Uppnä ett strukturerat samarbete med andra myndigheter i enskilda ärenden som kräver sammanhållna insatser
- Starta ett förebyggande arbete som på sikt kan minska utsattheten

Detta kan tillgodoses genom att:

- Ett länsgemensamt kompetenscentrum som erbjuder kompetens och utvecklingsstöd till lokala verksamheter och samverkanspartner.
- Stöd i att fånga upp våldsutsattas behov och erbjuda rätt stöd vid rätt tillfälle, trots våldets komplexitet.
- Att våldsutsatta får sammanhållna insatser när flera myndigheter är inblandade.
- Att individer utsatta för mäns våld mot kvinnor, våld i nära och HRV, upptäcks tidigare och att utsattheten kan förebyggas.
- Skapandet av en organisation som kan bevaka och förvalta nationella satsningar och utsattheten kan förebyggas.
- Skapandet av en organisation som kan bevaka och förvalta nationella satsningar på ett långsiktigt och hållbart sätt.

### **Finansiering**

Kostnadsberäkningarna för ett länsgemensamt resurscentrum utgår från att verksamheten bedrivs på och av Kommunförbundet Västernorrland. Kostnaderna för 2024 uppgår till 2 545 720 kronor och består bland annat av personalkostnader, verksamhetskostnader och OH-kostnader. Kostnaderna fördelas utifrån befolkningstal 2022 per kommun och för Härnösands kommun innebär det 260 207 kronor.

För 2024 har Resurscentrum beviljats statsbidrag till och med september 2024, vilket innebär att den kommunala finansieringen är mindre för år 2024. För Härnösands kommun innebär det en medfinansiering om 64 774 kronor.

För 2024 och framåt är Härnösands andel av kostnaderna, baserat på befolkningstal cirka 10 procent.

### **Socialt perspektiv**

Barn och vuxna som utsätts eller riskerar att bli utsatta för HRV, förtryck, barnåktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning får genom ett beslut om medfinansiering tillgång till specialiserat och anpassat stöd oavsett vistelsekommun i länet. Tillgängligheten till resurser och stöd varierar idag i kommunerna där vissa glesbygdskommuner saknar närvaro av kvinnojour

och övriga insatser. Genom ett gemensamt resurscentrum ökar tillgängligheten i länet.

### **Ekologiskt perspektiv**

Beslutet bedöms inte påverka perspektivet.

### **Ekonomiskt och juridiskt perspektiv**

Beslut om medfinansiering utgår från den totala kostnaden för ett resurscentrum och bygger på en andel baserat på befolkningens mängd. Det finns möjligheter att inom området söka och erhålla statsbidrag till denna form av verksamhet, vilket gör att kommunens andel av kostnaden minskar. Personella resurser med kompetens inom området kommer att ingå i samverkan, men är redan idag en naturlig del i flera funktioner som arbetar inom brottsförebyggande området, och operativt med insatser för målgrupperna. En kartläggning i Västernorrland anger att kostnaden för mäns våld mot kvinnor uppgår till cirka 1 miljard. De socioekonomiska vinsterna av ett resurscentrum är i dagsläget svåra att bedöma. I ett juridiskt perspektiv har kommunernas brottsförebyggande ansvar tydliggjorts genom en ny lag om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete. Lagen trädde ikraft juli 2023. Syftet med den nya lagen är att säkerställa att kommunernas arbete är effektivt och kunskapsbaserat. Genom ett beslut om att delfinansiera ett länsgemensamt resurscentrum ökar möjligheten till att effektivisera och ett arbete som är kunskapsbaserat.

### **Beslutsunderlag**

Skrivelse ”Ställningstagande till medfinansiering av ett länsgemensamt resurscentrum mot våld i Västernorrland (2023-10-26, samt komplettering till densamma (2023-12-21).

Petra Werner  
Chef kanslienheden

### **Bilagor**

Bilaga: Ställningstagande till medfinansiering av ett länsgemensamt resurscentrum mot våld i Västernorrland med komplettering.

**Från:** Y-RB-Länsledning <lansledning.vasternorrland@lansstyrelsen.se>  
**Skickat:** den 26 oktober 2023 11:46  
**Till:** kommun@harnosand.se  
**Ämne:** VB: Resurscentrum mot våld i Västernorrland.  
**Bifogade filer:** Medfinansiering regionalt resurscentrum mot våld\_Härnösand.pdf

**Uppföljningsflagga:** Följ upp  
**Flagga:** Har meddelandeflagga

Länsstyrelsen Västernorrland och Kommunförbundet Västernorrland önskar Härnösands kommuns ställningstagande i att finansiera ett länsgemensamt resurscentrum mot våld.  
Se bifogad skrivelse.

Med vänlig hälsning

Daniel Gustafsson, länsråd och Stina Esselström, enhetschef social hållbarhet  
Länsstyrelsen Västernorrland

# Ställningstagande till medfinansiering av ett länsgemensamt resurscentrum mot våld i Västernorrland

## Ärendebeskrivning

Med anledning av Härnösands kommuns deltagande i utvecklandet av ett länsgemensamt resurscentrum mot våld i Västernorrland, efterfrågas Härnösands kommun att vara part och medfinansier till kommande reguljär länsgemensam verksamhet, Resurscentrum mot våld i Västernorrland.

Länsstyrelsen Västernorrland och Kommunförbundet Västernorrland önskar svar om medfinansiering från samtliga parter senast 31 december 2023, till länsstyrelsens kontaktperson [hannah.kejerhag.oldenmark@lansstyrelsen.se](mailto:hannah.kejerhag.oldenmark@lansstyrelsen.se) Även Region Västernorrland tar fram motsvarande skrivelse och där pågår en process gällande att bidra med personella resurser. Länets alla kommuner erhåller detta utskick.

## Bakgrund och behov

Härnösands kommun har under åren 2014–2023 varit aktiv part i den regionala samverkan mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som samordnas av Länsstyrelsen Västernorrland. Sedan 2014 finns en regional överenskommelse med tillhörande handlingsplan rörande denna samverkan. Den senaste handlingsplanen undertecknades mars 2022 av länets kommuner, Länsstyrelsen Västernorrland, Region Västernorrland, Åklagarmyndigheten, Polismyndigheten, Kriminalvården, Migrationsverket, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Det finns en långvarig och tydlig länsgemensam överenskommelse via den regionala handlingsplanen som synliggör kommunernas ansvar för insatskedjan och för helhetsgreppet kring våldsutsattas situation. Utifrån detta ansvar behövs ett gemensamt åtagande för att utveckla det praktiska arbetet mot våld i Västernorrland, där redan existerande och utarbetade insatser genom tydligare samverkan kommer stärkas med hjälp av framtida resurscentrum Västernorrland mot våld.

Genom en ny lag gällande från och med 2023.07.01 har kommunerna ansvar för det lokalt brottsförebyggande arbetet. Kommunerna har även ett särskilt ansvar att erbjuda skydd och stöd till våldsutsatta utifrån 5 kap 11 § Socialtjänstlagen (SoL), samt erbjuda stöd till utövare av våld för att våldet ska upphöra enligt 5 kap 11 a § SoL. Här ingår övergripande mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck (HRV). I utsattheten för mäns våld mot kvinnor behövs generell kunskap om vad våldet innebär gällande exempelvis begränsningar av mänskliga rättigheter, ekonomiskt och sexuellt våld. Detta på grund av våldets komplexitet och risken för flera våldsformer.

För HRV krävs särskild kompetens för att kunna garantera adekvat skydd och stöd. HRV har även inslag av bortförande, tvångsgifte och koppling till prostitution och människohandel. HRV är kollektivt sanktionerat och utsattheten kräver behov av extensiva och effektiva skyddsinsatser från flera olika myndigheter, något som ställer stora krav på fungerande samverkan och samordnade insatser i form av vård, skydd, stöd och myndighetsutövning. Utifrån framtagna behovsanalys ([Bilaga 1](#)) konstateras att det inom kommunerna idag saknas tillräcklig kompetens inom HRV.

Här efterfrågas ökad generell kompetens samt systematiska, återkommande kompetensinsatser för att möta behoven hos professionen. Detta utifrån hög personalomsättning, samt att HRV beskrivs vara sällan förekommande eller att utsattheten förbises på grund av kompetensbrist.

Inom socialtjänstens område har statsbidragssatsningar pågått både på lokal och regional nivå sedan 2018, inom området mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation. Fokus har varit på att skapa kunskapsbaserade insatser, systematisk uppföljning samt stöd till utveckling. Satsningarna har ofta inneburit kortsiktighet och flera avsändande myndigheter. Mottagarorganisationerna har därför svårigheter att skapa något bestående. Situationen förvärras ytterligare av personalomsättning på lokal nivå.

Under år 2020–2024 har riktade statsbidrag mot HRV möjliggjort ett utvecklingsarbete mellan länets kommuner via Kommunförbundet Västernorrland, Region Västernorrland, Åklagarmyndigheten, Polismyndigheten samt Länsstyrelsen Västernorrland. I projektform har ett förslag till ett resurscentrum mot våld arbetats fram i syfte att skapa en långsiktig, stabil driftsform och finansiering för ett permanent länsgemensamt resurscentrum. Projektet har utrett behoven av ett länsgemensamt resurscentrum och tagit fram förslag på verksamhets- och organisationsbeskrivning samt samverkansform mellan berörda myndigheter.

Behoven som framgår i behovsanalysen gällande HRV sammanfattas ur ett kommunalt perspektiv med att:

- Få tillgång till specialistkunskap inom området hedersrelaterat våld och förtryck
- Uppnå ett strukturerat samarbete med andra myndigheter i enskilda ärenden som kräver sammanhållna insatser
- Starta ett brett förebyggande arbete som på sikt kan minska utsattheten

Detta kan enligt den verksamhetsbeskrivning som sammanställts ([Bilaga 2](#)) tillgodoses genom:

- Ett länsgemensamt kompetenscentrum som erbjuder kompetens och utvecklingsstöd till lokala verksamheter och samverkansparter
- Stöd i att fånga upp våldutsattas behov och erbjuda rätt stöd vid rätt tillfälle, trots våldets komplexitet
- Att våldutsatta får sammanhållna insatser när flera myndigheter är inblandade
- Att individer utsatta för mäns våld mot kvinnor, våld i nära och HRV, upptäcks tidigare och att utsattheten kan förebyggas
- Skapandet av en organisation som kan bevaka och förvalta nationella satsningar på ett långsiktigt och hållbart sätt.

Projektägare är Länsstyrelsen Västernorrland och projektet genomförs av Kommunförbundet Västernorrland. Projektets huvudsakliga inriktning under 2023–2024 är etablering av en reguljär verksamhet enligt framtagna verksamhetsbeskrivning utifrån parternas behov. Projektet avslutas 2024.09.30.

Projektets styrgrupp har bestått av:

- Stina Esselström – Enhetschef Socialhållbarhet Länsstyrelsen
- Sirpa Virtanen – Chef socialtjänstens samverkans- och stödstrukturer/FOU Kommunförbundet
- Malin Törnqvist – Enhetschef folkhälsa Region Västernorrland
- Daniel Brodén – Åklagarkammaren i Sundsvall
- Josefin Perming – Chef grova brott Polisen
- Magnus Haglund – Kommunchef Örnsköldsvik kommun

## Behovet av medfinansiering

Resurscentrum mot våld föreslås att drivas med huvudsaklig finansiering från länets kommuner. En viktig förutsättning för att kunna driva en verksamhet som riktar sig till sårbara målgrupper är stabilitet och långsiktighet. Det kräver finansiering som inte är beroende av statsbidrag, men som har en verksamhetsform som kan tillgodogöra sig statsbidrag. Förutsatt att det finns relevanta, riktade statsbidrag som kan delfinansiera Resurscentrum mot vålds verksamhet, minskas varje kommuns medfinansiering årligen i förhållande till aktuell kostnadsfördelning. Stabilitet möjliggör samverkansformer och rutiner samt förstärker kompetensförsörjning. En kommungemensam verksamhet har även som syfte att underlätta för kommunerna att tillgodose enskilda individers rätt till likvärdigt stöd och behandling, oberoende av vistelseort i länet.

Målgruppen för verksamheten är yrkesverksamma inom åklagare, polis, socialtjänst, skola, hälso- och sjukvård som möter och arbetar med våldsutsatta barn och vuxna i Västernorrlands län. Verksamhetens övriga parter (polis, åklagare, Region Västernorrland) deltar med personella resurser i det operativa samarbetet kring individer. Detta beskrivs i [Bilaga 2](#) (Verksamhetsbeskrivning). Länsstyrelsen Västernorrlands uppdrag kommer fortsatt vara att samordna den regionala samverkan utifrån förordningsuppdrag (Förordning 2021:995 om länsstyrelsernas regionala arbete mot mäns våld mot kvinnor) samt att stödja framtagande och genomförande av befintliga och kommande regionala handlingsplaner.

Länsstyrelsens uppdrag är inte att samordna den operativa samverkan som förutsätts ske via Resurscentrum mot våld i Västernorrland. Länsstyrelsen kan framgent även bidra till kompetenshöjande insatser när lämpliga uppdrag erhålls, dessa samordnas då genom Resurscentrum.

## Organisering och ekonomi

Verksamheten föreslås att organisatoriskt tillhöra Kommunförbundet Västernorrland. Medfinansierarnas styrning av verksamheter kan ske genom representanter i styrgruppen. Medfinansierarna tillförsäkras en insyn, utöver deltagandet i styrgruppen, genom årliga verksamhetsplaner inklusive budget samt verksamhetsberättelser inklusive ekonomiskt utfall.

Deltagandet som medfinansier regleras genom ett avtal om parternas åtaganden, men även utträdesformer för medfinansierare. Kostnader och fördelning mellan länets kommuner finns i [Bilaga 3](#).

Utifrån ovanstående önskas därför Härnösands kommun besluta om att bidra till att finansiera ett länsgemensamt Resurscentrum mot våld i Västernorrland utifrån den föreslagna kostnadsfördelningen i [Bilaga 3](#) samt reglera detta genom ett avtal mellan deltagande kommuner och Kommunförbundet Västernorrland.

Daniel Gustafsson  
Länsråd, Länsstyrelsen Västernorrland

Charlotte Sandelius  
Förbundsdirektör Kommunförbundet Västernorrland



[Bilaga 1. \(Klicka för att öppna dokumentet\)](#)



[Bilaga 2. \(Klicka för att öppna dokumentet\)](#)



# Regionalt Resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck i Västernorrland

Struktur och verksamhetsbeskrivning för RCH - pilot

[Bilaga 3. \(Klicka för att öppna dokumentet\)](#)

### Ekonomiberäkning för Resurscentrum mot våld

Beräkningen utgår ifrån att verksamheten drivs på och av Kommunförbundet Västernorrland. Beräkningen utgår från en personalstyrka på 2,5 heltidstjänster inkl. lönekostnadspåslag (löp):

Två samordnare 200%

Kommunikatör 30%

Ledning 20%

I kostnaderna ingår också en OH-kostnad som inkluderar hyra av lokaler (KfVN), datorer, mobiltelefoner, friskvård, etc.

Verksamhetskostnader avser drift av gemensam webbsida, resor, arbetsmaterial etc.

Personal	Kostnad 2024	
Samordnare 2 st 100%	1 560 720	2023 lön + pensionsavtal
Kommunikatör 1 st. 30%	240 000	
Ledning 1 st. 20%	195 000	
OH-kostnader 2,5 tj	250 000	
Verksamhetskostnader	300 000	
Summa	2 545 720	

Fördelad utifrån befolkningstal 2022 per kommun

2260 Ånge	9 169	3,7681	95 925
2262 Timrå	17 730	7,2863	185 488
2280 Härnösand	24 872	10,2213	260 207
2281 Sundsvall	99 342	40,8254	1 039 300
2282 Kramfors	17 943	7,3738	187 717
2283 Sollefteå	18 673	7,6738	195 354
2284 Örnsköldsvik	55 605	22,8513	581 730
	<b>Befolkning</b>		<b>Total</b>
	243 334	100,0000	2 545 720

**Från:** Esselström Stina <stina.esselstrom@lansstyrelsen.se>  
**Skickat:** den 21 december 2023 10:22  
**Till:** kommun@harnosand.se  
**Kopia:** Kejerhag Oldenmark Hannah  
**Ämne:** Komplettering till Ställningstagande till medfinansiering av ett länsgemensamt resurscentrum mot våld i Västernorrland  
**Bifogade filer:** Komplettering Ekonomi RC bilaga.pdf; Medfinansiering regionalt resurscentrum mot våld\_Härnösand.pdf

**Uppföljningsflagga:** Följ upp  
**Flagga:** Har meddelandeflagga

Hej!

Ett förtydligande har tagits fram som komplettering till tidigare utskick " Resurscentrum mot våld i Västernorrland", expedierat 2023-10-26. Vänligen se bifogat underlag med beskrivning av finansiering för 2024.

Med vänlig hälsning

**Stina Esselström**  
Enhetschef social hållbarhet

**Länsstyrelsen Västernorrland**  
Postadress: 871 86 HÄRNÖSAND  
Besöksadress: Pumpbacksgatan 19  
Telefon: 073-275 32 92  
[www.lansstyrelsen.se/vasternorrland](http://www.lansstyrelsen.se/vasternorrland)

[Så hanterar vi dina personuppgifter](#)

## Komplettering

20231215

### Ekonomiberäkning för Resurscentrum mot våld per år

Beräkningen utgår ifrån att verksamheten drivs på och av Kommunförbundet Västernorrland.

Beräkningen utgår från en personalstyrka på 2,5 heltidstjänster inkl. lkp

(lönekostnadspåslag):

Två samordnare 200%

Kommunikatör 30%

Ledning 20%

I kostnaderna ingår också en OH-kostnad som inkluderar hyra av lokaler (KFVN), datorer, mobiltelefoner, friskvård, etc.

Utöver beräknas in en del verksamhetskostnader som avser drift av gemensam webbsida, resor, arbetsmaterial etc.

Personal	Kostnad per år	
Samordnare 2 st 100%	1 560 720	2023 lön+pensionsavtal
Kommunikatör 1 st. 30%	240 000	
Ledning 1 st. 20%	195 000	
OH-kostnader 2,5 tj	250 000	
Verksamhetskostnader	300 000	
Summa	2 545 720	

Fördelad utifrån befolkningstal 2022 per kommun

2260 Ånge	9 169	3,7681	95 925
2262 Timrå	17 730	7,2863	185 488
2280 Härnösand	24 872	10,2213	260 207
2281 Sundsvall	99 342	40,8254	1 039 300
2282 Kramfors	17 943	7,3738	187 717
2283 Sollefteå	18 673	7,6738	195 354
2284 Örnsköldsvik	55 605	22,8513	581 730
	<b>Befolkning</b>		<i>Total</i>
	<b>243 334</b>	100,0000	<b>2 545 720</b>

## Kompletterande information:

Resurscentrum mot våld har beviljats statsbidrag till och med 20240930, vilket innebär att den begärda kommunala finansieringen för 2024 avser tiden 20241001-20241231.

Den kommunala finansieringen avser finansiering av verksamheten när inte lämpliga, riktade statsbidrag kan användas för ändamål.

Nedan finns en beräkning för beräknade kostnader för avser tiden 20241001-20241231 och en fördelning utifrån befolkningstal.

Personal	Kostnad per år	20241001-20241231
Samordnare 2 st 100%	1 560 720	390 180
Kommunikatör 1 st. 30%	240 000	60 000
Ledning 1 st. 20%	195 000	48 750
OH-kostnader 2,5 tj	250 000	62 500
Verksamhetskostnader	300 000	75 000
<b>Summa</b>	<b>2 545 720</b>	<b>636 430</b>

Kommun nr	Kommun	Folkmängd per 1 nov 2023	%	Kostnad per kommun
2260	Ånge	9 103	3,7562	23 906
2262	Timrå	17 530	7,2335	46 036
2280	Härnösand	24 665	10,1777	64 774
2281	Sundsvall	99 362	41,0006	260 940
2282	Kramfors	17 652	7,2839	46 357
2283	Sollefteå	18 548	7,6536	48 710
2284	Örnsköldsvik	55 483	22,8944	145 707
		<b>242 343</b>	<b>100,0000</b>	<b>636 430</b>

# Ställningstagande till medfinansiering av ett länsgemensamt resurscentrum mot våld i Västernorrland

## Ärendebeskrivning

Med anledning av Härnösands kommuns deltagande i utvecklandet av ett länsgemensamt resurscentrum mot våld i Västernorrland, efterfrågas Härnösands kommun att vara part och medfinansier till kommande reguljär länsgemensam verksamhet, Resurscentrum mot våld i Västernorrland.

Länsstyrelsen Västernorrland och Kommunförbundet Västernorrland önskar svar om medfinansiering från samtliga parter senast 31 december 2023, till länsstyrelsens kontaktperson [hannah.kejerhag.oldenmark@lansstyrelsen.se](mailto:hannah.kejerhag.oldenmark@lansstyrelsen.se) Även Region Västernorrland tar fram motsvarande skrivelse och där pågår en process gällande att bidra med personella resurser. Länets alla kommuner erhåller detta utskick.

## Bakgrund och behov

Härnösands kommun har under åren 2014–2023 varit aktiv part i den regionala samverkan mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som samordnas av Länsstyrelsen Västernorrland. Sedan 2014 finns en regional överenskommelse med tillhörande handlingsplan rörande denna samverkan. Den senaste handlingsplanen undertecknades mars 2022 av länets kommuner, Länsstyrelsen Västernorrland, Region Västernorrland, Åklagarmyndigheten, Polismyndigheten, Kriminalvården, Migrationsverket, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Det finns en långvarig och tydlig länsgemensam överenskommelse via den regionala handlingsplanen som synliggör kommunernas ansvar för insatskedjan och för helhetsgreppet kring våldsutsattas situation. Utifrån detta ansvar behövs ett gemensamt åtagande för att utveckla det praktiska arbetet mot våld i Västernorrland, där redan existerande och utarbetade insatser genom tydligare samverkan kommer stärkas med hjälp av framtida resurscentrum Västernorrland mot våld.

Genom en ny lag gällande från och med 2023.07.01 har kommunerna ansvar för det lokalt brottsförebyggande arbetet. Kommunerna har även ett särskilt ansvar att erbjuda skydd och stöd till våldsutsatta utifrån 5 kap 11 § Socialtjänstlagen (SoL), samt erbjuda stöd till utövare av våld för att våldet ska upphöra enligt 5 kap 11 a § SoL. Här ingår övergripande mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck (HRV). I utsattheten för mäns våld mot kvinnor behövs generell kunskap om vad våldet innebär gällande exempelvis begränsningar av mänskliga rättigheter, ekonomiskt och sexuellt våld. Detta på grund av våldets komplexitet och risken för flera våldsformer.

För HRV krävs särskild kompetens för att kunna garantera adekvat skydd och stöd. HRV har även inslag av bortförande, tvångsgifte och koppling till prostitution och människohandel. HRV är kollektivt sanktionerat och utsattheten kräver behov av extensiva och effektiva skyddsinsatser från flera olika myndigheter, något som ställer stora krav på fungerande samverkan och samordnade insatser i form av vård, skydd, stöd och myndighetsutövning. Utifrån framtagna behovsanalys ([Bilaga 1](#)) konstateras att det inom kommunerna idag saknas tillräcklig kompetens inom HRV.

Här efterfrågas ökad generell kompetens samt systematiska, återkommande kompetensinsatser för att möta behoven hos professionen. Detta utifrån hög personalomsättning, samt att HRV beskrivs vara sällan förekommande eller att utsattheten förbises på grund av kompetensbrist.

Inom socialtjänstens område har statsbidragssatsningar pågått både på lokal och regional nivå sedan 2018, inom området mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation. Fokus har varit på att skapa kunskapsbaserade insatser, systematisk uppföljning samt stöd till utveckling. Satsningarna har ofta inneburit kortsiktighet och flera avsändande myndigheter. Mottagarorganisationerna har därför svårigheter att skapa något bestående. Situationen förvärras ytterligare av personalomsättning på lokal nivå.

Under år 2020–2024 har riktade statsbidrag mot HRV möjliggjort ett utvecklingsarbete mellan länets kommuner via Kommunförbundet Västernorrland, Region Västernorrland, Åklagarmyndigheten, Polismyndigheten samt Länsstyrelsen Västernorrland. I projektform har ett förslag till ett resurscentrum mot våld arbetats fram i syfte att skapa en långsiktig, stabil driftsform och finansiering för ett permanent länsgemensamt resurscentrum. Projektet har utrett behoven av ett länsgemensamt resurscentrum och tagit fram förslag på verksamhets- och organisationsbeskrivning samt samverkansform mellan berörda myndigheter.

Behoven som framgår i behovsanalysen gällande HRV sammanfattas ur ett kommunalt perspektiv med att:

- Få tillgång till specialistkunskap inom området hedersrelaterat våld och förtryck
- Uppnå ett strukturerat samarbete med andra myndigheter i enskilda ärenden som kräver sammanhållna insatser
- Starta ett brett förebyggande arbete som på sikt kan minska utsattheten

Detta kan enligt den verksamhetsbeskrivning som sammanställts ([Bilaga 2](#)) tillgodoses genom:

- Ett länsgemensamt kompetenscentrum som erbjuder kompetens och utvecklingsstöd till lokala verksamheter och samverkansparter
- Stöd i att fånga upp våldsutsattas behov och erbjuda rätt stöd vid rätt tillfälle, trots våldets komplexitet
- Att våldsutsatta får sammanhållna insatser när flera myndigheter är inblandade
- Att individer utsatta för mäns våld mot kvinnor, våld i nära och HRV, upptäcks tidigare och att utsattheten kan förebyggas
- Skapandet av en organisation som kan bevaka och förvalta nationella satsningar på ett långsiktigt och hållbart sätt.

Projektägare är Länsstyrelsen Västernorrland och projektet genomförs av Kommunförbundet Västernorrland. Projektets huvudsakliga inriktning under 2023–2024 är etablering av en reguljär verksamhet enligt framtagna verksamhetsbeskrivning utifrån parternas behov. Projektet avslutas 2024.09.30.



Projektets styrgrupp har bestått av:

- Stina Esselström – Enhetschef Socialhållbarhet Länsstyrelsen
- Sirpa Virtanen – Chef socialtjänstens samverkans- och stödstrukturer/FOU Kommunförbundet
- Malin Törnqvist – Enhetschef folkhälsa Region Västernorrland
- Daniel Brodén – Åklagarkammaren i Sundsvall
- Josefin Perming – Chef grova brott Polisen
- Magnus Haglund – Kommunchef Örnsköldsvik kommun

## Behovet av medfinansiering

Resurscentrum mot våld föreslås att drivas med huvudsaklig finansiering från länets kommuner. En viktig förutsättning för att kunna driva en verksamhet som riktar sig till sårbara målgrupper är stabilitet och långsiktighet. Det kräver finansiering som inte är beroende av statsbidrag, men som har en verksamhetsform som kan tillgodogöra sig statsbidrag. Förutsatt att det finns relevanta, riktade statsbidrag som kan delfinansiera Resurscentrum mot vålds verksamhet, minskas varje kommuns medfinansiering årligen i förhållande till aktuell kostnadsfördelning. Stabilitet möjliggör samverkansformer och rutiner samt förstärker kompetensförsörjning. En kommungemensam verksamhet har även som syfte att underlätta för kommunerna att tillgodose enskilda individers rätt till likvärdigt stöd och behandling, oberoende av vistelseort i länet.

Målgruppen för verksamheten är yrkesverksamma inom åklagare, polis, socialtjänst, skola, hälso- och sjukvård som möter och arbetar med våldsutsatta barn och vuxna i Västernorrlands län. Verksamhetens övriga parter (polis, åklagare, Region Västernorrland) deltar med personella resurser i det operativa samarbetet kring individer. Detta beskrivs i [Bilaga 2](#) (Verksamhetsbeskrivning). Länsstyrelsen Västernorrlands uppdrag kommer fortsatt vara att samordna den regionala samverkan utifrån förordningsuppdrag (Förordning 2021:995 om länsstyrelsernas regionala arbete mot mäns våld mot kvinnor) samt att stödja framtagande och genomförande av befintliga och kommande regionala handlingsplaner.

Länsstyrelsens uppdrag är inte att samordna den operativa samverkan som förutsätts ske via Resurscentrum mot våld i Västernorrland. Länsstyrelsen kan framgent även bidra till kompetenshövande insatser när lämpliga uppdrag erhålls, dessa samordnas då genom Resurscentrum.

## Organisering och ekonomi

Verksamheten föreslås att organisatoriskt tillhöra Kommunförbundet Västernorrland. Medfinansiärernas styrning av verksamheter kan ske genom representanter i styrgruppen. Medfinansiärerna tillförsäkras en insyn, utöver deltagandet i styrgruppen, genom årliga verksamhetsplaner inklusive budget samt verksamhetsberättelser inklusive ekonomiskt utfall.

Deltagandet som medfinansiär regleras genom ett avtal om parternas åtaganden, men även utträdesformer för medfinansiärer. Kostnader och fördelning mellan länets kommuner finns i [Bilaga 3](#).

Utifrån ovanstående önskas därför Härnösands kommun besluta om att bidra till att finansiera ett länsgemensamt Resurscentrum mot våld i Västernorrland utifrån den föreslagna kostnadsfördelningen i [Bilaga 3](#) samt reglera detta genom ett avtal mellan deltagande kommuner och Kommunförbundet Västernorrland.

Daniel Gustafsson  
Länsråd, Länsstyrelsen Västernorrland

Charlotte Sandelius  
Förbundsdirektör Kommunförbundet Västernorrland

[Bilaga 1. \(Klicka för att öppna dokumentet\)](#)



[Bilaga 2. \(Klicka för att öppna dokumentet\)](#)



# Regionalt Resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck i Västernorrland

Struktur och verksamhetsbeskrivning för RCH - pilot

[Bilaga 3. \(Klicka för att öppna dokumentet\)](#)

### Ekonomiberäkning för Resurscentrum mot våld

Beräkningen utgår ifrån att verksamheten drivs på och av Kommunförbundet Västernorrland. Beräkningen utgår från en personalstyrka på 2,5 heltidstjänster inkl. lönekostnadspåslag (löp):

Två samordnare 200%

Kommunikatör 30%

Ledning 20%

I kostnaderna ingår också en OH-kostnad som inkluderar hyra av lokaler (KfVN), datorer, mobiltelefoner, friskvård, etc.

Verksamhetskostnader avser drift av gemensam webbsida, resor, arbetsmaterial etc.

Personal	Kostnad 2024	
Samordnare 2 st 100%	1 560 720	2023 lön + pensionsavtal
Kommunikatör 1 st. 30%	240 000	
Ledning 1 st. 20%	195 000	
OH-kostnader 2,5 tj	250 000	
Verksamhetskostnader	300 000	
Summa	2 545 720	

Fördelad utifrån befolkningstal 2022 per kommun

2260 Ånge	9 169	3,7681	95 925
2262 Timrå	17 730	7,2863	185 488
2280 Härnösand	24 872	10,2213	260 207
2281 Sundsvall	99 342	40,8254	1 039 300
2282 Kramfors	17 943	7,3738	187 717
2283 Sollefteå	18 673	7,6738	195 354
2284 Örnsköldsvik	55 605	22,8513	581 730
	<b>Befolkning</b>		<b>Total</b>
	243 334	100,0000	2 545 720

## Redovisning av kommunstyrelsens uppdragsbeslut t o m 2024-01-23

Kommunstyrelseförvaltningen, dnr 2024-4

Uppdraget	KS- beslut, datum samt §	Ansvarig för ärendet	Kommentarer	Pågående / Avslutat
<b>Planprogram Skeppsbron</b> att uppdra till kommundirektören att upprätta planprogram för området Silviabron- Skeppsbron-Sälsten.	2020- 09-08 § 120	Kommundirektör		Pågår Planprogram skeppsbron har varit vilande en period under 2022. Alla dialoger är färdiga och nästa steg är gestaltungsförslag inför ett antagande av programmet. Två välbesökta workshops (ca 100 Härnösandsbor deltog) kring Skeppsbron och dess gestaltning genomfördes under oktober. Mängder av idéer kläcktes och under 2023 kommer några koncept att provas. Sammanställning och återkoppling till alla som medverkade har skett under vecka 47 (föregående vecka) En gedigen sammanställning utifrån de medborgardialoger som genomförts har nu mynnat ut i ett förslag över hur Skeppsbron skulle kunna utvecklas. Pex-rådet fick en första genomgång i förra veckan och förslaget togs emot väl. Förslaget går nu ut på samråd mellan 27 mars - 17 april. Bland annat erbjuds två öppna samrådsmöten den 5 april till den/de som vill lämna synpunkter. Samhällsnämnden har fattat beslut om planprogrammet som nu går vidare för tjänsteberedning och beslut i KS och därefter KF. Parkeringsutredning ska genomföras tillsammans med fastighetsägare under vintern. Målbilden är att formulera en parkeringslösning som både tar hänsyn till planprogrammets intentioner om grönska, stråk och samlingspunkter och som samtidigt levererar en parkeringslösning som fastighetsägare/handlare ser som ändamålsenlig. Kort sagt en lösning som omfattar tre av kommunens sex inriktningar i målprogram 24-27: "Plats för alla", "Plats för Tillväxt" och "Modig miljökommun"
<b>God och nära vård Västernorrland</b> att uppdra till kommundirektör, Lars Liljedahl, att slutligt fastställa och underteckna programdirektivet för Härnösands kommuns räkning	KF 2020- 02-22 § 8			Pågår. Projektledare finns anställd sedan våren 2021. Hastigheten i utvecklingsarbetet har påtagligt påverkats av pandemin. Under våren kommer bland annat ett "projekt teamarbete vid hemgång" att genomföras. Under hösten planeras utvecklingsarbeten kring a) rehabiliterande förhållningssätt, b) biståndshandläggning c) vårdplanering/överbaserad rapportering mellan huvudmännen Ett annat angeläget område som väckts är möjligheten att påverka för bland annat vårt eget Tillgänglighetsråd. Eftersom det är ett länsgemensamt projekt så behöver patient/medborgarmedverkan ske på ett likartat/samordnat sätt i hela länet.

			<p>Ytterligare expertstöd från nationell nivå är också möjligt som fortsättning på utvecklingsarbetet.</p> <p>Regiondirektör + kommundirektörer kommer att fortsätta arbeta med frågan under hösten 2023 vid tre längre och fysiska möten. Härnösand har varit aktivi planeringen inför länsledningsarbetet. Den särskilda utredaren Anna Nergård var med under våren och bidrog med sin sakkunskap som kritisk vän. Första träffen har genomförts enligt plan i slutet av februari. Konstruktiva och goda samtal präglade mötet som förhoppningsvis både ska mynna ut i ett antal principer som ska vara vägledande för hur vi gemensamt jobbar för Västernorrälänningarna bästa tillsammans och vi har även fångat in ett antal områden där vi idag inte är nöjda med samarbetet som vi också behöver hitta gemensamma lösningar på.</p> <p>Länsledningen (regiondirektör, hälso- och sjukvårdsdirektör och kommundirektörer kommer att fortsätta träffas under hösten). En sammanfattning av nuläget presenterades för Tillgänglighetsrådet under våren. Bifogas som bilaga denna gång.</p> <p>Digitaliseringssamarbetet mellan RVN och länets 7 kommuner saknar idag en ändamålsenlig form – men arbetet ligger samtidigt högt på agendan för alla huvudmän.</p> <p>Lokalt så påbörjades ett gemensamt utvecklingsprojekt med syfte på "intensiv hemrehabilitering (IHR)" den 25/9. Rekrytering av medarbetare till IHR pågår och arbetet beräknas komma igång efter nyår.</p> <p>Tillsammans med Region Västernorrland så initierades också "Digifysisk läkarmedverkan" vid en presskonferens i slutet av oktober. Kort handlar projektet om att de som idag bor på särskilt boende ska ha tillgång till läkare oavsett tid på dygnet. Tillgången på läkare kan ske både fysiskt – men även digitalt och syftet är att tidigt upptäcker när hälsan försämras för att kunna sätta in rätt behandling/vård i ett tidigare skede än idag.</p> <p><b>Systemledningen (Region- och kommundirektörer) träffades den 11/1. Ambitionen är att ta fram en gemensam färdplan för att förverkliga ambitionerna i avsiktsförklaringen gällande "God och nära vård". Ytterligare systemledningsträffar är redan inplanerade under våren. Bland annat konstaterades att det finns många lovande pilotprojekt som skulle behöva skalas upp och breddinföras.</b></p>
<p><b>KS uppsiktspflicht 2021</b> att kommundirektören ges i uppdrag att påbörja en dialog mellan bolaget</p>	<p>KS 2021- 11-30 § 211</p>		<p>Pågår</p> <p>Just nu är samverkan i huvudsak inriktad på IT-verksamheten där samverkansformerna ska hitta en ändamålsenlig form direkt efter sommaren 2022. Dialog förs också med Technichus VD om att hitta synergier</p>

<p>(Technichus) och kommunstyrelsen för att utreda hur en fördjupad samverkan skulle kunna utformas.</p>	<p>(dnr 2020-513)</p>			<p>avseende Campusutvecklingen och VR-studion (där Härnösand ligger i nationell framkant vad gäller förmågan att använda VR-tekniken) Samverkansytorna med Technichus inkluderar utöver IT-verksamheten även den i olika sammanhang positivt uppmärksammade VR-studion. Även inom Campus-arbetet kommer samarbetet mellan kommunen och Technichus att fördjupas under 2024. Ambitionen med VR-studion är att den ska bli självfinansierande under 2023. <b>Under hösten 2023 och våren 2024 har flera olika samarbeten diskuterats. Det handlar bland annat om uppdragsutbildningar och kompetensutveckling för kommunens medarbetare.</b></p>
<p><b>Behov av nytt särskilt boende</b> Kommunstyrelsen beslutar att uppdra till kommundirektören att från AB Härnösandshus inhämta förslag på hyresavtal omfattande förhyrning av de nya verksamhetslokaler som fastställts enligt socialnämndens beslut per 2021-06-17, § 82.</p>	<p>KS 2021-02-08 § 26  (dnr 2022-45)</p>			<p>Pågår Arbetet med lokalprogram pågår ambitionen är att kunna göra en upphandling kring årsskiftet med byggstart våren 2023 och färdigställande hösten 2024. Lokalgruppen har hittat en plats inom Gerestaområdet som verksamheten förordar. Detaljplanen gäller för allmänt ändamål vilket stämmer med att bygga äldreboende men planen tillåter endast en våning och vi behöver bygga 3 - 4 våningar. Detta medför att detaljplanen behöver förändras. PEX-gruppen har diskuterat frågan vid senaste sammanträdet. En politisk referensgrupp bildas under hösten med ordförande och andre vice ordförande från KS, Samhälls- och Socialnämnd samt Härnösands Hus styrelse. Referensgruppen ska följa arbetet och bidra i viktiga vägvalsfrågor – precis som under arbetet med ny sporthall. Referensgruppen har haft sitt första möte i december 2022 och i skrivande stund tjänstebereds frågan om vilka platser som är de bästa. Två förslag har presenterats för referensgruppen. För att fortsättningsvis inte jobba i parallella spår så kommer Pex-rådet nu att ta över frågan. Till detta Pex-rådsmöte adjungeras socialnämndens presidium. Ett enligt politiskt PEX-råd har nu valt att gå vidare med ett av de två föreslagna alternativen från tjänsteorganisationen. Nytt PEX-råd diskuterar möjliga alternativ vid ett extrainsatt möte torsdagen den 23/11. <b>Inom kort kommer kommunen att bjuda in till ett öppet informationsmöte med möjlighet för närboende att få ta del av processen fram till idag samt den fortsatta processen.</b></p>
<p><b>Ansökan om verksamhetsbidrag 2023 – Kvinnojouren</b> att uppdra till kommundirektören att i dialog med Föreningen Kvinnogemenskap</p>	<p>KS 2022-09-06 § 135</p>	<p>Kommundirektör</p>		<p>Pågår En konstruktiv dialog förs med Kvinnojouren om att hitta en långsiktig lösning i enlighet med uppdraget ovan. En långsiktig lösning beräknas vara klar före sommaren 2023. Härnösands kvinnojour, kvarstår vid att de vill få till stånd en långsiktig ekonomisk finansiering för verksamheten. Föreningen inklusive Tjejjouren är öppen för samarbete</p>



Härnösands kvinno- och tjejjour, se över alternativ som bidrar till en mer långsiktig lösning för föreningens verksamheter,	Dnr 2022-306			<p>med Härnösands kommun genom exempelvis delta vid olika utåtriktade aktiviteter, utbildningar, information, sammankomster, projekt, för att förhindra mäns våld mot kvinnor /våld i nära relationer, nollvision mot relationsvåld som kommunen antagit. Styrelsen har uttryckt att de ser fram emot ytterligare samtal med Härnösands kommun om möjliga samarbeten.</p> <p>Verksamhetsbidrag inför 2024 har överenskommit – medan den långsiktiga lösningen behöver ytterligare någon/några dialoger under hösten 2023 innan den är klar och då med sikte på 2025 och framåt. Kvinnojouren är alljämt positiv till en långsiktig överenskommelse som tar sikte på att stärka varandra genom erfarenhets och kompetensutbyte. Nätverk med polis och region behöver återupptas. Andra samverkans områden är Kvinnojouren som remissinstans i frågor som rör våld i nära relationer.</p>
<b>Ansökan om årligt verksamhetsbidrag Näringslivsarkiv i Norrland</b> att kommundirektören får i uppdrag att initiera en dialog om hur kommunalt verksamhetsbidrag till Näringslivsarkivet efter år 2023 kan hanteras.	KS 2022-11-01 § 170  Dnr 2022-167			<p>Påbörjas under december 2022 med en ambition om att presentera ett förslag under andra kvartalet 2023. Tillväxtavdelningen fortsätter dialogen. <b>Möten mellan tillväxtavdelningen och styrelsen pågår.</b></p>
<b>Forum för ökat ungdomsinflytande</b> att uppdras till kommundirektören att utifrån slutrapporten "Ungdomsdemokrati – stärka ungas inflytande och delaktighet" konkretisera ett förslag på ett ungdomsforums innehåll, struktur och metod,	KS2022-12-01-§ 201  Dnr 2022-445			<p>Pågår</p> <p>Ungdomsdemokratisamordnaren är nu rekryterad.</p> <p>Omfattande och goda dialoger har förts med ungdomar och ungdomsgrupper i Härnösand under våren och försommaren. Allt för att hitta ändamålsenliga strukturer för ett ökat ungdomsinflytande som sedan kan börja fungera under hösten 2023. Ambitionen är att en plan för hur ungdomsinflytandet ska formuleras kan presenteras vid oktobersammanträdet. Den planen kommer också att omsättas i praktisk handling under hösten.</p> <p>Under hösten pågår ett arbete för att få fler unga delaktiga. Bland annat arrangeras hackaton och demokratidagar med syfte att öka inflytande av unga i utvecklingsarbetet. Ett forum för unga med funktionsnedsättning kommer att testas under hösten.</p> <p>Dialogen pågår med Ungdomsrådet för att hitta former för samarbete i de olika aktiviteterna.</p> <p>En plan för hur ett ungdomsforum kan formas kommer under senare delen av året.</p>
<b>E-förslag – Närproducerat inom kommunen</b> (kommunala kor) att efter avslutat projekt, Lokal upphandling för	KS 2023-01-18 § 4			<p>Pågår</p> <p>Utvecklingsprojektet är avslutat. Goda exempel finns från Kommunsvrige där kommuner t ex i några få exempel äger kor. Kommundirektör återkommer senast vid februarisammanträdet med slutsatser om detta är möjligt att genomföra.</p>

omställning mot ett hållbart livsmedelssystem, uppdra till kommundirektören att undersöka förutsättningarna för e-förslagets genomförande.	Dnr 2022-359			
<b>Reviderad Arbetsmiljöpolicy (att anta Arbetsmiljöpolicy, att policyn börjar gälla 2023-03-01,)</b> <b>att uppdra till kommundirektören att genomföra en översyn tillsammans med politiska företrädare av arbetsmiljöpolicy, samt att återskapa rapporteringen sker våren 2023.</b>	KS 2023-01-18 § 5  Dnr 2022-493			Påbörjas under hösten 2023. Tjänsteförslag på formering av den politiska arbetsgruppen är nästa steg. Arbetsgrupp nominerades vid förra KS. Arbetet kommer sannolikt att pågå under hela våren 2024.
<b>Ekonomisk månadsrapport kommunstyrelsen 2023</b> <b>att uppdra till kommundirektören att återkomma med en fördjupad analys av personalkostnadsutveckling i kommunen senast i maj 2023</b>	KS 2023-126 § 57  KS 2023-214 2023-05-03 § 82	Kommundirektör		<b>Pågår:</b> En första analys presenteras vid KS-sammanträdet den 3/5. Kommer att presenteras för KS under varje sammanträde under hösten 2023 och sannolikt en god bit in på 2024. Behöver delar fördjupas ytterligare så berättar det för undertecknad så försöker vi bli än mer pedagogiska. KF har gett nämnderna ett tydligt uppdrag och vi kommer att följa utvecklingen noggrant. Augustiprognosen för kommunen som helhet visar på ett litet överskott. Vissa effekter av det mjuka köpstoppet kan skönjas – men det är ännu för tidigt för att kunna påstå att ett trendbrott vad gäller personalkostnadsutvecklingen har skett. Oktobersiffrorna (månadsuppföljningen) visar på ett betydligt sämre utfall än vad som var bedömningen i augustiprognosen. Arbetet med att fånga in vad som hänt de två senaste månaderna pågår för fullt när detta skrivs. Det görs även en "skuggprognos" utifrån det nya läget per den 31/10. Några delar som vi redan fångat in är några riktade statsbidrag till skolnämnden som minskat jämfört med vad vi visste i augusti. <b>I skrivande stund pågår arbetet med bokslut 2023 för fullt. Bokslutskonferensen den 20 februari blir ett viktigt tillfälle att presentera en analys av personalkostnadsutvecklingen.</b>
<b>Upphandling av särskilda persontransporter - hemställen till medlemmar</b> <b>att ingå i en överenskommelse med KTM</b>	KS 2023-05-30 § 103	Kommundirektör		<b>Pågår</b>

<p>... om anropsstyrda transporttjänster,  <b>att</b> överenskommelsen gäller tills vidare...  <b>att</b> uppdra till kommundirektören att underteckna överenskommelsen.</p>	<p>Dnr  2023-251</p>			
<p><b>Hyresavtal lokaler för daglig verksamhet Café Utsikten, Social mötesplats och Träffpunkten</b>  <b>att</b> uppdra till kommundirektören att teckna hyresavtal för de dagliga verksamheterna Café Utsikten, Träffpunkten och Social mötesplats i enlighet med bifogat utkast hyresavtal och  <b>att</b> uppdra till kommundirektören att teckna tilläggsavtal avseende ändring av löptiden för hyresavtalet för Paper &amp; stygn</p>	<p>KS  2023-05-30 §  105</p> <p>Dnr  2023-279</p>			<p>Pågår</p>
<p><b>Fyramånadersrapport Härnösands kommun 2023</b>  <b>att</b> uppdra till kommundirektören att snarast initiera arbetet med de kostnadsminsknings- och intäktsökningsåtgärder som identifierats i planeringsförutsättningarna 2024 och som kan genomföras utan särskilda politiska beslut, samt  <b>att</b> uppdra till kommundirektören att säkerställa att beslutade kostnadsminskningsåtgärder för 2023 genomförs och uppnår förväntad effekt.</p>	<p>KS  2023-05-30 §  109</p> <p>Dnr  2023-167</p>			<p>Pågår  Månadsuppföljningar avseende hur väl vi lyckas minska våra kostnader/öka våra intäkter kommer att presenteras för KS under varje sammanträde under hösten 2023 och sannolikt en god bit in på 2024. Behöver delar fördjupas ytterligare så berättar det för undertecknad så försöker vi bli än mer pedagogiska. KF har gett nämnderna ett tydligt uppdrag och vi kommer att följa utvecklingen noggrant. Augustiprognosen för kommunen som helhet visar på ett litet överskott. Vissa effekter av det mjuka köpstoppet kan skönjas – men det är ännu för tidigt för att kunna påstå att ett trenderbrott vad gäller kostnadsutvecklingen har skett. Det mjuka köpstoppet gäller alltjämt och kommer att behövas även under 2024. Månatlig uppföljning om dess effekter redovisas för Ksaur.</p>
<p><b>Policy för informationssäkerhet och personuppgiftsbehandling</b>  <b>att</b> uppdra till kommundirektören att upprätta tillhörande kommunövergripande riktlinjer och</p>	<p>KS  2023-10-31 §  168</p>	<p>Kommundirektör</p>		<p>Pågår</p>

<b>att</b> återrapporteringen sker i kommunstyrelsen senast vid årsskiftet 2023-2024				
<b>Ägardirektiv Invest i Härnösand AB 2024-2027</b> <b>att</b> ge kommundirektören i uppdrag att till kommunstyrelsen återkomma med förslag på reviderade bolagsordningar för Invest Härnösand AB, samt dess dotterbolag	KS 2023- 10-31 § 171			Pågår
<b>Motion – Landsbygdssäkra Härnösand</b> <b>att</b> uppdra till kommundirektören att utvärdera effekterna av perspektiven i beslutsunderlagen - socialt perspektiv, ekologiskt perspektiv samt ekonomiskt/juridiskt perspektiv, samt <b>att</b> återredovisa uppdraget till kommunstyrelsen senast april 2024.	KS 2023- 11-28 § 190  Dnr 2023- 324			Pågår



**Kommunstyrelseförvaltningen**

Johanna Laine, 0611 34 80 08

Johanna.laine@harnosand.se

Kommunstyrelsen

## Anmälan av delegationsbeslut 2024

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att godkänna redovisning av delegationsbeslut.

Beslut om deltagande i projekt Tryggad välfärd

Beslut om deltagande i projekt Alla behövs

Beslut - Från nuläge till nyläge 2023-12-20

Delegationsbeslut ställföreträdande kommundirektör december 2023

Beslut medfinansiering ADAS

Attestantförteckning kommunstyrelsen 2024-01-16

Johanna Laine  
Kommunsekreterare



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Datum:  
2023-09-24

Darienummer  
23-033-S01

1 (29)

## Ansökan om stöd

Tryggad välfärd under samhällsomvandling, 23-033-S01

**Utllysning:** PO A1 Kompetensutveckling för sysselsatta i Mellersta Norrland, 23-033

### Uppgifter om stödsökanden

**Organisationsnamn:** HÄRNÖSANDS KOMMUN

**Organisationsnummer:** 212000-2403

**Utdelningsadress:** 871 80 HÄRNÖSAND

**Kontonummer:** 5576-5218

**Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om stöd:** Lars Liljedahl

**E-post:** lars.liljedahl@harnosand.se

**Telefonnummer:** +46703024075

### Uppgifter om projektet

**Namn på projektet:** Tryggad välfärd under samhällsomvandling

**Specifikt mål:** A1A

**Projektperiod:** 2024-02-01 - 2027-01-31

**Region:** Mellersta Norrland

**Antal deltagare:** 1324, varav 1012 kvinnor och 312 män

**Planerad första dag med deltagare:** 2024-02-01

**Ansvarig enhet:** Kommunstyrelseförvaltningen

**Utdelningsadress:**

**Besöksadress:**

**Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om utbetalning:** Lars Liljedahl

**E-post:** lars.liljedahl@harnosand.se

**Telefonnummer:** +46703024075

### Kontaktpersoner för projektet

#### Projekt

**Namn:** Lars Liljedahl  
**E-post:** lars.liljedahl@harnosand.se  
**Telefonnummer:** +46703024075

#### Ekonomi

### Problemformulering

**Beskriv det problem som projektet vill lösa.**

PROBLEMANALYS

Såväl Härnösands kommun som Timrå kommun står inför mycket stora utmaningar vad gäller sin



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

kompetensförsörjning. Det finns exempelvis ett stort behov av att rekrytera ytterligare personal med rätt kompetens inom både vård och omsorg samt barnomsorg i Härnösands kommun och inom vård och omsorg i Timrå kommun.

År 2022 såg Härnösands kommuns personalomsättning ut på följande sätt:

Bland omvårdnadspersonal valde 9,51 % (18 st) extern avgång, dvs. egen uppsägning (slutade på kommunen).

Bland undersköterskor valde 16,13 % (34 st) extern avgång.

Bland barnskötare valde 8,95 % (8 st) extern avgång.

År 2022 såg Timrå kommuns personalomsättning ut på följande sätt:

antal som slutat på egen begäran

Bland vårdbiträden valde 5 st extern avgång, dvs. egen uppsägning (slutade på kommunen).

Bland undersköterskor valde 13 st extern avgång.

Bland barnskötare valde 2 st extern avgång.

Under 2023 ligger antalet redan idag högre än år 2022.

Detta är tydliga mått på kommunernas kompetensförsörjningsbehov.

Behovet av vård och omsorg samt barnomsorg ökar i takt med att befolkningen växer och andelen äldre blir större. Det är emellertid hård konkurrens om arbetskraften. Samtidigt har Härnösands kommun den högsta arbetslösheten i Västernorrlands län. Enligt Arbetsförmedlingens statistik var andelen inskrivna arbetslösa i kommunen 8,5 % jämfört med 5,8 % i länet som helhet i juli 2023. Andelen inskrivna arbetslösa kvinnor var 8,6 % och andelen inskrivna arbetslösa män 8,4 %, dvs. ungefär på samma nivå. Bland inskrivna arbetslösa utrikesfödda var arbetslösheten samma månad ännu högre 24,1 % jämfört med 17,7 % i länet som helhet.

Motsvarande statistik i Timrå kommun visar att andelen inskrivna arbetslösa i kommunen var 6,2 % jämfört med 5,8 % i länet som helhet i juli 2023. Andelen inskrivna arbetslösa kvinnor var 6,3 % och andelen inskrivna arbetslösa män 6,1 %, dvs. ungefär på samma nivå. Bland inskrivna arbetslösa utrikesfödda var arbetslösheten samma månad ännu högre 18,4 % jämfört med 17,7 % i länet som helhet.

Inom två år kommer Härnösands kommun glädjande nog att få en ny etablering i form av PTL's etablering inom batterivärdekedjan som planeras anställa + 2 000 personer. Även andra strategiskt viktiga etableringar kommer (Kriminalvården, nytt destinationshotell, riksarkivet, Rasta, Socialstyrelsen och Skolverket. Samtidigt utvecklas flera viktiga företag i Härnösand på ett positivt sätt. Detta försvårar emellertid kommunens kompetensförsörjning ytterligare, då det skärper konkurrensen om arbetskraften och riskerar att locka många idag kommunalt anställda till anställningar inom batteriindustrin. Kommunen behöver därför stärka sin roll som attraktiv arbetsgivare ytterligare. Etableringen kommer sannolikt även att leda till en ökad inflyttning av arbetskraft från övriga landet, vilket innebär fler barn i behov av barnomsorg och skola.

Under covid-19 pandemin uppstod ett akut stort behov av nya medarbetare inom vård och omsorg liksom barnomsorg samtidigt som de arbetssökande som fanns tillgängliga inte alltid uppfyllde kompetenskraven. Detta medförde att medarbetare ibland anställdes som saknade utbildning, hade felaktig utbildning eller otillräckliga kunskaper i det svenska språket.

Dessa medarbetare behöver således kompetensutvecklas både vad gäller yrkeskunskaper och kunskaper i det svenska språket. Vissa har för låg eller felaktig kompetens alternativt är för språksvaga för att



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

egentligen motsvara kommunens kompetenskrav. Detta leder till kvalitetsbrister som behöver åtgärdas. Rätt kompetens och goda kunskaper i det svenska språket är viktigt i arbete med barn, äldre och personer med funktionsnedsättning för att skapa trygghet och patientsäkerhet. Medarbetarna besitter emellertid kompetens att tala med utrikesfödda barn och brukare på deras eget språk, vilket är efterfrågat som en följd av den ökade mångfalden i det svenska samhället. Det är därför av vikt att stärka dessa medarbetares kompetens så att de kan arbeta kvar och bli långsiktig fast personal samt öka kontinuiteten.

Härnösands och Timrå kommuner behöver därför utveckla, testa och kvalitetssäkra en modell för att kompetensutveckla och bibehålla sina anställda i kommunens verksamhet, därigenom säkra kommunens kompetensförsörjning samt trygga en kvalitativ samhällsservice för medborgarna.

#### JÄMSTÄLLDHETSANALYS

Barnomsorg liksom vård- och omsorg utgör kvinnodominerade arbetsplatser. Bland barnskötarna i Härnösands kommun är exempelvis 88 % kvinnor och 12 % män. Bland icke utbildad omvårdnadspersonal (vårdbiträden) är 55 % kvinnor och 45 % män och bland undersköterskor är 80 % kvinnor och 20 % män.

Motsvarande siffror i Timrå kommun visar att bland barnskötarna är 95 % kvinnor och 5 % män. Bland icke utbildad omvårdnadspersonal (vårdbiträden) är 71 % kvinnor och 29 % män och bland undersköterskor är andelen kvinnor 90% och andelen män 10%.

Andelen kvinnor överstiger med andra ord andelen män inom samtliga verksamheter. Det är viktigt vid kompetensutveckling att ha ett jämställdhetsperspektiv i åtanke för att förhindra att resurserna fördelas på ett jämställt sätt. För att motverka att projektets resurser fördelas på ett ojämnt sätt är det viktigt att följa upp resursfördelningen könsfördelat för att kunna korrigera eventuella avvikelser. Vilka får exempelvis delta i projektets kompetensutvecklingsinsatser fördelat på % kvinnor och % män? Då andelen kvinnor överstiger andelen män är det rimligt att det ser ut så även resursfördelningen. Det är emellertid viktigt att följa upp och analysera detta regelbundet under projekttiden för att motverka eventuella diskrepanser.

#### TILLGÄNGLIGHETSANALYS

Bland medarbetarna finns personer som trots deltagande i SFI saknar tillräckliga språkkunskaper i svenska och inte kommer vidare i sin språkutveckling. Dessa personer behöver ett alternativt individuellt anpassat inlärningsätt som kan underlätta för dem att vidareutvecklas i sina språkkunskaper.

#### ANALYS ICKE DISKRIMINERING

Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen vid utförande av arbetsuppgifter och vid fikaraster är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. Det skapar också en trygghet och självkänsla för individen vid utförande av arbetsuppgifter. Goda kunskaper i det svenska språket är även mycket viktigt för patientsäkerheten och för brukarnas upplevda service. Det är därför viktigt att hitta nya sätt att effektivisera språkinläringen.

På många arbetsplatser i samhället förekommer diskriminering när nya medarbetare med utländsk bakgrund, funktionsnedsättningar, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet, religion samt yngre eller äldre anställs. Det finns därför ett behov av att förebygga detta och säkra ett gott mottagande av målgruppen.

#### HUVUDPROBLEM

Projektets huvudproblem är att det råder en kompetensförsörjningsbrist bland vårdbiträden,





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun och bland vårdbiträden och undersköterskor i Timrå kommun. Samtidigt besitter vissa medarbetare för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket.

Projektet syftar således till att lösa problem som återfinns på såväl individnivå (medarbetare), organisationsnivå (Härnösands och Timrå kommuner) och strukturell nivå (kompetensförsörjning).

#### **Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.**

##### **HUVUDPROBLEM**

Projektets huvudproblem är att det råder en kompetensförsörjningsbrist bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun och bland vårdbiträden och undersköterskor i Timrå kommun. Samtidigt besitter vissa medarbetare för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket.

##### **IDENTIFIERADE ORSAKER**

1. Det saknas i dagsläget vikarier och andra medarbetare med rätt kompetens inom vård och omsorg samt barnomsorgen. Många vikarier och andra medarbetare saknar utbildning, har felaktig utbildning eller för låga kunskaper i det svenska språket.

2. Det råder hög konkurrens om utbildade personer.

3. Dagens utbildningsvägar håller för dålig kvalitet, tar för lång tid och för många får inte arbete trots yrkesexamen pga. bristande språkkunskaper i svenska. Detta pga. att för få utbildningar kombinerar språkutveckling och yrkesutbildning i förhållande till studenternas behov.

##### **4. Jämställdhetsanalys:**

Andelen kvinnor överstiger andelen män inom samtliga verksamheter. Att kompetensutveckla medarbetare kan vara ett sätt att öka andelen män inom verksamheterna. Det är dock viktigt vid kompetensutveckling att ha ett jämställdhetsperspektiv i åtanke för att förhindra att resurserna fördelas på ett omedvetet ojämnt sätt och att inte kvinnorna missgynnas. För att motverka att projektets resurser fördelas på ett ojämnt sätt är det viktigt att följa upp resursfördelningen könsfördelat för att kunna korrigera eventuella avvikelser.

##### **5. Tillgänglighetanalys:**

Bland medarbetarna finns personer som trots genomgången SFI saknar tillräckliga språkkunskaper i svenska och inte kommer vidare i sin språkutveckling. Orsakerna till att de inte utvecklas i svenska språket kan vara PTSD (posttraumatiskt stressyndrom) som blockerar inlärningsförmågan men även inlärningsvårigheter, pga. dolda funktionsnedsättningar eller anpassade inlärningsmetoder. Dessa personer behöver alternativa inlärningsätt som kan underlätta för dem att vidareutvecklas i sina språkkunskaper.

##### **6. Analys icke diskriminering:**

Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen vid utförande av arbetsuppgifter och vid fikaraster är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. Det skapar också en trygghet och självkänsla för individen vid utförandet av arbetsuppgifter. Det är därför viktigt att hitta nya sätt att effektivisera språkinläringen. Goda kunskaper i det svenska språket är även mycket viktigt för patientsäkerheten och för brukarnas upplevda service.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

På många arbetsplatser i samhället förekommer diskriminering där rädsla med påföljande irritation och diskriminering uppstår när medarbetare med utländsk bakgrund, funktionsnedsättningar, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet, religion samt yngre eller äldre anställs. Orsakerna till detta är okunskap och rädsla för det som är nytt och bryter normen. Det finns därför ett behov av att förebygga detta genom att skapa förståelse och bidra med kunskap som ökar medarbetarnas öppenhet för olikheter samt säkrar ett gott inkluderande av målgruppen.

#### **Beskriv konsekvenserna av problemet.**

##### HUVUDPROBLEM

Projektets huvudproblem är att det råder en kompetensförsörjningsbrist bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun och bland vårdbiträden och undersköterskor i Timrå kommun. Samtidigt besitter vissa medarbetare för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket.

##### EFFEKTER/KONSEKVENSER AV HUVUDPROBLEMET

1. Konsekvenserna av huvudproblemet blir att det uppstår en för hög arbetsbelastning på ordinarie medarbetare, vilket även leder till en bristande kvalitet inom verksamheterna inklusive patientsäkerhetsrisker. Utifrån den rådande situationen på arbetsmarknaden och det behov som finns inom verksamheterna uppstår den akuta lösningen att anlita personer som egentligen saknar kompetens för arbetet. Trots att de inte besitter full kompetens så blir de kvar i verksamheterna då andra alternativ saknas. Vikarier anlitats som saknar rätt kompetens för arbetet, något som resulterar i att de till slut blir inkonverterade och fast anställda. Viss personal arbetar därför kvar trots att de saknar rätt kompetens för arbetet.
2. Att många medarbetare besitter för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket leder till att de upplever en känsla av otillräcklighet på arbetet, känner sig osäkra och är i behov av stöd från övriga medarbetare för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.
3. Att ha otillräckliga kunskaper i det svenska språket leder även lätt till ett utanförskap på arbetsplatsen. Individerna har inte samma förmåga som övriga att delta i diskussionerna kring fikabordet på arbetsplatsen eller göra sig förstådd bland medarbetare och brukare, vilket skapar en känsla av utanförskap och att inte tillhöra gemenskapen.
4. Det finns även personal med utvecklingspotential som arbetar kvar på fel arbetsplats som en följd av bristen på vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare, dvs. det uppstår en inlåsningseffekt. Dessa skulle kunna få stöttning vidare till rätt yrke om det fanns någon som kunde överta deras plats.

#### **Beskriv vilka tidigare insatser som gjorts för att hantera eller lösa problemet.**

##### INDIVIDANPASSADE INLÄRNINGSMETODER

Forskningen har visat att vi människor har olika behov, förmågor och sannolikt även av olika lärostilar. Den mer teoretiska och traditionella klassrumsundervisningen med större grupper som äger rum på SFI passar därför inte alla, utan vissa personer fastnar på SFI och kommer inte vidare. Inom ramen för projektet kommer därför nya inlärningsmetoder att testas där utbildningarna utformas mer individanpassat, praktiskt, med mindre grupper och mer individanpassat stöd samt tempo. Framförallt med fokus på tal och förståelse men även mer individuellt praktiskt stöd vid skrift och läsning av svenska än på traditionell SFI.

##### SPRÅKUTVECKLINGSPROJEKTET TILLSAMMANS



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Timrå kommun drev under 2022 språkutvecklingsprojektet Tillsammans som finansierades av omställningsfonden. I projektet kompetenshöjdes utrikesfödda medarbetare i det svenska språket med fokus på vårdsvenska.

Utbildningsinsatserna genomfördes av en lärarduo bestående av en SVA-lärare (svenska som andraspråk) och en sjuksköterska (som även kan vara undersköterska, förskollärare eller barnskötare) med fokus på språkutveckling men med yrkesutveckling som bonus. Utbildningsinsatserna tog fyra timmar varannan vecka per medarbetare samt visade på goda resultat i form av förbättrad kommunikation, förbättrad dokumentation, ökad delaktighet i övriga arbetsuppgifter som inte omfattar omvårdnad, ökad självkänsla, ökad initiativförmåga samt förbättrad yrkeskompetens. Som komplement användes även en digital lärplattform för språkutveckling och språkombudssamordnare (som samordnade kommunens språkombud).

Denna metod vill projektet inkludera i sin verktygslåda för att erbjuda projektets deltagare ett alternativt beprövat inlärningsätt. Utbyten kommer att ske mellan Härnösands och Timrå kommuner där Timrå med erfarenhet av metoden kan stödja Härnösands kommun i genomförandet.

#### INKLUDERINGSUTBILDNING FÖR HANDEDARE

Projektet har hämtat inspiration från socialfondsprojektet KIVO - Kvalitetssäkrad Inkludering inom Vård och Omsorg som genomfördes av Östersunds kommuns Vård- och omsorgsförvaltning under åren 2016-2018. I projektet utarbetades en inkluderingsmodell i samverkan mellan Arbetsförmedling och de offentliga arbetsgivarna i Jämtland, Västernorrland och Gävleborgs län. Projektet syftade till att öka andelen utlandsfödda som efter fullföljd undersköterskeutbildning fick arbete.

Inom ramen för projektet genomfördes exempelvis en Inkluderingsutbildning med goda resultat som projektet vill använda sig av. Inkluderingsutbildningen syftade till att förbättra mottagandet av utlandsfödda kvinnor och män på arbetsplatserna före (språkpraktik/yrkespraktik), under (arbetsplatsförlagd utbildning) och efter genomgången utbildning. Den ökade även medvetenheten kring språk och inkludering hos handledarna så att rätt stöd, miljö och frågor formades på arbetsplatsen för individen och underlättade trivsel, förståelse och inläring.

Detta kunde handla om ordval, kontrollfrågor, tydlighet, språktempo och inte minst förhållningssätt. Projektet kommer därför att i enlighet med KIVO-modellen utarbeta och sprida en enhetlig påbyggnadsutbildning för språk- och inkluderingshandledare med fokus på integrationsnycklar som optimerar praktikperioderna för utlandsfödda så att deras språkkunskaper i det svenska språket ökar. Inkluderingshandledare kommer att utbildas i samtliga arbetslag.

#### HEMSPRÅKSHANDEDARE

I KIVO-projektet testade även Östersund och Bräcke kommuner med goda resultat huruvida hemspråkshandledare kunde utgöra en framgångsfaktor för en snabbare och mer praktisk språkinläring på arbetsplatser inom vård och omsorg. Hemspråkshandledare talar både svenska och medarbetarens modersmål och ger förstärkt handledning på medarbetarens modersmål.

Handledarna användes:

- a) dels för personer i yrkesintroduktion och språkpraktik som identifierats som potentiella framtida medarbetare inom vård och omsorg,
- b) dels under APL för studerande med bristande kunskaper i svenska språket och
- c) dels i utvidgad introduktion och handledning för nyutexaminerade som fortfarande hade problem med



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

det svenska språket.

Detta verktyg inkluderas i projektets verktygslåda för alternativa inlärningsmetoder.

#### SPRÅKOMBUD

Språkombud är medarbetare med uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling. Språkombuden arbetar med stöd av chefen för att göra hela arbetsplatsen språkutvecklande och för en bättre kommunikation. Det kan både handla om att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska och att hjälpa kollegor i frågor om vardaglig språkanvändning. Språkombud kan ha svenska som modersmål eller som andraspråk och behöver behärska svenska språket väl. Det är bara den som har gått språkombudsutbildningen som får kalla sig språkombud. På Härnösands och Timrå kommuner finns idag redan utbildade språkombud.

Konceptet ägs av föreningen Vård- och omsorgscollege sedan 2018. Det har utvecklats och prövats sedan 2009, bland annat inom projekten SpråkSam och ArbetSam som drivits i samverkan med arbetsplatser och Nationellt Centrum för svenska som andraspråk (Stockholms universitet) samt forskare på Södertörns högskola. Metoden inkluderas i projektets verktygslåda som ett alternativt inlärningsätt.

#### KOMMUNFÖRBUNDET VÄSTERNORRLAND

Samtal har förts mellan Härnösands kommuns kommundirektör och Kommunförbundet i Västernorrland som arbetar på systemnivå med dessa frågor. Kommunförbundet utgör en viktig medspelare vad gäller introduktionsutbildningar och Härnösands kommun kommer att komplettera dem i deras arbete. Kärnan i Kommunförbundets förstudie är att använda folkhögskolan som en introduktions- och orienteringskurs till att våga ta steget att prova på en utbildning. Folkhögskolornas lärmiljö har visat sig vara värdefull och ett fungerande alternativ för personer där ordinarie skolmiljö och metoder inte räcker till. Projektet vill därför erbjuda denna möjlighet även till sina deltagare.

Projektet vill nu dra nytta av dessa beprövade och evidensbaserade metoder för att stärka utrikesfödda deltagares språkutveckling och inkludering men även för att stärka inkluderingen av arbetssökande med funktionsnedsättningar, annan religiös tillhörighet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, kön m.m. Projektet kommer även att utöver vård och omsorg tillämpa metoderna inom barnomsorgen.

**Beskriv projektets målgrupp. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit involverad i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.**

#### PROJEKTETS MÅLGRUPP

Målgruppen består av medarbetande kvinnor och män på Härnösands kommun som arbetar inom vård och omsorg eller barnomsorgen, men som saknar utbildning eller rätt utbildning till vårdbiträde, undersköterska eller barnskötare. Målgruppen består även av medarbetande kvinnor och män på Timrå kommun som arbetar inom vård och omsorg. Utrikesfödda medarbetare som har låga kunskaper i det svenska språket kommer att ingå liksom såväl svenskfödda medarbetare. Då inlärningssvårigheter av det svenska språket eller yrkeskunskaper kan bero på funktionsnedsättningar eller PTSD kan även deltagare med funktionsnedsättningar ingå. Medarbetare som ska stötta och inkludera målgruppen på arbetsplatserna genom inkluderingsutbildning, språkombud, handledare och hemspråksutbildare kommer även att delta i projektet.

#### DELTAGARNAS INVOLVERING I FRAMTAGANDET AV PROJEKTIDÉN

Individuella samtal har genomförts med sju personer ur målgruppen bland Skolförvaltningens medarbetare



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

inom barnomsorgen. Resultatet visar att målgruppen föredrar fysiska träffar framför digitala även om någon uppger att digitala träffar också fungerar. Vissa medarbetare föredrar muntlig inlärnin g medan såväl skriftlig som muntlig inlärnin g fungerar för andra. En medarbetare föredrar inlärnin g genom muntlig undervisning med bildstöd. De flesta medarbetare inleder helst undervisningen genom individuell inläsning för att sedan gärna arbeta i grupp. En medarbetare saknar förmåga att läsa på svenska och studera individuellt och har behov av inlärnin g med stödperson. Flera medarbetare har låga kunskapsnivåer i det svenska språket och behöver stärka sitt yrkesspråk samt lära sig mer om styrdokumentet.

Enskilda samtal har även hållits med Socialförvaltningens medarbetare inom vård och omsorg. Medarbetarna tillhör hemtjänst, särskilt boende och funktionsstöd. Resultatet från samtalen visar en positiv inställning till projektgruppens förslag på aktiviteter liksom ett uttryckt intresse för att delta i aktiviteterna som gjort att deltagarna valt att tacka ja till deltagande i projektet.

#### HUR PROJEKTANSÖKAN LIGGER I LINJE MED DELTAGARNAS BEHOV.

Projektansökan ligger i linje med målgruppens behov genom att bidra med ett alternativt mer praktiskt inlärnin gssätt med högre grad av individanpassat stöd för deltagare som tidigare studerat på SFI men inte lyckats uppnå tillräckliga språkkunskaper där. Detsamma gäller för deltagare som tidigare inte lyckats uppnå tillräckliga yrkeskunskaper på gymnasieskolans ordinarie barnskötar- eller vård och omsorgsprogram. Genom projektet kommer de att erbjudas ett alternativt mer praktiskt inlärnin gssätt med ökat fokus på muntlig inlärnin g, fysiska träffar, ökat individanpassat stöd, anpassat studietempo, mindre grupper och kortare utbildningstid. För de deltagare som har förmågan erbjuds även digital språkutbildning. Projektet kommer även att erbjudas till deltagare som tidigare inte vågat prova på yrkesstudier på gymnasienivå.

#### Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

##### PROJEKTETS AKTÖRER

Kommunstyrelseförvaltningen på Härnösands kommun utgör projektets stödsökande.

Projektets samverkansparter består av Härnösands kommuns Socialförvaltning, Arbetslivsförvaltning, Skolförvaltning och HR-avdelning samt Timrå kommuns Socialförvaltning och HR-avdelning.

Deltagande aktörer i projektet är Härnösands och Timrå kommuners Socialförvaltningar och Skolförvaltningen i Härnösands kommun. Dessa aktörer har anställda som ska delta i projektets kompetensutvecklingsinsatser.

Medfinansierare är Härnösands Socialförvaltning, Arbetslivsförvaltning och Skolförvaltning samt Timrå kommuns Socialförvaltning.

##### AKTÖRERNAS INVOLVERING I FRAMTAGANDET AV PROJEKTIDÉN

En projektgrupp bestående av kommundirektören, chefen för Arbetslivsförvaltningen, chefen för Socialförvaltningen, chefen för Skolförvaltningen, biträdande chef för Socialförvaltningen/chef anhörig och närståendeenheten, verksamhetschef internt stöd på Socialförvaltningen samt rektor på Komvux har varit aktiva i framtagandet av projektidén. Projektgruppen har tillsammans gjort en problem- och målanalys för att kartlägga huvudproblemets orsaker och effekter och utifrån resultatet utarbetat projektets mål, indikatorer, arbetsmetoder och samverkansformer. Resultatet har stämts av och bollats med Timrå kommun som står inför samma utmaningar och behov. Erfarenhetsutbyte har ägt rum mellan kommunerna kring



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Timrå kommuns erfarenheter av olika arbetssätt kopplade till språk- och yrkesinlärning.

#### HUR PROJEKTANSÖKAN LIGGER I LINJE MED AKTÖRERNAS BEHOV

Såväl Socialförvaltningarna som Skolförvaltningen har idag ett mycket stort behov av att kompetenshöja sin personal för att säkra rätt kompetens inför kompetensförsörjningen inom vård och omsorg samt barnomsorg. Inom två år får även Timrå och Härnösands kommuner en ny etablering i form av en batterifabrik som planeras anställa + 2 000 personer, vilket riskerar att attrahera många kommunalt anställda och öka behovet ytterligare. Detta samtidigt som många anställda har för låg eller felaktig kompetens alternativt är för språksvaga för att uppfylla kompetenskraven, vilket leder till svårigheter att hitta kompetenta regelbundna vikarier, något som är viktigt i arbete med barn, äldre och personer med funktionsnedsättning.

Arbetslivsförvaltningen har i sin tur stor erfarenhet av att stärka och kompetenshöja individer inför arbetsmarknaden och har utarbetat en möjlig metod för detta som ska utvecklas och testas i projektet. Vuxenutbildningen inom Arbetslivsförvaltningen bidrar med kompetenshöjande insatser till vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare för medarbetare som saknar utbildning, har felaktig utbildning eller har för låga kunskaper i det svenska språket. Projektet är av intresse för Arbetslivsförvaltningen då de har behov av att utveckla nya metoder för språkinlärning för de personer som fastnat i SFI och inte kommer vidare i sin språkutveckling. Arbetslivsförvaltningen har även behov av att hitta nya anpassade metoder för att inhämta yrkeskunskaper för personer med låg utbildningsnivå och/eller funktionsnedsättningar.

#### Deltagande aktörer

##### Stödmottagare (samverkansparter)

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Mats Collin  
E-post: mats.kollin@harnosand.se  
Telefonnummer: 0611-348340

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Ingrid Nilsson  
E-post: ingrid.nilsson@harnosand.se  
Telefonnummer: 073-5297612

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Marie Blomberg  
E-post: marie.blomberg@harnosand.se  
Telefonnummer: 070-5081843

Organisationsnamn: TIMRÅ KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2395  
Utdelningsadress: 861 82 TIMRÅ  
Behörig företrädare: Johan Vikström  
E-post: johan.vikstrom@timra.se



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Telefonnummer: 070-3007152

Organisationsnamn: TIMRÅ KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2395  
Utdelningsadress: 861 82 TIMRÅ  
Behörig företrädare: Kristiina Kulluvaara  
E-post: kristiina.kulluvaara@timra.se  
Telefonnummer: 073-0711631

Organisationsnamn: TIMRÅ KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2395  
Utdelningsadress: 861 82 TIMRÅ  
Behörig företrädare: Anna Hemmingsson  
E-post: anna.hemmingsson@timra.se  
Telefonnummer: 060-163204

#### Deltagande organisationer i kompetensutveckling

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Mats Collin  
E-post: mats.kollin@harnosand.se  
Telefonnummer: 0611-348340  
Antal individer i kompetensutveckling: 750

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Marie Blomberg  
E-post: marie.blomberg@harnosand.se  
Telefonnummer: 070-5081843  
Antal individer i kompetensutveckling: 107

Organisationsnamn: TIMRÅ KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2395  
Utdelningsadress: 861 82 TIMRÅ  
Behörig företrädare: Johan Vikström  
E-post: johan.vikstrom@timra.se  
Telefonnummer: 070-3007152  
Antal individer i kompetensutveckling: 467

#### Medfinansierare

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Mats Collin  
E-post: mats.kollin@harnosand.se  
Telefonnummer: 0611-348340



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Typ av aktör: Deltagarersättning, kontant medel

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Marie Blomberg  
E-post: marie.blomberg@harnosand.se  
Telefonnummer: 070-5081843  
Typ av aktör: Deltagarersättning, kontant medel

Organisationsnamn: TIMRÅ KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2395  
Utdelningsadress: 861 82 TIMRÅ  
Behörig företrädare: Johan Vikström  
E-post: johan.vikstrom@timra.se  
Telefonnummer: 070-3007152  
Typ av aktör: Deltagarersättning, kontant medel

## Projektmål

Beskriv vad projektet ska uppnå. Sätt projektmål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet **Problemformulering**. Beskriv på vilket sätt projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat.

### ÖVERGRIPANDE MÅL

Minska arbetsbelastningen på ordinarie medarbetare, stärka kvaliteten inom verksamheterna och minska patientsäkerhetsriskerna. Stärka medarbetarnas kompetens och kvalitetssäkra vikarier, vilket stärker deras självkänsla, säkerhet och självständighet. Genom språkfrämjande och inkluderande insatser öka inkluderingen av utrikesfödda, personer med funktionsnedsättning och andra minoriteter samt stärka deras möjligheter att göra sig förstådda hos brukare och övriga medarbetare. Underlätta karriärövergångar och främja yrkesmässig rörlighet hos medarbetare med utvecklingspotential.

### PROJEKTMÅL

Säkra kompetensförsörjningen bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun och vårdbiträden samt undersköterskor i Timrå kommun genom att kompetenshöja medarbetare som besitter för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket.

### DELMÅL

1. Kompetensutveckla vikarier och medarbetare inom vård och omsorg samt barnomsorg som saknar utbildning, har felaktig utbildning eller för låga kunskaper i det svenska språket så att de erhåller rätt kompetens som möter arbetsmarknadens behov.
2. Öka Härnösands och Timrå kommuners kapacitet för strategisk och hållbar kompetensförsörjning som en följd av rådande höga konkurrens om utbildade personer.
3. Erbjuda medarbetare med osäkra anställningsformer rätt kompetens som stärker deras förutsättningar för tryggare anställningar genom att arbeta fram kortare utbildningsvägar med kombinerad språkutveckling och yrkesutbildning som utgår ifrån medarbetarnas behov.
4. Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska fördelas jämställt mellan projektets deltagande kvinnor och





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

män.

5. Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska vara tillgängliga och anpassade till samtliga deltagares förutsättningar och behov.

6. Öka medarbetarnas kunskap, förståelse och öppenhet för mångfald och inkludering

#### HUR PROJEKTMÅLEN SVARAR MOT UTLYSNINGENS FÖRVÄNTADE RESULTAT

Projektmålen bidrar på följande sätt till utlysningens förväntade resultat på individnivå:

- Delmål 1 bidrar till att ge fler individer kompetens som möter arbetsmarknadens behov
- Delmål 3 bidrar till att fler individer får bättre förutsättningar att hantera omställning
- Projektmålet främjar livslångt lärande och genom att kompetensutvecklingsinsatserna även kan hållas under kvällstid och på helger, utbildningen kombinerar yrkesutbildning och språkträning samt då deltagarna kan kliva på karriärtrappan utifrån varje individs förutsättningar och behov finns särskilt flexibla möjligheter till kompetenshöjning.
- Delmål 1 bidrar till att underlätta karriärövergångar och främja yrkesmässig rörlighet för medarbetare med utvecklingspotential som fastnat i en yrkesroll pga. låg utbildningsgrad.

Projektmålen bidrar på följande sätt till utlysningens förväntade resultat på organisationsnivå:

- Projektmålet bidrar till att Härnösands kommun erbjuder kompetensutveckling till fler anställda, oavsett anställning eller anställningsform.
- Delmål 3 bidrar till att Härnösands kommun erbjuder kompetensutveckling för att stärka förutsättningar för tryggare anställningar för personer som har osäkra anställningsformer.
- Delmål 2 bidrar till att Härnösands kommun får ökad kapacitet för strategisk och hållbar kompetensförsörjning.
- Delmål 3 bidrar till att Härnösands kommun får en stärkt omställningsförmåga till nya förutsättningar.
- Delmål 4, 5 och 6 bidrar till att Härnösands kommun får kunskap som möjliggör för alla att kompetensutveckla sig och delta i arbetslivet, som minskar diskriminering på arbetsmarknaden och/eller leder till att bryta en könssegregerad arbetsmarknad.

**Beskriv hur ni planerar att följa upp projektet. Ange de indikatorer ni kommer att använda för att mäta projektmålen.**

#### ÖVERGRIPANDE MÅL

Minska arbetsbelastningen på ordinarie medarbetare, stärka kvaliteten inom verksamheterna och minska patientsäkerhetsriskerna. Stärka medarbetarnas kompetens och kvalitetssäkra de vikarier som anlitas, vilket stärker deras självkänsla, säkerhet och självständighet. Genom språkfrämjande och inkluderande insatser öka inkluderingen av utrikesfödda, personer med funktionsnedsättning och andra minoriteter samt stärka deras möjligheter att göra sig förstådda hos brukare och övriga medarbetare. Underlätta karriärövergångar och främja yrkesmässig rörlighet hos medarbetare med utvecklingspotential.

Mätmetod: Då övergripande mål inte uppnås förrän flera år efter projektslut följs inte det övergripande målet upp under projektiden.

#### PROJEKTMÅL

Säkra kompetensförsörjningen bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun och vårdbiträden samt undersköterskor i Timrå kommun genom att kompetenshöja medarbetare som besitter för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Indikator: 1 257 medarbetare ska genomgå kompetensutvecklingsinsatserna.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för intern statistik.

Indikator: 95 % av kommunens chefer ska uppleva att det blivit lättare att hitta vikarier och anställda efter projektet.

Mätmetod: Webbenkät till kommunens chefer. (Före och eftermätning). Kompletteras med djupintervjuer med ett urval av kommunens chefer.

#### DELMÅL

1. Kompetensutveckla vikarier och medarbetare inom vård och omsorg samt barnomsorg som saknar utbildning, har felaktig utbildning eller för låga kunskaper i det svenska språket så att de erhåller rätt kompetens som möter arbetsmarknadens behov.

Indikator: 95 % av medarbetarna ska erhålla utbildning som ger dem ökad kompetens för yrket.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för intern statistik.

Indikator: 100 % av de utrikesfödda medarbetarna som deltagit i språkfrämjande insatser ska uppleva att de förbättrat sina kunskaper i det svenska språket.

Mätmetod: Webbenkät till samtliga deltagare som kompletteras med djupintervjuer med ett urval av deltagare (Före- och eftermätning).

2. Öka Härnösands kommuns kapacitet för strategisk och hållbar kompetensförsörjning som en följd av rådande höga konkurrens om utbildade personer.

Indikator: 100 % av samtliga förskolerektorer och enhetschefer inom hemtjänst och funktionsstöd ska uppleva att projektet har ökat tillgången på tillgänglig personal med ökad kompetens.

Mätmetod: Webbenkät till samtliga förskolerektorer och enhetschefer inom hemtjänst och funktionsstöd. (Före och eftermätning). Kompletteras med djupintervjuer med ett urval av förskolerektorer och enhetschefer inom hemtjänst och funktionsstöd.

Indikator: 75 % av medarbetarna ska uppleva att de fått en minskad arbetsbelastning (behöver lägga mindre tid på att hjälpa kollegor) som en följd av projektet.

Mätmetod: Webbenkät till medarbetarna. (Före och eftermätning). Kompletteras med djupintervjuer med ett urval av medarbetare.

3. Erbjud medarbetare som har osäkra anställningsformer rätt kompetens som stärker deras förutsättningar för tryggare anställningar genom att arbeta fram utbildningsvägar med kombinerad språkutveckling och yrkesutbildning som utgår ifrån medarbetarnas behov.

Indikator: 1 350 vikarier, timanställda och övriga medarbetare ska delta i kompetensutvecklingsinsatserna.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för intern statistik.

Indikator: 95 % av medarbetarna ska uppleva att projektets kompetensutvecklingsinsatser har stärkt deras förutsättningar för tryggare anställningar.

Mätmetod: Webbenkät till samtliga medarbetare och djupintervjuer med ett urval av medarbetare. Före- och eftermätning.

Indikator: Arbeta fram tre utbildningsvägar med kombinerad språkutveckling och yrkesutbildning som utgår ifrån medarbetarnas behov.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för statistik över antalet utbildningsvägar.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

4. Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska fördelas jämställt och behovsriktat mellan projektets deltagande kvinnor och män.

Indikator: Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska fördelas proportionellt kopplat till könsfördelningen bland projektets deltagare.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för könsfördelad statistik över projektets deltagarantal och utvärderaren analyserar huruvida projektets kompetensutvecklingsinsatser fördelats på ett jämställt sätt.

5. Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska vara tillgängliga och anpassade till samtliga deltagares förutsättningar och behov.

Indikator: 100 % av medarbetarna ska uppleva att projektet har varit fysiskt tillgängligt (att de kunnat ta sig fram i projektets lokaler och fikorum använda toaletter utan problem samt att ljud- och ljusnivå varit god.

Indikator: 100 % av medarbetarna ska uppleva att projektet har varit informativt och kommunikativt tillgängligt (att de kunnat förstå och ta till sig projektets information).

Indikator: 80 % av medarbetarna ska uppleva att projektet varit psykosocialt tillgängligt (att de kunnat delta i projektet som den de är utan att bli diskriminerad).

Indikator: 100 % av medarbetarna med behov av att testa en ny metod för effektiv språkinläring ska uppleva att respektive metod underlättat och förbättrat deras språkinläring i svenska.

Mätmetod: Webbenkät till samtliga medarbetare som tagit del av någon metod för effektiv språkinläring och djupintervjuer med ett urval.

Indikator: Samtliga medarbetare med särskilda inläringssvårigheter av det svenska språket ska få ta del av projektets metoder för effektiv språkinläring samt få stöd för undersökning av eventuell PTSD vid hälsocentral.

6. Öka medarbetarnas kunskap, förståelse och öppenhet för mångfald och inkludering (Icke diskriminering)

Indikator: 80 % av de medarbetare som tagit del av projektets inkluderingsutbildning ska uppleva att de ökat sin kunskap, förståelse och öppenhet för mångfald och inkludering.

Mätmetod: Webbenkät till samtliga medarbetare som tagit del av inkluderingsutbildningen och djupintervjuer med ett urval.

Indikator: 80 % av de utrikesfödda medarbetarna ska uppleva ett förbättrat mottagande och en minskad diskriminering på arbetsplatserna.

Mätmetod: Webbenkät till samtliga utrikesfödda medarbetare och djupintervjuer med ett urval.

#### **Beskriv hur projektet ska utvärderas.**

Projektet kommer att upphandla en extern följeutvärderare som följer upp projektets måluppfyllelse och genomförande. Utvärderaren återkopplar löpande utvärderingens resultat och ger förslag på förbättringsmöjligheter samt identifierar framgångsfaktorer. Tillsammans med utvärderaren läggs inledningsvis en plan för hur projektet ska följas upp och utvärderas.

Förvaltningschefgruppen träffas veckovis och kommer att löpande följa upp projektets arbete, budget samt den interna statistiken kopplat till projektets indikatorer.

#### **Beskriv vilka som är mottagare av projektets tänkta resultat.**

MOTTAGARE AV PROJEKTETS RESULTAT

1. Härnösands kommuns Arbetslivsförvaltning



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Mottagare av projektets resultat utgörs bl.a. av Härnösands kommuns Arbetslivsförvaltning som är den aktör som efter projektslut ska fortsätta att bedriva och tillhandahålla språkutvecklande utbildningar och yrkesutbildningar. Utifrån projektets resultat och erfarenheter kommer Arbetslivsförvaltningen att justera sin SFI genom att istället införa projektets utbildningsmodeller för de personer där dagens SFI inte fungerar och som har behov av mer praktiska, kortare utbildningar med individanpassat stöd och studietempo. På detta sätt får SFI och yrkesprogrammen ett ökat lärlingsfokus. Som en följd av projektet kommer Arbetslivsförvaltningens vuxenutbildningskapacitet på detta sätt att förbättras. Möjlighet finns även att efter projektslut sprida projektets arbetsmodell vidare till kommunens övriga förvaltningar.

#### Implementering

Då de lärare som kommer att hålla i projektets yrkes- och språkutbildningar är anställda på Härnösands kommuns Vuxenutbildning kommer deras kunskap, kompetens och erfarenheter ifrån projektet att tillvaratas och implementeras i kommunens ordinarie verksamhet efter projektslut.

Även de inkluderingshandledare som utbildats inom ramen för projektet kommer att vara fortsatt anställda på Härnösands kommun och fortsätta bedriva sitt inkluderingsarbete på arbetsplatserna för medarbetarna. Likaså fortsätter språkbuden sitt arbete.

Om den digitala språkinlärningsmetoden visar sig vara framgångsrik undersöks möjligheten att tillvarata den på Härnösands kommun genom inköp av ett antal licenser för verktyget.

Chefen för Arbetslivsförvaltningen i Härnösand har utarbetat projektets huvudsakliga arbetsmodell Karriärtrappan och deltagit aktivt i utvecklingen av övriga verktyg för yrkes- samt språkutveckling såsom kombinerade SVA-lärare och yrkeshandledare, inkluderingshandledare, språkbud, digital yrkessvenska och hemspråkshandledare.

#### 2. Timrå kommuns Socialförvaltning

Mottagare av projektets resultat utgörs av Timrå kommuns Socialförvaltning som varit aktivt involverade i projektansökan och bidragit med erfarenheter ifrån Timrå kommuns modell för språk- och yrkeshandledning. Timrå kommuns Socialförvaltning kommer på sikt att fortsätta arbeta med språkhandledare och digital språkutbildning om projektet visar sig leda till förväntade resultat. Socialförvaltningen kommer internt att fortsätta använda resultatet och insatserna i sina verksamheter. En fördel är att kommunens redan anställda medarbetare kommer att genomföra den absolut största delen av utbildningarna. Kompetensen bibehålls därmed efter projektslut.

#### 3. Härnösands och Timrå kommuners arbetsplatser

En ytterligare mottagare av projektets resultat utgörs av kommunernas arbetsplatser. Medarbetarna på arbetsplatserna kommer att kompetenshöjas kring vad de som infödda Härnösands- och Timråbor ska tänka på när de möter en ny medarbetare från ett annat land. Detta kommer att förbättra mottagandemiljön på arbetsplatsen och göra den mer inkluderande.

#### Implementering

De kompetenshöjda medarbetarna arbetar kvar på arbetsplatserna efter projektslut. Deras kunskap lever därmed kvar och effekten sprids till kommande nyanställda.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

## Metod och tillvägagångssätt

Beskriv de metoder eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet **Problemformulering**, samt möta de projektmål som ni formulerat i avsnittet **Projektmål**.

### PROJEKTETS ARBETSMODELL

Arbetslivsförvaltningen på Härnösands kommun har utvecklat en arbetsmodell, Karriärtrappan, för att stärka kompetensen hos de medarbetare som saknar eller har felaktig utbildning och/eller låga kunskaper i det svenska språket. Denna ska testas och vidareutvecklas i projektet. Detta kommer att ske genom en karriärtrappa där deltagarna utifrån sina individuella förutsättningar och behov ges möjlighet att stärka sin kompetens och sina språkkunskaper i svenska så att de så småningom besitter full kompetens för arbete som vårdbiträde, undersköterska eller barnskötare. Deltagarna kan därigenom kliva på karriärtrappan på olika trappsteg, allt utifrån sina individuella förutsättningar och behov. Karriärtrappan kommer att kombineras med Timrå kommuns beprövade språk- och yrkesutbildning.

### KARRIÄRTRAPPANS OLIKA STEG

Steg 1. Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola breddutbildas genom en inkluderingsutbildning för att motverka diskriminering. Inkluderingsutbildningen utarbetades inom det tidigare KIVO-projektet och användes med goda resultat som nu önskas tillvaratas.

Steg 2. Introduktion och orienteringskurs på folkhögskola

Folkhögskolan erbjuder en introduktion och orienteringskurs till att våga ta steget att prova på en utbildning. Folkhögskolornas lärmiljö har enligt Kommunförbundet i Västernorrlands förstudie visat sig vara värdefull och ett fungerande alternativ för personer där ordinarie skolmiljö och metoder inte räcker till. Projektet vill därför erbjuda denna möjlighet även till sina deltagare.

Steg 3. Yrkesutbildning (tre spår) kombinerat med språkutbildning.

Medarbetaren erbjuds utbildning inom lämpligt yrkesområde (vårdbiträde, undersköterska eller barnskötare). Utbildningen kan även hållas kvällstid och helger. Vald yrkesutbildning kan kombineras med yrkessvenska för de utrikesfödda deltagare som så behöver för att effektivisera språkinläringen. Detta har tidigare testats i Timrå kommun med goda resultat och utgör en lösning på projektets problemanalys, varför projektet vill tillvarata och testa denna arbetsmetod. Beroende på deltagarnas förutsättningar och digitala kompetens kan detta kombineras med eller med tiden åtföljas av en digital språkutbildning, där deltagarna såväl utvecklar sin språkliga som digitala kompetens.

Steg 4. Kvalitetssäkring och handledning av ny personal.

Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. För att möjliggöra detta kommer därför språkombud att utbildas på varje arbetsplats (språkombudsutbildare finns inom organisationen) för att stötta utrikesfödda medarbetare.

Hemspråksutbildare som idag är tvåspråkiga kommer dessutom att utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen. Handledare kommer att utbildas som kan stötta medarbetarna. Hemspråksutbildare har tidigare testats i projektet KIVO



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

och resulterat i positiva resultat, varför detta arbetssätt läggs till i projektets individuellt anpassade verktygslåda.

Steg 5. Medarbetaren erbjuds fast anställning, vilket ger medarbetaren arbete, trygghet, ökad självkänsla och kompetens samt självförsörjning. Samtidigt får Härnösands och Timrå kommuner mer kontinuerliga, kvalitetssäkrade medarbetare som talar de språk som många barn, äldre och personer med funktionsnedsättningar nu talar. Detta stärker kommunens kompetensförsörjning inför kommande etablering samt minskar belastningen på ordinarie medarbetare.

Tiden mellan de olika stegen är individuell och utgår ifrån varje individs behov, förutsättningar och mognad.

Karriärtrappan kommer att kombineras med olika språkfrämjande insatser för de utrikesfödda medarbetare som har behov av detta. Här kommer en bred verktygslåda av olika språkfrämjande, yrkeshöjande och inkluderande insatser att finnas för att kunna erbjuda deltagaren just den inlärningsmetod och det individanpassade stöd som passar varje individ bäst.

#### FÖRSTÄRKT INDIVIDUELLT ANPASSAD SPRÅK- OCH YRKESHANDLEDNING

Deltagarna delas in i mindre grupper med ca sex deltagare i varje grupp. Varje deltagare får fyra timmars studier var 14e dag på betald arbetstid med yrkeshandledare inom valt yrke. Yrkeshandledaren (sjuksköterska, undersköterska, förskollärare eller barnskötare) arbetar nära en SVA-lärare (svenska som andraspråk) för att lägga vikten på yrkessvenska och praktiska situationer som kan uppstå i arbetet, exempelvis kommunikation med sjuksköterska eller brukare. Svenska i skrift tränas utifrån den dokumentation som är så viktig i vården, beskriva brukares mående på ett adekvat sätt. Även statistiker kan lånas in för att bygga realistiska vårdssituationer där deltagarna får träna i skarpt läge. Grammatik tränas i form av användning av olika tempus, vilket är viktigt för att beskriva en händelse korrekt. Yrkes/språkhandledaren har även ansvar för att nätverka med alla enheters språkombud tillika chefer.

Samtliga deltagare får läroboken Rapporteringsstöd [www.evigutveckling.se](http://www.evigutveckling.se); SBAR: Situation, Bakgrund, Aktuellt; Rekommendation. Deltagarna kan delta i utbildningen i sin egen takt och det är viktigt att det får ta tid. Genomsnittlig utbildningstid beroende på förkunskaper och förutsättningar är ca sexton månader. Efter slutförd utbildning får deltagarna ett intyg på genomgången utbildning som ett tillägg i sitt CV.

#### INKLUDERINGSUTBILDNING FÖR HANDEDARE

Inkluderingsutbildningen syftar till att förbättra mottagandet av utlandsfödda kvinnor och män på arbetsplatserna före (språkpraktik/yrkespraktik), under (arbetsplatsförlagd utbildning) och efter genomgången utbildning. Den ökar även medvetenheten kring språk och inkludering hos handledarna så att rätt stöd, miljö och frågor formas på arbetsplatsen för individen och underlättar trivsel, förståelse och inläring. Detta kan handla om ordval, kontrollfrågor, tydlighet, språktempo och inte minst förhållningssätt. Inkluderingshandledare kommer att utbildas i samtliga arbetslag.

#### HEMSPRÅKSHANDEDARE

Hemspråkshandledare talar både svenska och medarbetarens modersmål och ger förstärkt handledning på medarbetarens modersmål.

Handledarna används:

- a) dels för medarbetare i yrkesintroduktion och språkpraktik,
- b) dels under APL för studerande med bristande kunskaper i svenska språket och



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

c) dels i utvidgad introduktion och handledning för nyutexaminerade som fortfarande hade problem med det svenska språket.

#### SPRÅKOMBUD

Språkombud är medarbetare med uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling. Språkombuden arbetar med stöd av chefen för att göra hela arbetsplatsen språkutvecklande och för en bättre kommunikation. Det kan både handla om att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska och att hjälpa kollegor i frågor om vardaglig språkanvändning. Språkombud kan ha svenska som modersmål eller som andraspråk och behöver behärska svenska språket väl. Det är bara den som har gått språkombudsutbildningen som får kalla sig språkombud. På Härnösands och Timrå kommuner finns idag redan utbildade språkombud. Detta koncept ägs av föreningen Vård- och omsorgscollege sedan 2018. Det har utvecklats och prövats med goda resultat sedan 2009, bland annat inom projekten SpråkSam och ArbetSam som drivits i samverkan med arbetsplatser och Nationellt Centrum för svenska som andraspråk (Stockholms universitet) samt forskare på Södertörns högskola.

#### INDIVIDANPASSADE INLÄRNINGSMETODER

Forskningen har visat att vi människor har olika behov, förmågor och sannolikt även av olika lärostilar. Den mer teoretiska och traditionella klassrumsundervisningen med större grupper som äger rum på SFI passar därför inte alla, utan vissa personer fastnar på SFI och kommer inte vidare. Inom ramen för projektet kommer därför nya inlärningsmetoder att testas där utbildningarna utformas mer individanpassat, praktiskt, med mindre grupper och mer individanpassat stöd samt tempo. Framförallt med fokus på tal och förståelse men även mer individuellt praktiskt stöd vid skrift och läsning av svenska än på traditionell SFI.

Projektet vill nu dra nytta av dessa beprövade och evidensbaserade metoder för att stärka utrikesfödda deltagares språkutveckling och inkludering men även för att stärka inkluderingen av arbetssökande med funktionsnedsättningar, annan religiös tillhörighet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, kön m.m. Projektet kommer även att utöver vård och omsorg tillämpa metoderna inom barnomsorgen.

**Beskriv de huvudsakliga aktiviteter som projektet ska genomföra och hur dessa förväntas bidra till att uppfylla projektets angivna mål.**

#### PROJEKTMÅL

Säkra kompetensförsörjningen bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun och vårdbiträden samt undersköterskor i Timrå kommun genom att kompetenshöja medarbetare som besitter för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket.

Kopplade aktiviteter: Genomföra en uppdaterad kompetenskartläggning bland medarbetarna. Identifiera medarbetare med utvecklingspotential som fastnat i sitt yrkesliv men som kan göra en karriärövergång till mer kvalificerat arbete. Identifiera medarbetare bland vikarier och timanställda som saknar utbildning, har felaktig utbildning eller för låga kunskaper i det svenska språket och är i behov av kompetenshöjning. Utarbeta, erbjuda och genomföra behovsriktade yrkesutbildningar till vårdbiträde, undersköterska och barnskötare. Erbjudna möjlighet att vid behov kombinera yrkesutbildningarna med olika individanpassade inlärningsätt för yrkessvenska.

#### DELMÅL

1. Kompetensutveckla vikarier och medarbetare inom vård och omsorg samt barnomsorg som saknar utbildning, har felaktig utbildning eller för låga kunskaper i det svenska språket så att de erhåller rätt kompetens som möter arbetsmarknadens behov.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Kopplade aktiviteter: Kontakta förvaltningarnas verksamhetschefer för urval av lämpliga deltagare. Utarbeta, erbjuda och genomföra behovsriktade yrkesutbildningar till vårdbiträde, undersköterska och barnskötare i enlighet med modellen Karriärtrappan och yrkeshandledd utbildning. Vid behov i kombination med olika individanpassade inlärningsmetoder för yrkessvenska.

2. Öka Härnösand och Timrå kommuners kapacitet för strategisk och hållbar kompetensförsörjning som en följd av rådande höga konkurrens om utbildade personer.

Kopplade aktiviteter: Deltagarna kompetensutvecklas för att uppfylla och motsvara kommunernas kompetenskrav så att de kan erhålla fasta anställningar och på så vis behållas som en del av kommunernas kompetensförsörjning. På detta sätt blir medarbetarna tryggare och säkrare på sina arbetsuppgifter samt får trygga anställningar med ökad trivsel som följd. Detta ökar möjligheten för att medarbetarna väljer att stanna kvar inom kommunernas verksamheter, minskar risken att de lämnar sina anställningar för andra arbetsgivare och stärker kvaliteten på brukarnas samhällsservice.

3. Erbjud medarbetare som har osäkra anställningsformer rätt kompetens som stärker deras förutsättningar för tryggare anställningar genom att arbeta fram utbildningsvägar med kombinerad språkutveckling och yrkesutbildning som utgår ifrån medarbetarnas behov.

Kopplade aktiviteter: Identifiera medarbetare med utvecklingspotential som fastnat i sitt yrkesliv men som kan göra en karriärövergång till mer kvalificerat arbete. Identifiera medarbetare bland vikarier och timanställda som saknar utbildning, har felaktig utbildning eller för låga kunskaper i det svenska språket och är i behov av kompetenshöjning. Kartlägga deltagarnas behov av anpassade inlärningsmetoder och tillgänglighetsanpassningar samt skraddarsy individanpassade utbildningsvägar som möter behoven.

4. Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska fördelas jämställt och behovsriktat mellan projektets deltagande kvinnor och män.

Kopplade aktiviteter: I kompetenskartläggningen kartläggs andelen kvinnor och män med kompetensutvecklingsbehov. Utifrån denna erbjuds projektets utbildningar med motsvarande könsfördelning. Projektmedarbetarna för könsfördelad statistik över projektets deltagarantal och utvärderaren analyserar huruvida projektets kompetensutvecklingsinsatser fördelats på ett jämställt sätt.

5. Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska vara tillgängliga och anpassade till samtliga deltagares förutsättningar och behov.

Kopplade aktiviteter: Vid kompetenskartläggningen ställs frågor kring deltagarnas eventuella behov av fysisk, informativ och kommunikativ tillgänglighet. Utifrån det identifierade behovet av tillgänglighet anpassas projektets lokaler, ljud, ljus, kost, information och kommunikation så att alla medarbetare kan delta på lika villkor.

Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. För att möjliggöra detta kommer därför språkbud att utbildas på varje arbetsplats (språkbudsutbildare finns inom organisationen) för att stötta utrikesfödda deltagare. Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola kommer även att breddutbildas genom en Inkluderingsutbildning för att motverka diskriminering. Hemspråksutbildare som idag är tvåspråkiga





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

kommer dessutom att utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen.

Under kompetenskartläggningen ställs frågor till medarbetarna om de utsatts för trauman som kan påverka och blockera deras inlärningsförmåga av det svenska språket eller yrkeskunskaper, dvs. om det kan finnas en möjlighet att de lider av PTSD. Medarbetare som bekräftar detta får hjälp till undersökning av eventuell PTSD vid hälsocentral. Medarbetarna erbjuds därefter olika alternativa individanpassade metoder för effektiv språkinläring.

#### 6. Öka medarbetarnas kunskap, förståelse och öppenhet för mångfald och inkludering (Icke diskriminering).

Kopplade aktiviteter: En inkluderingsutbildning till inkluderingshandledare utarbetas efter KIVO-modellen för att öka medarbetarnas kunskap, förståelse och öppenhet för mångfald och inkludering inför anställning av medarbetare med utländsk bakgrund, funktionsnedsättningar, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet, religion samt yngre eller äldre. Inkluderingsutbildningen genomförs inledningsvis i projektet och ges till samtliga arbetslag. Projektmedarbetarna diskuterar och förbereder sig så att de vet hur de ska hantera eventuella situationer av diskriminering som kan uppstå.

#### **Beskriv de aktiviteter som behöver genomföras i projektets inledande fas för att starta upp och rigga projektet.**

Under projektets inledande fas kommer lokaler att färdigställas där projektet ska bedrivas.

Projektets projektledare, administratör, ekonom och projektmedarbetare rekryteras.

Projektets kompetensutvecklingsinsatser förbereds så att de är klara inför deltagarstart.

Projektmedarbetarna diskuterar och planerar hur de ska arbeta för att integrera de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i projektet. Projektmedarbetarna förbereder sig för hur de hanterar eventuell diskriminering i projektet, även deltagare sinsemellan.

Samtliga arbetslag utbildas i inkluderingsutbildning.

Kontakter tas med hemspråkshandledare, språkombud, SVA-lärare, sjuksköterskor och förskollärare så att de är redo och förberedda när de första deltagarintagen sker.

Kontakter kommer även att tas med de samarbetsparter som hänvisar deltagare till projektet (Socialförvaltningen och Skolförvaltningen) för att förbereda för en start av de första grupperna av deltagare. Här stäms deltagarnas behov av tillgänglighetsanpassningar av.

Projektets följeutvärdering upphandlas tidigt för att kunna utarbeta en utvärderingsplan för projektet samt genomföra föremätningar.

Projektets externa expertis för digital språkutbildning, stöd kring horisontella principer, tillgänglighetsanpassningar och översättning kommer att upphandlas.

De administrativa rutinerna, såsom exempelvis tidsredovisning för personal och deltagare kommer att riggas.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

En plan för hur projektmedarbetarna ska kunna följa upp de olika projektmålen indikatorer läggs så att all intern statistik förs redan från projektstart.

En uppdaterad kompetenskartläggning av deltagarnas kompetensutvecklingsbehov genomförs.

Detaljerna i projektets arbetsmodell att utvecklas. Exempelvis hur placeringen av deltagarna sker och hur mentorskapet utformas.

#### **Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.**

Deltagarna rekryteras via enhetschefer på Härnösands och Timrå kommuners Socialförvaltningar och på Skolförvaltningen i Härnösands kommun.

Vid inskrivning i projektet genomförs via såväl samtal med berörd chef som deltagare som en kartläggning av deltagarens kompetens, behov av kompetensutveckling samt eventuella behov av fysiska, informativa och kommunikativa tillgänglighetsanpassningar. Utifrån kartläggningens resultat anpassas därefter projektets utbildningar och information så att samtliga deltagare kan ta del av och delta i projektets aktiviteter på samma villkor som övriga deltagare. Under genomförandet av projektet tillämpas universell design, dvs. projektet organiseras och byggs upp för att passa alla oavsett funktionsnedsättning eller ej. Baserat på kartläggningens resultat kliver därefter deltagaren på det steg på Karriärtrappan som är mest lämpligt utifrån deltagarens individuella behov.

De deltagare som har lägst kompetens börjar på steg 1.

Steg 1. Introduktion och orienteringskurs till yrkesutbildning via folkhögskolan. En introduktion till yrkesutbildning för att sedan våga ta steget till yrkesutbildning.

Steg 2. Yrkesutbildning (tre spår) kombinerat med språkutbildning.

Deltagarna erbjuds när de är mogna för det utbildning via Vuxenutbildningen inom valt yrkesområde (vårdbiträde, undersköterska eller barnskötare). Utbildningen kan även hållas kvällstid och helger. Vald yrkesutbildning kan kombineras med yrkessvenska för de utrikesfödda deltagare som så behöver för att effektivisera språkinläringen.

#### **DELTAGARNAS PLANERADE NÄRVAROGRAD OCH GRUPPINTAG.**

Deltagarna delas in i mindre grupper med ca fem-sex deltagare i varje grupp. Varje deltagare får fyra timmars studier var 14e dag på betald arbetstid med yrkeshandledare inom valt yrke. Yrkeshandledaren (sjuksköterska, undersköterska, förskollärare eller barnskötare) arbetar nära en SVA-lärare för att lägga vikten på yrkessvenska och praktiska situationer som kan uppstå i arbetet, exempelvis kommunikation med sjuksköterska eller brukare. Svenska i skrift tränas utifrån den dokumentation som är så viktig i vården och för att beskriva brukares mående på ett adekvat sätt. Även statistiker kan lånas in för att bygga realistiska vårdssituationer där deltagarna får träna i skarpt läge. Grammatik tränas i form av användning av olika tempus, vilket är viktigt för att beskriva en händelse korrekt. Yrkes/språkhandledaren har även ansvar för att nätverka med alla enheters språkkombud tillika chefer.

Samtliga deltagare får läroboken Rapporteringsstöd [www.evigutveckling.se](http://www.evigutveckling.se); SBAR: Situation, Bakgrund, Aktuellt; Rekommendation. Deltagarna kan delta i utbildningen i sin egen takt och det är viktigt att det får ta tid. Genomsnittlig utbildningstid är mellan 10-16 månader beroende på förkunskaper men eftersom



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

upplägget görs individuellt kan detta variera. Två huvudsakliga gruppintag görs under projekttiden men då vissa deltagare kan bli klara fortare finns ett flexibelt deltagarintag. På samma sätt varierar närvarograden mellan deltagarna från 4 tim/deltagare för de som deltar i inkluderingsutbildningen upp till 16 400 timmar för de deltagare som deltar i språk- och yrkesutvecklande insatser i 16 månader. Efter slutförd utbildning får deltagarna ett intyg på genomgången utbildning som ett tillägg i sitt CV.

Steg 3. Kvalitetssäkring och handledning av ny personal.

Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. För att möjliggöra detta kommer därför språkbud att utbildas på varje arbetsplats (språkbudsutbildare finns inom organisationerna) för att stötta utrikesfödda deltagare. Språkbud är en undersköterska/vårdbiträde/barnskötare som har ett intresse för dessa frågor och blir länken i arbetsgruppen som hjälper/stöttar med såväl kommunikation och dokumentation på sin egen avdelning.

Hemspråksutbildare som idag är tvåspråkiga kommer dessutom att utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen.

Steg 4. Deltagaren erbjuds en trygghetsanställning vid behov med språkstöd, vilket ger möjlighet att anställa personer med överkapacitet. Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola kommer även att breddutbildas genom en inkluderingsutbildning till inkluderingshandledare för att motverka diskriminering. Inkluderingsutbildningen utarbetades inom det tidigare KIVO-projektet och användes med goda resultat som nu önskas tillvaratas.

Steg 5. Deltagaren erbjuds vikariat, vilket ger deltagaren arbete, trygghet, ökad självkänsla och kompetens samt självförsörjning. Samtidigt får Härnösands och Timrå kommuner mer kontinuerliga, kvalitetsssäkrade vikarier som talar de språk som många barn, äldre och personer med funktionsnedsättningar nu talar. Detta stärker kommunens kompetensförsörjning inför kommande etablering samt minskar belastningen på ordinarie medarbetare.

Steg 6. Deltagaren erbjuds fast anställning.

Tiden mellan de olika stegen är individuell och utgår ifrån varje individs behov, förutsättningar och mognad.

**Beskriv hur ni säkerställer att projektet kommer att nå planerat antal deltagare och vilka åtgärder som kommer vidtas om svårigheter uppstår kopplat till detta.**

Projektets deltagare kommer att rekryteras bland medarbetare på Härnösands och Timrå kommuners Socialförvaltningar och Skolförvaltningen på Härnösands kommun som saknar tillräcklig kompetens såsom utbildning och/eller språkkunskaper i svenska. Dessa vill projektet fånga upp och stötta deras språkutveckling med kombinerad yrkesutbildning. Enhetscheferna inom vård och omsorg samt barnomsorgen kommer att välja ut de deltagare som har störst behov och möjlighet.

Då projektets deltagare kommer via Härnösands och Timrå kommuner och samtliga berörda förvaltningschefer utgör projektets styrgrupp bedöms riskerna vara små att projektet får svårigheter att uppnå planerat antal deltagare. Skulle svårigheter trots allt uppstå kommer respektive förvaltningschef att kontakta sina enhetschefer för att identifiera ytterligare deltagare.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Om ni avser att arbeta transnationellt i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.  
Inget transnationellt arbete är aktuellt.

## Kapacitet och kompetens

**Beskriv hur ni säkerställer att det finns personal i projektet vid projektstart och vilka åtgärder som kommer vidtas om det uppstår svårigheter kopplat till detta.**

Då samtlig personal som kommer att arbeta i projektet redan är anställda på kommunerna bedöms inte detta utgöra någon svårighet. Kommunen kommer att allokera personalen och skapa utrymme för dem att delta i projektet. Om någon medarbetare skulle avsluta sin anställning finns även möjligheter för kommunen att ersätta denna medarbetare då Härnösands kommun har ett stort antal pedagoger anställda. Projektet kommer även i såväl Härnösand som Timrå kommun att utbilda dubbla medarbetare för att det vid behov ska finnas en backup. De externa tjänsterna kommer att upphandlas tidigt i projektet.

**Beskriv vilka kompetenser som krävs för att arbeta med vald metod och tillvägagångssätt.**

KOMPETENSER SOM KRÄVS FÖR ATT ARBETA MED VALD METOD

Inkluderingshandledare till arbetslagen kommer att utbildas av Härnösands kommun inledningsvis i projektet för att stötta deltagarnas integrering och inkludering på arbetsplatserna. Utbildningarna omfattar en halvdag.

Kompetens att genomföra digitala språkutbildningar till projektets deltagare kommer att upphandlas.

Stöd till projektmedarbetarna kopplat till integrering av arbete med horisontella principer i projektet kommer att upphandlas.

Metoder och verktyg för tillgänglighetsanpassning kommer att upphandlas.

Översättning kommer att upphandlas.

RESURSER SOM INTE FINNS INLAGDA I PROJEKTBUDETEN

Utöver ovanstående kompetenser vars kostnader finns inlagda i projektbudgeten kommer Härnösands kommun att tillföra följande kompetenser som ligger utanför projektbudgeten:  
Hemspråkshandledare, 40 % i 36 mån.

Utöver ovanstående kompetenser vars kostnader finns inlagda i projektbudgeten kommer Timrå kommun att tillföra följande kompetenser som ligger utanför projektbudgeten:  
Språkshandledare, 20 % i 36 mån.

## Ekonomi - Finansiering

**Kostnad per deltagare:** 10 542 kr

**Beskriv hur kostnaden per deltagare är motiverad utifrån presenterad problemformulering, projektmål samt metod och tillvägagångssätt.**

Projektets målgrupp består av anställda. Trots detta så är dessa personer med låg utbildningsnivå, där det traditionella skolsystemet med stora grupper och teoretisk utbildning inte alltid har visat sig fungera. För



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

vissa deltagare kan detta bero på dolda funktionsnedsättningar. Det är därför viktigt att deltagargrupperna är förhållandevis små för att kunna erbjuda dem individanpassade mer praktiskt utformade utbildningsmetoder och hög grad av individuellt stöd inom såväl språkkunskap som yrkeskunskap. Trots att målgruppen utgörs av anställda medarbetare så liknar målgruppen därmed i vissa fall målgruppen inom POA2. Detta gör det viktigt att kunna erbjuda målgruppen en hög grad av individuellt anpassat stöd, vilket gör att kostnaden per deltagare blir förhållandevis hög.

Deltagarnas erfarenhet av värden och förskolan varierar även stort, vilket gör att det är viktigt att kunna dela in deltagarna i mindre grupper efter kunskapsgrad. Bland målgruppen finns utöver svenskfödda också personer med utländsk bakgrund som har varierande kunskaper i det svenska språket och studiebakgrund. Deltagarna tillhör även olika verksamheter, vilket gör det utmanande att skapa ett schema som fungerar för alla när deltagarna studerar på arbetstid. Det är därför viktigt att kunna erbjuda flera små grupper med olika språkliga och yrkesmässiga kunskapsnivåer.

**Beskriv eventuella åtgärder om projektet får svårigheter att nå planerad medfinansiering.**

Då majoriteten av projektets medfinansiering kommer via deltagarnas planerade arbetstid i projektet bedöms medfinansieringen vara säker i och med att deltagarna kommer via Härnösands och Timrå kommuners Socialförvaltningar och Härnösands kommuns Skolförvaltning. Risken för att inte uppnå planerad medfinansiering bedöms därför som låg i och med att projektet självt styr över inflödet.

Skulle emellertid svårigheter trots det uppstå finns möjlighet att samtliga berörda förvaltningschefer på ett styrgruppsmöte ser över om en eller flera förvaltningar kan öka sitt deltagarinflöde i förhållande till övriga. Förvaltningscheferna tillika styrgruppen för därefter samtal med respektive verksamhetschef för att identifiera ytterligare deltagare.

**Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan?**

Nej

## **Ekonomi - Övrigt**

**Har stödmottagarna (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?**

Nej

**Beskriv kortfattat era rutiner kring redovisning och rapportering av ert projekt.**

- Avstämningsrutiner - Projektet säkerställer att endast kostnader som avser projektverksamheten redovisas till Svenska ESF-rådet i ansökan om utbetalning genom att projektets fakturor märks med projektets namn, projektkod och skickas till projektets ekonom.
- Betalningsrutiner - Svenska ESF-rådet ersätter upparbetade kostnader i projektet i efterhand. Projektet säkerställer att de kostnader som redovisas i ansökan om utbetalning är betalade vid ansökningstillfället genom att projektets fakturor och tidsredovisningar läggs in i systemet av projektets ekonom först efter att betalning genomförts.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

- Tidrapportering för deltagare - Projektledaren kommer månadsvis i samarbete med respektive verksamhets handledare att föra statistik över deltagarantal och tidrapportering för deltagare till projektets administratör som sammanställer och rapporterar detta till SCB. Projektrelevant tid säkerställs genom ESF:s tidsredovisningsmallar som fylls i av verksamheternas handledare.
- Tidrapportering för personal - Respektive projektmedarbetare för tidsredovisning över sin arbetstid i projektet. Tidsredovisning av personal sker via Svenska ESF-rådets digitala tidsredovisningssystem. Denna lämnas månadsvis till projektets administratör som sammanställer och rapporterar till ESF. Projektrelevant tid säkerställs genom ESF:s tidsredovisningsmallar som fylls i av respektive projektmedarbetare och skiljs från eventuellt arbete i ordinarie verksamhet.
- Attestrutiner - Organisationens rutiner för attestering av fakturor som är hänförliga till projektverksamheten fungerar genom att projektledaren först tar del av samtliga fakturor, kontrollerar att de avser projektkostnader och attesterar dem innan de skickas vidare till projektets ekonom för betalning.

**Beskriv vilken extern personal som krävs för genomföra projektet.**

För att genomföra digital mobilanpassad språkutbildning krävs extern personal med denna kompetens, vilket kommer att upphandlas.

Då målgruppen kan bestå av personer med dolda funktionsnedsättningar finns behov av stöd kring tillgänglighetsanpassningar och integrering av tillgänglighet i projektet. Förstärkt stöd kring integrering av de horisontella principerna jämställdhet och icke-diskriminering kommer också att behövas.

Då målgruppen förutom svenskfödda även består av utrikesfödda finns även behov av översättningar av dokument.

Extern utvärderare kommer att upphandlas.

**Beskriv hur ni kommer att konkurrensutsätta externa kostnader.**

Härnösands kommun och Timrå kommun omfattas av Lagen om offentlig upphandling, LOU (2016:1145). Denna lag kommer att tillämpas inom ramen för projektet.

**Beskriv er ekonomiska förmåga.**

Härnösands och Timrå kommuners likviditet är mycket god och det utgör inget problem att ligga ute med medel tills dess att stödet betalas ut. Härnösands och Timrå kommuner har även finansiella möjligheter att klara av om Svenska ESF-rådet inte godkänner kostnader som redovisats i ansökan om utbetalning.

**Beskriv vilken typ av intäkter som projektet kommer att generera.**

**Har moms inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget?**  
(gäller ej projekt med 40%-modellen)

Nej

**Förankring**



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

**Beskriv hur projektansökan är förankrad hos stödsökande och hos övriga aktörer som medverkar i projektansökan.**

En projektgrupp bestående av Härnösands kommuns kommundirektör, chef för arbetslivsförvaltningen, chef för socialförvaltningen, chef för skolförvaltningen, biträdande chef för socialförvaltningen/chef anhängig och närstående enheten, verksamhetschef internt stöd på socialförvaltningen samt rektor på komvux har varit aktiva i framtagandet av projektiden. Projektgruppen har tillsammans gjort en problem- och målanalys för att kartlägga huvudproblemets orsaker och effekter, utarbetat projektets arbetsmetod, mål, indikatorer och samverkansformer. Hela projektansökan är utarbetad av kommundirektören och samtliga berörda förvaltningschefer.

Linjen utgör grunden. Förvaltningscheferna har utarbetat projektansökan och i sin tur förankrat den hos förvaltningsledningen och verksamhetsledningen. På detta sätt är ansökan förankrad på såväl strategisk som operativ nivå. Berörda förvaltningschefer utgör projektets styrgrupp och följer regelbundet varannan vecka upp projektet under hela projektiden.

Härnösands kommundirektör har hållit möten med Timrå kommuns rehabsamordnare på HR-avdelningen och verksamhetschef för vård och omsorg kring arbetsmetoder och erfarenheter från deras tidigare genomförda språkprojekt Tillsammans. Projektet arbetade med vårdsvenska med vårdkunskap och har god koppling till detta projekt. De har även varit delaktiga i utformningen av projektansökan och bidragit med erfarenheter och metoder från sitt språkprojekt. Härnösands kommundirektör har beskrivit och förankrat projektet hos Timrå kommuns kommundirektör.

Projektet är även förankrat hos tf förvaltningschef på Socialförvaltningen i Timrå kommun.

Projektet är med andra ord mycket väl förankrat på samtliga nivåer.

**Beskriv hur projektets styrgrupp kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är relevanta för att tillvarata projektets intressen och resultat.**

Projektets styrgrupp kommer att bestå av Härnösands kommuns kommundirektör Lars Liljedahl som utgör styrgruppens ordförande och HR-chef Marie Englund vice ordförande samt berörda förvaltningschefer. Berörda förvaltningschefer i Härnösand är chef för Arbetslivsförvaltningen Ingrid Nilsson, chef för Socialförvaltningen Mats Collin och chef för Skolförvaltningen Marie Blomberg. Från Timrå kommun deltar chef för Socialförvaltningen Johan Vikström och HR-chef Anna Hemmingsson. Förvaltningscheferna följer upp att projektet ligger i måluppfyllelse eller om något behöver förändras i projektet.

Dessa förvaltningschefer är relevanta för projektet eftersom det är från Socialförvaltningarna i båda kommunerna och från Skolförvaltningen i Härnösand som projektets deltagare rekryteras. Det är även inom Socialförvaltningarna och Skolförvaltningen som det största kompetensförsörjningsbehovet finns, där projektet kommer att implementeras och dess resultat att tillvaratas efter projektslut.

Arbetslivsförvaltningen genomför projektets kompetensutvecklingsinsatser i Härnösands kommun. HR-cheferna har stort intresse av att lösa kommunernas kompetensförsörjning. Samtliga styrgruppsmedlemmar har mandat att fatta beslut, tillvarata projektets intressen och resultat, fatta beslut för sin egen organisation och styra projektet.

## Sammanfattning



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

### På svenska

Härnösands och Timrå kommuner står liksom övriga kommuner inför mycket stora utmaningar vad gäller sin kompetensförsörjning. Det råder idag en samhällsparadox där de som arbetar blir utbrända medan de som står utanför arbetsmarknaden mår dåligt och hamnar i utanförskap. Det finns därmed ett stort behov av att rekrytera ytterligare personal med rätt kompetens inom såväl barnomsorg som vård och omsorg.

Samtidigt har Härnösands kommun den högsta arbetslösheten i Västernorrlands län. Enligt Arbetsförmedlingens statistik var andelen inskrivna arbetslösa i kommunen 8,5 % jämfört med 5,8 % i länet som helhet i juli 2023. Andelen inskrivna arbetslösa kvinnor var 8,6 % och andelen inskrivna arbetslösa män 8,4 %, dvs. ungefär på samma nivå. Bland inskrivna arbetslösa utrikesfödda var arbetslösheten samma månad ännu högre 24,1 % jämfört med 17,7 % i länet som helhet.

Motsvarande statistik i Timrå kommun visar att andelen inskrivna arbetslösa i kommunen var 6,2 % jämfört med 5,8 % i länet som helhet i juli 2023. Andelen inskrivna arbetslösa kvinnor var 6,3 % och andelen inskrivna arbetslösa män 6,1 %, dvs. ungefär på samma nivå. Bland inskrivna arbetslösa utrikesfödda var arbetslösheten samma månad ännu högre 18,4 % jämfört med 17,7 % i länet som helhet.

Under covid-19 pandemin uppstod ett akut stort behov av nya medarbetare inom vård och omsorg liksom barnomsorg samtidigt som de arbetsökande som fanns tillgängliga inte alltid uppfyllde kompetenskraven. Detta medförde att medarbetare ibland anställdes som saknade utbildning, hade felaktig utbildning eller otillräckliga kunskaper i det svenska språket.

Dessa medarbetare behöver således kompetensutvecklas både vad gäller yrkeskunskaper och kunskaper i det svenska språket. Vissa har för låg eller felaktig kompetens alternativt är för språksvaga för att egentligen motsvara kommunens kompetenskrav. Detta leder till kvalitetsbrister som behöver åtgärdas. Rätt kompetens och goda kunskaper i det svenska språket är viktigt i arbete med barn, äldre och personer med funktionsnedsättning för att skapa trygghet och patientsäkerhet. Medarbetarna besitter emellertid kompetens att tala med utrikesfödda barn och brukare på deras eget språk, vilket är efterfrågat som en följd av den ökade mångfalden i det svenska samhället. Det är därför av vikt att stärka dessa medarbetares kompetens så att de kan arbeta kvar inom kommunen och bli långsiktig fast personal samt öka kontinuiteten.

Härnösands och Timrå kommuner behöver därför utveckla, testa och kvalitetssäkra en modell för att kompetensutveckla och bibehålla sina anställda i kommunens verksamhet, därigenom säkra kommunens kompetensförsörjning samt trygga en kvalitativ samhällsservice för medborgarna. Detta vill vi göra genom att kompetenshöja medarbetare som idag saknar tillräcklig kompetens och/eller språk för att arbeta inom vård- och omsorg, funktionsstöd eller förskola för att kunna behålla dem som anställda samt öka deras sysselsättningsgrader. Projektet kommer därför att arbeta fram kortare utbildningsvägar till vårdbiträde, undersköterska och barnskötare, där språkutveckling och yrkesutbildning kombineras och utgår ifrån de anställdas individuella behov och förutsättningar.

Då målgruppen ofta har provat att studera på SFI tidigare men fastnat i sin språkutveckling eller inte klarat av yrkesstudier tidigare kommer projektet att använda sig av individanpassade alternativa lärsätt med mer praktiska lärmeter, anpassat studietempo, mindre grupper och ökat stöd av yrkes- och språkhandledare. En kartläggning av medarbetarnas behov av tillgänglighet kommer också att göras vid inskrivning i projektet.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

### På engelska

The municipalities of Härnösand and Timrå face equal to other municipalities very large challenges concerning its competence supply. Today there is a social paradox, where those who work literally work so hard that they suffer from exhaustion depression, while those who are outside the labor market feel bad and end up in exclusion. There is a huge need to recruit further staff with accurate competence within childcare as well as within health and social care.

Simultaneously the municipality of Härnösand has the highest unemployment numbers within the county of Västernorrland. According to statistics from the Unemployment agency, the percentage of registered unemployed was in July 2023 8,5 % compared to 5,8 % in the entire county. The share of registered unemployed women was 8,4 % and the share of registered unemployed men was 8,6 %. Among registered unemployed with foreign background unemployment within the municipality of Härnösand the same month was even higher 24,1 % compared to 17,7 % in the entire county.

Corresponding statistics from the municipality of Timrå show that in July 2023 the share of registered unemployed within the municipality was 6,2 % compared to 5,8 % within the entire county. The share of registered unemployed women was 6,3 % and the share of registered unemployed men was 6,1 %, i.e. on approximately the same level. Among registered unemployed with foreign background the unemployment rate the same month was even higher 18,4 % compared to 17,7 % in the entire county.

During the covid-19 pandemic a huge need of new employees emerged within health care as well as within child care simultaneously as the available unemployed did not always meet the competence requirements. This resulted in employees sometimes being employed although they lacked education, had mismatching education or insufficient knowledge of the Swedish language.

These employees do consequently need to develop their competence both concerning vocational training as well as their knowledge of the Swedish language. Some have too a low educational level or mismatching competence alternatively have too low knowledge of the Swedish language to really correspond to the competence requirements of the municipality. This results in quality deficiencies that need to be addressed. The right competence and good knowledge of the Swedish language is important working with children, elderly and people with disabilities in order to create security and patient safety. The employees do however have the competence to speak to children with foreign background and users in their own language, which is demanded as a consequence of the increased diversity in the Swedish society. It is hence of importance to strengthen the competency of these employees in order to keep them within the municipality and become permanent staff and increase continuity.

The municipalities of Härnösand and Timrå consequently need to develop, test and quality assure a model for developing the competence and keep the employees in the organisation of the municipality and thereby secure the supply of competence and a qualitative community service for the citizens. We wish to achieve this by raising the competence of the employees, who today lack sufficient competence and/or language in order to work within health care, support to people with disabilities or pre-school and in order to keep them as employees and increase their employment rates. The project will therefore develop shorter educational pathways to care assistant, assistant nurse and childminder, where language development and vocational training is combined and is based on the individual needs and conditions of the employees.

Since the target group has often tried to study SFI (Swedish For Immigrants) earlier but got stuck in their language development or not passed vocational studies earlier the project will use individually adjusted



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

alternative and more practical learning methods, adjusted study pace, smaller groups and increased support from vocational- and language supervisors. A survey of the employees' need of accessibility will also be carried out by the registration to the project.

### Ekonomi - Budget

Kostnader	13 957 285 kr
Budgeterad medfinansiering från projektet	46 %
Krav på medfinansiering från projekt	46 %



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Bilaga:  
Budgetspecifikation

Datum:  
2023-09-24

Diarienummer:  
23-033-S01

1 (3)

Kostnader socialfond							13 957 285 kr
Direkta kostnader							13 957 285 kr
Personal							12 840 049 kr
Kostnadsbärare	Funktion/Titel	Beskrivning av arbetsuppgifter i projekt	Enhetskostnad	Tjänstgöringsgrad	Antal månader	Summa	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Projektleddare	Leda projektets operativa arbete, genomför upphandlingar, rapporterar till styrgrupp, uppföljning.	5	50	36	1 845 474 kr	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Administratör	Administration	2	20	36	503 203 kr	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Ekonom	Ekonomi, budget och redovisning.	5	15	36	553 642 kr	
TIMRÅ KOMMUN	SVA-lärare	Stödja utrikesfödda deltagares språkutveckling på arbetsplatsen.	2	50	36	1 258 008 kr	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	SVA-lärare	Stödja utrikesfödda deltagares språkutveckling på arbetsplatsen.	2	50	36	1 258 008 kr	
TIMRÅ KOMMUN	Sjuksköterska	Praktiskt utbilda deltagare i yrkeskunskaper	3	50	36	1 444 929 kr	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Sjuksköterska	Praktiskt utbilda deltagare i yrkeskunskaper	3	50	36	1 444 929 kr	
TIMRÅ KOMMUN	Delprojektledare	Leda och samordna utbildningsinsatserna i Timrå	5	25	36	922 737 kr	
TIMRÅ KOMMUN	Språkkombud	Stöder medarb. i språkutveckling. Arbetar med stöd av chef för att göra arb.platsen språkutvec	2	60	36	1 509 610 kr	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Språkkombud	Stöder medarb. i	2	60	36	1 509 610 kr	



Svenska ESF-rådet Huvudkontoret  
Besöksadress: Drottninggatan 9, 3 tr  
Postadress: Box 397, 801 05 Gävle

Telefon: 020-33 33 90  
Fax: 08-579 171 01  
Webbplats: www.esf.se



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Bilaga:  
Budgetspecifikation

Datum:  
2023-09-24

Diarienummer  
23-033-S01

2 (3)

HÄRNÖSANDS KOMMUN	Förskollärare	Praktiskt utbilda deltagare i 2 yrkeskunskaper	20	36	503 203 kr
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Inkluderingshandledare	Arbetar för att skapa en inkluderande och mottagande arbetsplats.	3	18	43 348 kr
TIMRÅ KOMMUN	Inkluderingshandledare	Arbetar för att skapa en inkluderande och mottagande arbetsplats.	3	18	43 348 kr
<b>Externa tjänster</b>					
<b>Kostnadsbärare</b>					1 050 000 kr
HÄRNÖSANDS KOMMUN		<b>Beskrivning</b> Kostnad för digital språkutbildning			<b>Belopp</b> 170 000 kr
TIMRÅ KOMMUN		Kostnad för digital språkutbildning			170 000 kr
HÄRNÖSANDS KOMMUN		Kostnader för stöd kring horisontella principer, översättningar och tillgänglighetsanpassningar			200 000 kr
HÄRNÖSANDS KOMMUN		Extern utvärdering			510 000 kr
<b>Resor och logi</b>					50 000 kr
<b>Kostnadsbärare</b>					
HÄRNÖSANDS KOMMUN		<b>Beskrivning</b> Spridningskonferens (Lokal inkl. enklare förtäring och eventuellt föreläsare).			<b>Belopp</b> 25 000 kr
HÄRNÖSANDS KOMMUN		Erfarenhetsutbyten och projekträffar mellan Härnösand och Timrå. (Lokaler och resor).			25 000 kr
<b>Utrustning och materiel och deltagarlokal</b>					
<b>Kostnadsbärare</b>					17 236 kr
TIMRÅ KOMMUN		<b>Beskrivning</b> Läromedel till deltagare (139 kr * 67 deltagare = 9 313 kr)			<b>Belopp</b> 9 313 kr



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Bilaga:  
Budgetspecifikation

Datum:  
2023-09-24

Diarienummer  
23-033-S01

3 (3)

HÄRNÖSANDS KOMMUN

Läromedel till deltagare (139 kr \* 57 deltagare = 7 923 kr)

7 923 kr

**Ersättning / lön till deltagare**

Anställda deltagare		11 826 120 kr
Offentligt anställda deltagare		11 826 120 kr
<b>Deltagande företag</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Timmar</b>
TIMRÅ KOMMUN	67	190
HÄRNÖSANDS KOMMUN	57	190
HÄRNÖSANDS KOMMUN	800	4
TIMRÅ KOMMUN	400	4
		<b>Belopp</b>
		5 308 410 kr
		4 516 110 kr
		1 334 400 kr
		667 200 kr


## Bekräftelse av åtagande

Behörig företrädare för organisationen som är stödmottagare i projektet bekräftar ett åtagande att genomföra projektet i enlighet med beslut om stöd. Genom undertecknandet bekräftas också att behörig företrädare tagit del av beslutet om stöd (inklusive ansökan om stöd) samt allmänna och i förekommande fall särskilda villkor för beslutet.

Bilagor som bifogats denna åtagandebekräftelse:

- Beslut om stöd (inklusive ansökan om stöd)
- Svenska ESF-rådets allmänna beslutsvillkor

Härnösand, 240102  
Ort och datum



Signatur

Lars Liljedahl  
Namnförtydligande

Härnösands kommun  
Stödmottagande organisation



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Datum  
2023-12-20  
Beslut om stöd

Dnr:  
23-033-S01

1 (4)

## Stödsökande

### Projektägare

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

### Samverkansparter

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

TIMRÅ KOMMUN  
212000-2395  
861 82 TIMRÅ

TIMRÅ KOMMUN  
212000-2395  
861 82 TIMRÅ

TIMRÅ KOMMUN  
212000-2395  
861 82 TIMRÅ

---

## Beslut

Svenska ESF-rådet beslutar att

- bevilja ansökan om stöd med upp till 13 957 285 kronor för att bedriva projektet Tryggad välfärd under samhällsomvandling.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

- stödet motsvarar 54 procent av projektets totala stödberättigande kostnader som är 25 783 405 kronor.
- stödet motsvarar 100 procent av 13 957 285 kronor (projektets totala stödberättigande kostnader exklusive ersättning/lön till deltagare och bidrag i annat än pengar).

---

Beslutet kan inte överklagas enligt 4 kap. 11 § Förordning (2022:1379) om förvaltning av program för vissa EU-fonder.

Beslutet har fattats av Åza Rydén efter föredragning av Olga Krkic och David Petri. Denna handling har undertecknats digitalt och saknar därför underskrift.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

## Bakgrund

Svenska ESF-rådet publicerade den 2023-05-31 utlysningen *PO A1 Kompetensutveckling för sysselsatta i Mellersta Norrland, 23-033*.

Ansökan om stöd för att driva projektet *Tryggad välfärd under samhällsomvandling* inkom den 2023-09-24.

Efter det att ansökan lämnades in har stödsökanden på begäran från Svenska ESF-rådet lämnat följande förtydliganden:

Under beredningen har ansökan förtydligats. Förtydliganden handlade om projektets mål och indikatorer, målgruppens könsfördelning och implementering av projektets resultat.

## Skälen för beslutet

Svenska ESF-rådet har bedömt att ansökan uppfyller de i utlysningen uppställda kraven och är förenlig med nationell och europeisk rätt (se separat bilaga Ansökan om stöd). Svenska ESF-rådet har i enlighet med 2 kap. 12-17 §§ i Förordning (2022:1379) om förvaltning av program för vissa EU-fonder överlämnat ansökan för prioritering till behörigt strukturfondspartnerskap (SFP).

SFP har vid sammanträdet 2023-12-19 lämnat följande motivering:

Partnerskapets bedömning är att projektet stämmer överens med handlingsplanen för ESF+ i Mellersta Norrland, PO A1. Vidare är partnerskapets bedömning att projektet stämmer överens med regionala behov och prioriteringar, särskilt den regionala utvecklingsstrategin för Västernorrland.

Svenska ESF-rådet konstaterar att projektet har prioriterats av SFP och att övriga förutsättningar är uppfyllda. Ansökan om stöd ska därför beviljas.

Samtliga de parter som är angivna på första sidan i detta beslut är stödmottagare. Beslutet om stöd utgör inte ett beslut om utbetalning. Beslut om utbetalning fattas efter ansökan om utbetalning. Stödmottagare ska genomföra projektet i enlighet med ansökan (se separat bilaga Ansökan om stöd).

## Beslutsvillkor

Stödmottagare ska följa de allmänna beslutsvillkoren (se bilaga).

## Rapportering till SCB

Deltagare i detta projekt ska rapporteras till SCB i enlighet med Svenska ESF-rådets mall och anvisningar för deltagarrapportering.

## Statsstöd



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

De minimis:

De beslutade beloppen till respektive företag enligt de minimisförordningen framgår av bilaga till detta beslut.

### Övrigt

Information om Svenska ESF-rådets behandling av personuppgifter i samband med ärenden om stöd (se bilaga).

Svenska ESF-rådet kommer i den så kallade projektbanken som finns på ESF-rådets hemsida offentliggöra uppgifter om projektet. Dessa uppgifter överförs även till kommissionen webbportal (se artikel 49 EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EU) 2021/1060 av den 24 juni 2021).



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Beslutad: 2022-08-30 1 (12)  
Reviderad: 2023-05-02,  
2023-06-21

## Bilaga: Svenska ESF-rådets allmänna beslutsvillkor för stöd från Europeiska socialfonden+ 2021-2027

Definitioner	3
1. Lagar och regler	4
2. Genomförande av projekt	4
2.1 Projektåtagande	4
2.2 Förskott	4
2.3 Rapportering av deltagare till SCB	5
3. Ansökan om utbetalning av stöd	5
3.1 Innehåll och inlämnande	5
3.2 Klumpsumma	6
3.3 Kostnader i projektet	6
3.4 Stödberättigande kostnader	6
3.5 Förenklade redovisningsalternativ	7
3.6 Indirekta kostnader	7
3.7 Information om leverantörer	8
4. Förändringar i projekt	8
4.1 Klumpsumma	8
5. Hinder mot utbetalning och återkrav	8
5.1 Hinder mot utbetalning	8
5.2 Återbetalning och återkrav	9
5.3 Återkrav av olagligt statsstöd	9
5.4 Hur återbetalning ska ske	9
5.5 Medfinansiering	9
6. Deltagarredovisning	9
7. Informationsansvar	9
7.1 Stödmottagarens informationsansvar	9
7.2 Svenska ESF-rådets spridning av information från projektet	10
8. Handlingars tillgänglighet och kontroll m.m.	10
9. Utvärdering och uppföljning av projekt	10
9.1 Kvartalsrapport	10
9.2 Projektutvärdering	10
9.3 Klusterutvärdering	10



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

10. Personuppgiftsbehandling	11
11. Statsstöd	11
11.1 Allmänt om statsstöd	11
11.2 Stöd av mindre betydelse	11
11.3 Artikel 31 GBER	11
12. Särskilda åtaganden	11
12.1 Projektägarens särskilda åtaganden	11
12.2 Samverkanspartens särskilda åtaganden	12





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

## Definitioner

**Sökande:** Den/de som ansöker om stöd.

**Stödmottagare:** Definieras i artikel 2.9 i EU-förordning 1060/2021. För ESF-rådets del är främst definitionen i a) relevant: En juridisk person som initierar eller initierar och genomför projekt eller organisation. Denne aktör kan få ersättning för kostnader som uppstått hos denne.

**Projektägare:** Den part som samordnar projektet och tar emot Svenska ESF-rådets beslut om stöd och utbetalning av stöd. Parten har även andra särskilda åtaganden enligt avsnitt 12.1.

**Projektåtagande:** Åtagande av stödmottagare att genomföra projektet enligt Svenska ESF-rådets beslut om stöd.

**Samverkanspart:** En stödmottagare som inte är projektägare. Parten har även särskilda åtaganden enligt avsnitt 12.2.

**Samverkansprojekt:** Ett projekt som bedrivs av flera stödmottagare under ledning av en projektägare.

**Medfinansiering:** En aktörs finansiering av projektet i form av kontanta medel, andel av kostnader, bidrag i annat än pengar och deltagaresättning.

**Medfinansier:** Aktör som bidrar med medfinansiering.

**Leverantör:** En aktör som utför en prestation mot en motprestation, så som varor och tjänster mot betalning

**Deltagande företag:** En aktör vars anställda eller ideellt engagerade deltar i kompetensutvecklingsinsatser.

**Deltagare:** En fysisk person som drar direkt nytta av ett projekt utan att vara ansvarig för att inleda eller både inleda och genomföra insatsen.

**Förenklat kostnadsalternativ:** Innebär att faktisk kostnadsredovisning ersätts av enhetskostnader, enhetsbelopp (klumpsumma) eller schablonbelopp (indirekta kostnader eller schablon för personalkostnader).

**Direkt kostnad - faktisk kostnad** som inte redovisas med förenklande kostnadsalternativ

**Stöd av mindre betydelse/de minimis:** Statsstöd enligt kommissionens förordning nr 1407/2013 om stöd av mindre betydelse i form av ekonomisk förmån som erhålls genom en projektaktivitet. Exempelvis deltagande i en aktivitet där kostnaderna för aktiviteten uppstått hos stödmottagare.

**De minimis-intyg:** Intyg för den som tar emot stöd av mindre betydelse avseende tidigare mottaget stöd av de mindre betydelse.

**GBER:** den allmänna gruppundantagsförordningen nr 651/2014





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Stöd till utbildning enligt artikel 31 GBER: Statsstöd för utbildning enligt artikel 31 kommissionens förordning nr 651/2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget

## 1. Lagar och regler

a) Stödmottagare ska följa tillämpliga unionsrättsliga och nationella bestämmelser<sup>1</sup>. Villkoren ska gälla såvida inte annat följer av ovanstående regelverk, beslut om stöd inklusive särskilda villkor eller utlysningstext. Villkoren gäller för beviljade medel som beslutats med stöd av förordning om förvaltning av program för vissa EU-fonder.

b) Stödmottagaren ska respektera de grundläggande rättigheterna i rättighetsstadgan (Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02)).

## 2. Genomförande av projekt

Stödmottagare ska genomföra projektet i enlighet med beslut om stöd inklusive dess villkor och projektbeskrivning.

### 2.1 Projektåtagande

Stödmottagare ska underteckna ett projektåtagande. Undertecknandet ska ske senast tre veckor efter beslut om stöd. Vid särskilda skäl kan anstånd beviljas.

### 2.2 Förskott

Svenska ESF-rådet kan efter ansökan besluta om förskott på upp till halva stödet, dock högst 400 000 kronor i enlighet med 2 kap. 9 § i förordning om förvaltning av program för vissa EU-fonder. Ansökan ska göras i Svenska ESF-rådets e-tjänst

a) Stödmottagare som har deltagare i sitt projekt är när så anges i beslutet om stöd skyldig att rapportera deltagare till Statistiska Centralbyrån (SCB) i Svenska ESF-rådets e-tjänst eller i enlighet med Svenska ESF-rådets mall och anvisningar för deltagarrapportering

b) Stödmottagare ska, utan att gällande bokföringsregler åsidosätts, ha ett separat redovisningssystem eller en lämplig redovisningskod för projektets kostnader, intäkter och finansieringen i bokföringen eller på annat sätt säkerställa att projektets transaktioner kan utläsas i redovisningen.

---

<sup>1</sup> Bestämmelserna finns bland annat i:

- Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) nr 2018/1046 om finansiella regler för unionens allmänna budget m.m.
- Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) nr 2021/1060 om fastställande av gemensamma bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden+ m.m.
- Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) nr 2021/1057 om inrättande av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och om upphävande av förordning nr 1296/2013
- Förordning (SFS 2022:1379) om förvaltning av program för vissa EU-fonder

På Svenska ESF-rådets webbplats finns länkar till dessa regelverk.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Kravet på separat redovisning gäller inte för kostnader som är baserade på förenklade kostnadsalternativ, som till exempel indirekta kostnader.

## 2.3 Rapportering av deltagare till SCB

a) Stödmottagare som har deltagare i sitt projekt är när så anges i beslutet om stöd skyldig att rapportera deltagare till Statistiska Centralbyrån (SCB) i Svenska ESF-rådets e-tjänst eller i enlighet med Svenska ESF-rådets mall och anvisningar för deltagarrapportering

b) Svenska ESF-rådet har rätt att uppdraga åt SCB att inhämta uppgifter från Arbetsförmedlingen samt Försäkringskassan för att mäta och följa upp aktivitets- och resultatindikatorer. Svenska ESF-rådet har rätt att offentliggöra avidentifierade uppgifter i samband med rapportering som görs av Svenska ESF-rådet.

Stödmottagaren är skyldig att informera deltagare om hanteringen av personuppgifter i enlighet med Svenska ESF-rådets instruktion.

## 3. Ansökan om utbetalning av stöd

### 3.1 Innehåll och inlämnande

a) Ansökan om utbetalning av stöd ska göras i Svenska ESF-rådets e-tjänst. Ansökan ska undertecknas av behörig företrädare.

b) Ansökan om utbetalning av stöd ska omfatta projektets samtliga stödberättigande utgifter för en kalendermånad och ha kommit in till Svenska ESF-rådet senast två månader efter utgången av den kalendermånad som ansökan om utbetalning avser, om inte annat framgår av beslut om stöd.

Sista ansökan om utbetalning av stöd ska ha kommit in till Svenska ESF-rådet senast två månader efter projektets slutdatum. Vid särskilda skäl kan anstånd beviljas.

Avseende programområde F ska ansökan om utbetalning under pågående projektid inkomma senast en månad efter utgången av den kalendermånad som ansökan om utbetalning avser. Den sista ansökan om utbetalning ska ha kommit in till Svenska ESF-rådet senast en månad efter projektets slutdatum.

c) En ansökan om utbetalning av stöd ska innehålla underlag som verifierar att utgifterna är stödberättigande. Sista ansökan om utbetalning ska innehålla en slutrapport.

d) Följande underlag ska lämnas in på Svenska ESF-rådets begäran:

- Tidsredovisning för personal upprättad i Svenska ESF-rådets digitala tidsrapporteringssystem för personal.
- verifiering av att medfinansiering i form av likvida medel har utbetalats till stödmottagare,
- verifiering av att medfinansiering i form av bidrag i annat än pengar har tillhandahållits och för det fall förvärsarbete förekommit tidsredovisning för sådant arbete,
- kopior av upphandlings- eller inköpsunderlag,
- verifiering av deltagarersättning, endast så stor del av deltagarersättningen som svarar mot en deltagares nedlagda tid i insatsen får redovisas som medfinansiering,





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

- verifiering av inkomster i projektet, samt ytterligare uppgifter som Svenska ESF-rådet begär för att pröva om utgifterna är stödberättigande.
- Medfinansiering i form av deltagarersättning ska redovisas på Svenska ESF-rådets blankett i enlighet med Svenska ESF-rådets anvisningar.

Utöver vad som anges ovan får Svenska ESF-rådet begära in ytterligare uppgifter för att pröva om utgifterna är stödberättigande

### 3.2 Klumpsumma

Om projektet enligt beslut om stöd ska tillämpa det förenklade redovisningsalternativet, klumpsumma gäller istället för 3.1. B-D följande: En ansökan om utbetalning av stöd ska innehålla underlag som verifierar att angivna leveransmål är uppfyllda i enlighet med vad som framgår av aktuell utlysning. Ansökan om utbetalning ska ha kommit in till Svenska ESF-rådet senast en månad efter projektets slutdatum. Vid särskilda skäl kan anstånd beviljas.

### 3.3 Kostnader i projektet

a) Stödmottagare ska i ansökan om utbetalning enbart ta upp kostnader som är stödberättigande enligt tillämpliga regelverk och dessa beslutsvillkor (för tillämpliga regelverk se fotnot 1 på s. 3).

b) Stödmottagare ska, utan att gällande bokföringsregler åsidosätts, ha ett separat redovisningssystem eller en lämplig redovisningskod för projektets kostnader, intäkter och finansieringen i bokföringen eller på annat sätt säkerställa att projektets transaktioner kan utläsas i redovisningen.

Kravet på separat redovisning gäller inte för kostnader som är baserade på förenklade kostnadsalternativ, som till exempel indirekta kostnader.

### 3.4 Stödberättigande kostnader

Stödberättigande kostnader som inte utgörs av en klumpsumma om stödet utgör statligt stöd enligt artikel 31 i gruppundantagsförordningen se 11.2.

De kostnader som anges i artikel 64 EU förordning 1060/2021 och artikel 16 i EU förordning 1057/21 är ej stödberättigande.

Stödmottagare som inte omfattas av lagen (2016:1145) om offentlig upphandling, lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna eller lagen (2016:1147) om upphandling av koncessioner, ska vid köp, hyra och leasing, följa principerna som framgår av 4 kap. 1 § lagen (2016:1145) om offentlig upphandling. Stödmottagare som ska tillämpa någon av ovanstående lagar får inte dela upp upphandlingar mellan sig i syfte att kringgå upphandlingslagarna.

För att en kostnad ska vara stödberättigande ska den

- ha uppkommit hos en stödmottagare,
- ha uppkommit under projekttiden som anges i beslutet om stöd,
- vara förenlig med unionsrättsliga och nationella bestämmelser, samt med villkoren i beslutet om stöd,
- vara skälig,
- ha uppkommit enbart för att genomföra projektet samt,







Medfinansieras av  
Europeiska unionen

- kunna styrkas.

För att en direkt kostnad ska vara stödberättigande ska den

- vara betald,
- vara bokförd i ett separat redovisningssystem, eller med en särskild redovisningskod för alla transaktioner som rör projektet,
- vara bokförd och fastställd i enlighet med god redovisningssed, samt
- följa stödmottagarens policyer och riktlinjer, särskilt gällande påverkan på miljö och klimat.

Svenska ESF-rådet prövar om en kostnad är stödberättigande genom beslut efter ansökan om utbetalning

### 3.5 Förenklade redovisningsalternativ

Stödmottagare ska tillämpa de eller det förenklade redovisningsalternativ som anges i beslutet om stöd.

### 3.6 Indirekta kostnader

Följande kostnadskategorier utgör indirekta kostnader:

- Övergripande styrning och ledning
- Övrig indirekt personalkostnad i organisationen till den del som inte arbetar direkt i projektet (ledning, kundservice, personalenhet, ekonomi, administration, IT-support, information, marknadsföring, juridik m.m.)
- Centralt personalstöd för all personal i organisationen
- Utbildning och annan kompetensutveckling för ordinarie arbete. Här avses inte projektrelaterad utbildning
- Rekryteringskostnader inklusive utannonsering av tjänst
- Sjuk- och hälsovård
- Frisk- och personalvårdsförmåner
- Lokalkostnader (personal anställda i projektet)
- Lokalkostnader administration
- Förvaltning och drift av lokaler, inkl. underhåll, städ/vaktmästeri och reparationer
- Försäkringar kopplade till lokaler för personal och till kontorsutrustning (brand, stöldförsäkring)
- El, värme, vatten
- Reception, kontorsservice, telekommunikation (personal anställda i projektet)
- Kommunikation; telefon, fax, internet, postservice, porto
- Kontorsutrustning (möbler, datorer inklusive programvaror, m.m.); Inköp, hyra, avskrivning, reparation och underhåll
- kontorsmaterial
- Kopieringskostnader
- Bankavgifter; t.ex. konto- och kortavgift nödvändiga för projektet (inte ränte- och andra transaktionsavgifter)
- Böcker/tidningar, medlemsavgifter m.m.
- Registratur och arkivering - Registratur och arkiveringskostnader
- Övriga kostnader (personal anställda i projektet)
- Intern representation; mat och gåvor.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

### 3.7 Information om leverantörer

Av stödmottagares upphandlingskontrakt vid upphandlingar över EU:s tröskelvärden ska uppgift om leverantörens verkliga huvudmän framgå (Detta framgår av art 3.6 direktiv (EU) 2015/849 om åtgärder för att förhindra att det finansiella systemet används för penningtvätt eller finansiering av terrorism, om ändring av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 648/2012 och om upphävande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/60/EG och kommissionens direktiv 2006/70/EG). Stödmottagare ansvarar för sin leverantör såsom för sig själv.

## 4. Förändringar i projekt

Svenska ESF-rådet ska snarast informeras skriftligen om förutsättningarna för projektet ändras, om stödmottagare önskar avbryta projektet eller om andra ändringar av betydelse för projektet.

Vid följande förändringar av projektets förutsättningar krävs en ansökan om ändring av beslut. Denna ansökan ska göras i Svenska ESF-rådets e-tjänst.

- väsentliga förändringar av projektets inriktning, så som projektets mål och indikatorer
- väsentliga förändringar i projektets genomförande, så som projektperiod, metod eller tillvägagångssätt,
- förändringar av projektorganisationen, så som anslutande eller lämnade av samverkansparter, och om stödsökandens verksamhet helt eller delvis överläts, eller på något annat sätt övergår till annan juridisk person,
- förändringar avseende finansiering så som medfinansiering m.m.

Förändringarna får genomföras först efter ett eventuellt beviljande genom beslut om ändring av Svenska ESF-rådet.

Svenska ESF-rådet ska snarast informeras skriftligen om ändring av stödmottagares

- Namn
- Adress
- Plusgiro eller bankgiro
- Behörig företrädare, eller
- Om andra uppgifter som har betydelse i projektet.

### 4.1 Klumpsumma

Om projektet tillämpar det förenklade redovisningsalternativet klumpsumma gäller följande: Stödmottagaren kan inte ansöka om ändring av beslut om stöd för en fastställd klumpsumma avseende klumpsummans omfattning, målformulering, belopp samt vilka underlag som ska redovisas för att få stödet utbetalt.

## 5 Hinder mot utbetalning och återkrav

### 5.1 Hinder mot utbetalning

Svenska ESF-rådet kommer med stöd av 4 kap. 1 § i förordningen (SFS 2022:1379) om förvaltningen av program för vissa EU-fonder besluta att stödet helt eller delvis inte ska betalas ut om





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

1. den som har ansökt om stöd genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stödet beviljats felaktigt eller med för högt belopp,
2. stödet av något annat skäl har beviljats felaktigt eller med för högt belopp och mottagaren borde ha insett detta,
3. stödet inte har utnyttjats eller använts eller det finns anledning att anta att stödet inte kommer att utnyttjas eller användas för det ändamål som det har beviljats för, eller
4. villkoren för stödet inte har följts

## 5.2 Återbetalning och återkrav

Svenska ESF-rådet kommer med stöd av 4 kap. 2-5 §§ i förordning (SFS 2022:1379) om förvaltningen av program för visa EU-fonder att besluta om återkrav samt ränta om ett beslut enligt ovan fattats och medel har betalats ut.

## 5.3 Återkrav av olagligt statsstöd

Om stödet eller stödet av mindre betydelse visar sig utgöra ett olagligt statsstöd kommer Svenska ESF-rådet att kräva tillbaka beloppet plus ränta i enlighet med lag (2013:388) om tillämpning av Europeiska unionens statsstödsregler.

## 5.4 Hur återbetalning ska ske

En stödmottagare som inte är projektägare ska återbetala utbetalat stöd till projektägaren, som sedan ska vidarebefordra pengarna till Svenska ESF-rådet.

## 5.5 Medfinansiering

Medfinansiering ska redovisas i den takt den blir stödberättigande enligt Svenska ESF-rådets regler. Utbetalat stöd av Svenska ESF-rådet och medfinansiering ska vara i balans i enlighet med beslut om stöd i och med sista ansökan om utbetalning. Detta gäller oavsett hur projektet avslutats, till exempel genom att det avbryts i förtid, delvis ej utbetalas eller avslutas enligt beslut om stöd.

## 6. Deltagarredovisning

Stödmottagare som driver projekt med deltagare och som inte tar upp deltagarersättning som en kostnad i form av medfinansiering i projekt ska redovisa deltagare i enlighet med Svenska ESF-rådets anvisningar. Om deltagarersättning används som medfinansiering se avsnitt 3.1 d.

## 7. Informationsansvar

### 7.1 Stödmottagarens informationsansvar

a) Stödmottagare ska informera om att insatsen delfinansieras av Europeiska socialfonden enligt bestämmelserna om informationsansvar i artikel 47 och 50 samt bilaga IX i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 2021/1060.

b) stödmottagare ska på Svenska ESF-rådets begäran tillhandahålla kommunikations- och synlighetsmaterial till unionens institutioner, organ eller byråer i enlighet med artikel 49.6 och bilaga IX i förordning 1060/2021.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

## 7.2 Svenska ESF-rådets spridning av information från projektet

Svenska ESF-rådet har rätt att:

- kopiera och sprida kommunikations- och marknadsföringsmaterial om projektet.
- publicera den inlämnade projektsammanfattningen
- kopiera och sprida hela eller delar av rapporter från projektet
- i övrigt sprida information från och om projektet.

Det gäller även efter projektets avslut.

## 8. Handlingars tillgänglighet och kontroll m.m.

a) Stödmottagare ska säkerställa att Svenska ESF-rådet har rätt att hos stödmottagare och medfinansierare eller i projektets lokaler följa upp arbetet och ta del av handlingar och uppgifter som kan ge upplysningar om insatsen, genomförandet därav, inbegripet erforderlig räkenskapsinformation och resultatuppfyllelse.

b) Stödmottagare ska hålla ovan nämnda handlingar tillgängliga för Svenska ESF-rådet eller för den som annars företräder Svenska ESF-rådet. Handlingarna och uppgifter, inklusive räkenskapsinformation, ska hållas tillgängliga i original eller i form av bestyrkta kopior eller på allmänt godkända databärare under fem (5) år räknat från 31 december det år då Svenska ESF-rådet gjorde den sista utbetalningen till stödmottagare. Tidsperioden avbryts vid rättsliga förfaranden eller på begäran av EU-kommissionen. På begäran ska även utdrag ur eller kopior av handlingar och uppgifter tillhandahållas.

För statligt stöd gäller ovanstående i tio (10) år från beslutet om stöd.

c) Nationella revisions- och kontrollorgan, Europeiska kommissionen och Europeiska revisionsrätten eller den någon av dessa organ utser ska ha samma rätt som Svenska ESF-rådet.

## 9. Utvärdering och uppföljning av projekt

### 9.1 Kvartalsrapport

Svenska ESF-rådets dokument "Kvartalsrapport" ska till Svenska ESF-rådet lämnas in ifylld var tredje månad, med första inlämning tre månader efter projektets startdatum. I samband med projektets avslut ska istället för kvartalsrapport en slutrapport i enlighet med avsnitt 3.1 lämnas in.

Detta gäller inte projekt som använder det förenklade redovisningsalternativt klumpsumma.

### 9.2 Projektutvärdering

Utvärdering av projektet ska göras under projektets genomförande om det framgår av beslutet om stöd. Utvärderingen ska följa Svenska ESF-rådets generella anvisningar och de specifika krav som anges i utlysningen.

### 9.3 Klusterutvärdering

Om det av beslutet om stöd framgår att projektet är en del av en klusterutvärdering ska stödmottagare bistå utvärderaren.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Om Svenska ESF-rådet efter beslut om stöd genomför en klusterutvärdering där aktuellt projekt ingår ska projektägare medverka i utvärderingen i den utsträckning det är möjligt för projektägaren.

## 10. Personuppgiftsbehandling

Stödmottagare ska omgående ge samtliga anställda och deltagare i projektet Svenska ESF-rådets information om GDPR i enlighet med Svenska ESF-rådets anvisningar. Dessutom ska stödmottagare dokumentera hur och när informationen har getts de enskilda.

## 11. Statsstöd

### 11.1 Allmänt om statsstöd

Av 3 kap. 1-8 §§ i förordning (2022:1379) om förvaltning av program för vissa EU-fonder framgår bl.a. vad en ansökan om stöd som omfattas av förordning (EU) nr 1407/2013 eller förordning (EU) nr 651/2014 ska innehålla. Av samma lagrum framgår även de förutsättningar som i övrigt ska vara uppfyllda för att stöd ska kunna beviljas.

### 11.2 Stöd av mindre betydelse

- Om det av beslut om stöd framgår att projektet innefattar stöd av mindre betydelse ska projektägaren göra följande:
- projektägaren ska till Svenska ESF-rådet ha lämnat in blanketten de minimis-intyg för samtliga företag som deltar i projektet. Svenska ESF-rådet ska godkänna att företaget får delta i projektet innan så sker,
- projektägaren ska skriftligen vidarebefordra beslutet om stöd till de deltagande företag som får stöd av mindre betydelse som för första gången anges i ett beslut,
- projektägaren ska säkerställa att inget deltagande företag tar emot stöd som överskrider tillåten beloppsgräns enligt de minimisförordningen och

### 11.3 Artikel 31 GBER

Om det av beslut om stöd framgår att projektet innefattar statsstöd som beviljas med stöd av artikel 31 GBER gäller bland annat följande:

- Stöd som utgör statsstöd är enbart stödberättigande om kostnaderna anges i artikel 31 GBER
- Stödmottagaren ska medfinansiera den procent av kostnaderna som anges i artikel 31 GBER i enlighet med beslut om stöd.

## 12. Särskilda åtaganden

### 12.1 Projektägarens särskilda åtaganden

a) Utöver det som gäller för alla stödmottagare ska projektägaren:

- ha behörighet att företräda övriga stödmottagare avseende projektet i förhållande till Svenska ESF-rådet,
- samordna projektet,
- om projektet innefattar stöd av mindre betydelse fullgöra de uppgifter som framgår under avsnitt 11.1,
- sammanställa och skicka in ansökan om utbetalning i enlighet med avsnitt 3,





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

- ta emot Svenska ESF-rådets utbetalningar av stöd och fördela stödet till övriga stödmottagare utifrån vems kostnader stödet avser
- på begäran från Svenska ESF-rådet kunna visa hur varje utbetalning av stöd har fördelats mellan stödmottagarna,
- under projekttiden utvärdera projektet enligt Svenska ESF-rådets anvisningar för utvärdering,
- genast vidarebefordra till de övriga stödmottagarna, all information från Svenska ESF-rådet som är relevant för dem, inklusive alla beslut och eventuella ändringsbeslut,
- vidarebefordra återbetalningar från andra stödmottagare till Svenska ESF-rådet och
- snarast underrätta Svenska ESF-rådet om förändringar i enlighet med avsnitt 4.

b) Projektägaren är ansvarig för projektledaren. Projektledaren ska i förhållande till Svenska ESF-rådet vara behörig att företräda projektägaren avseende projektet.

## 12.2 Samverkanspartens särskilda åtaganden

Utöver det som gäller för alla stödmottagare gäller följande för stödmottagare som är samverkanspart:

- Samverkanspart som är återbetalningsskyldig enligt avsnitt 5 ska återbetala beloppet till projektägaren för vidarebefordran till Svenska ESF-rådet.
- samverkanspart ska bistå projektägaren med sådant underlag som innebär att projektägaren kan fullgöra sina åtaganden gentemot Svenska ESF-rådet enligt 12.1.
- samverkanspart som kommer på obestånd under projektets genomförande, ska informera projektägaren om detta.



## Information om Svenska ESF-rådets behandling av enskildas personuppgifter i samband med ärenden om stöd från Europeiska socialfonden + (ESF+)

Denna blankett ska lämnas till anställda och deltagare i projekt som efter beslut av Svenska ESF-rådet finansieras av (ESF+)

Svenska ESF-rådet är personuppgiftsansvarig och behandlar personuppgifter med stöd av Den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR). Syftet med förordningen är bland annat att skydda privatpersoner så att deras personliga integritet inte kränks när personuppgifter behandlas. Svenska ESF-rådet vill därför lämna följande information.

Med personuppgifter menas all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som lever.

Personuppgifter som redan behandlas och kan komma att behandlas hos projektägaren eller någon samverkande part, kan även komma att behandlas av Svenska ESF-rådet som ett led i vår myndighetsutövning eller som en del av fullgörande av ett allmänt intresse, för ändamålen stödhantering, kontroll, statistik, information och för uppföljning, utvärdering och analys.

Uppgifterna behandlas såväl elektroniskt som genom inhämtade handlingar. Svenska ESF-rådet lämnar även uppgifterna till andra myndigheter och till EU:s institutioner för motsvarande ändamål, i enlighet med vad som följer av EU-lagstiftning eller nationellt regelverk. Svenska ESF-rådet kommer att lagra uppgifterna i enlighet med vad som gäller för myndigheters arkivhantering och annan tillämplig EU-lagstiftning och nationellt regelverk.

Kontakta Svenska ESF-rådet om du vill ha tillgång till de personuppgifter som vi behandlar om dig. Du har rätt att få tillgång till dessa uppgifter. Du har även rätt att göra invändningar mot behandlingen av uppgifterna, begära rättelse samt begära en begränsning i hur uppgifterna används samt att få uppgifterna raderade. Rätten till begränsning och radering vid begäran är enligt GDPR begränsad och prövas i varje enskilt fall.

Du kan kontakta Svenska ESF-rådets dataskyddsombud på mailadress: [dataskyddsombud@esf.se](mailto:dataskyddsombud@esf.se)

Om du har klagomål på Svenska ESF-rådets behandling av personuppgifter kan du kontakta tillsynsmyndigheten:

Integritetsskyddsmyndigheten  
Box 8114  
104 20 Stockholm  
Telefon: 08-657 61 00, mailadress: [imy@imy.se](mailto:imy@imy.se)



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Datum:  
2023-09-24

Diarienummer  
23-031-S01

1 (25)

## Ansökan om stöd

Alla behövs - 100 % av varje individs förmåga, 23-031-S01

**Utllysning:** PO A2 Etablera och inkludera individer till arbetsmarknaden i Mellersta Norrland, 23-031

### Uppgifter om stödsökanden

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN

Organisationsnummer: 212000-2403

Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND

Kontonummer: 5576-5218

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om stöd: Lars Liljedahl

E-post: lars.liljedahl@harnosand.se

Telefonnummer: +46703024075

### Uppgifter om projektet

Namn på projektet: Alla behövs - 100 % av varje individs förmåga

Specifikt mål: A2A

Projektperiod: 2024-02-01 - 2026-06-30

Region: Mellersta Norrland

Antal deltagare: 55, varav 40 kvinnor och 15 män

Planerad första dag med deltagare: 2024-05-01

Ansvarig enhet: Kommunstyrelseförvaltningen

Utdelningsadress:

Besöksadress:

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om utbetalning: Lars Liljedahl

E-post: lars.liljedahl@harnosand.se

Telefonnummer: +46703024075

### Kontaktpersoner för projektet

#### Projekt

Namn: Lars Liljedahl  
E-post: lars.liljedahl@harnosand.se  
Telefonnummer: +46703024075

#### Ekonomi

### Problemformulering

Beskriv det problem som projektet vill lösa.

PROBLEMANALYS





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Härnösands kommun står inför mycket stora utmaningar vad gäller sin kompetensförsörjning. Det finns exempelvis ett stort behov av att rekrytera ytterligare personal med rätt kompetens inom såväl vård och omsorg som barnomsorg.

År 2022 såg Härnösands kommuns personalomsättning ut på följande sätt:

Bland omvårdnadspersonal valde 9,51 % (18 st) extern avgång, dvs. egen uppsägning (slutade på kommunen).

Bland undersköterskor valde 16,13 % (34 st) extern avgång.

Bland barnskötare valde 8,95 % (8 st) extern avgång.

Detta utgör det tydligaste måttet på kommunens kompetensförsörjningsbehov.

Behovet av vård, omsorg och barnomsorg ökar i takt med att befolkningen växer och andelen äldre blir större. Det är emellertid hård konkurrens om arbetskraften. Samtidigt har Härnösands kommun den högsta arbetslösheten i Västernorrlands län. Enligt Arbetsförmedlingens statistik var andelen inskrivna arbetslösa i kommunen 8,5 % jämfört med 5,8 % i länet som helhet i juli 2023. Andelen inskrivna arbetslösa kvinnor var 8,6 % och andelen inskrivna arbetslösa män 8,4 %, dvs. ungefär på samma nivå. Bland inskrivna arbetslösa utrikesfödda var arbetslösheten samma månad ännu högre 24,1 % jämfört med 17,7 % i länet som helhet.

Inom två år kommer Härnösands kommun glädjande nog att få en ny etablering i form av PTL's etablering inom batterivärdekedjan som planeras anställa + 2 000 personer. Även andra strategiskt viktiga etableringar kommer (Kriminalvården, nytt destinationshotell, riksarkivet, Rasta, Socialstyrelsen och Skolverket). Samtidigt utvecklas flera viktiga företag i Härnösand på ett positivt sätt. Detta försvårar emellertid kommunens kompetensförsörjning ytterligare, då det skärper konkurrensen om arbetskraften och riskerar att locka många idag kommunalt anställda till anställningar inom batteriindustrin. Etableringen kommer sannolikt även att leda till en ökad inflyttning av arbetskraft från övriga landet, vilket innebär fler barn i behov av barnomsorg och skola. Härnösands kommun behöver därför utveckla, testa och kvalitetssäkra en modell för att attrahera fler arbetssökande till kommunens verksamhet, därigenom säkra kommunens kompetensförsörjning samt trygga en kvalitativ samhällsservice för medborgarna.

#### JÄMSTÄLLDHETSANALYS

Barnomsorg liksom vård- och omsorg utgör kvinnodominerade arbetsplatser. Bland barnskötarna i Härnösands kommun är exempelvis 88 % kvinnor och 12 % män. Bland icke utbildad omvårdnadspersonal är 55 % kvinnor och 45 % män och bland undersköterskor är 80 % kvinnor och 20 % män.

Samtidigt möter socialtjänsten i Härnösand i sitt arbete utrikesfödda kvinnor som saknar arbete och som därför är ekonomiskt beroende av sina män för sin försörjning. Att komma in på arbetsmarknaden skulle därmed stärka dessa kvinnors ekonomiska och sociala jämställdhet och självständighet i samhället. En breddad rekryteringsbas underlättar även kompetensförsörjningen.

Det finns som en följd av detta en önskan om att attrahera fler arbetssökande, såväl svenskfödda som utrikesfödda, till barnomsorgen och vård- och omsorgssektorn i Härnösands kommun. Det vore även önskvärt att kunna locka utrikesfödda kvinnor som saknar arbete och är ekonomiskt beroende av sina män till arbete samt också att öka andelen män inom sektorn. Den ökade mångfalden i det svenska samhället har dessutom resulterat i ett ökat antal barn, äldre och personer med funktionsnedsättning med annat modersmål än svenska, där utrikesfödda skulle kunna utgöra ett stöd och en trygghet. Det finns emellertid en svårighet att rekrytera vikarier och fast anställda som kan tala med utrikesfödda barn och brukare på deras eget språk.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Samtidigt blir det vid rekrytering tydligt att många sökande har för låg eller felaktig kompetens alternativt är för språksvaga för att kunna erbjudas arbetstillfällena. Det råder därmed en matchningsproblematik mellan personalbehovet och tillgängliga resurser på arbetsmarknaden. Detta gör det svårt att hitta anställda och vikarier, framförallt mer regelbundna vikarier, vilket är viktigt i arbete med barn, äldre och personer med funktionsnedsättning för att skapa personalkontinuitet, trygghet och patientsäkerhet. Det är därför av vikt att stärka personalstyrkan med kompetent och långsiktig fast personal samt vikarier som på sikt kan bli fast personal för att öka kontinuiteten.

#### TILLGÄNGLIGHETSANALYS

Bland lågutbildade arbetssökande finns såväl svenskfödda som utrikesfödda personer med dolda funktionsnedsättningar, något som medfört svårigheter att utbilda sig till ett yrke på traditionellt sätt. På SFI, men även bland övriga arbetssökande, finns dessutom personer som fastnat på SFI och inte kommer vidare i sin språkutveckling. Dessa personer behöver alternativa inlärningsätt som kan underlätta för dem att vidareutvecklas och utbildas i sina yrkes- och språkkunskaper.

#### ANALYS ICKE DISKRIMINERING

Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen vid utförande av arbetsuppgifter och vid fikaraster är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. Det skapar också en trygghet och självkänsla för individen vid utförande av arbetsuppgifter. Det är därför viktigt att hitta nya sätt att effektivisera språkinläringen. Goda kunskaper i det svenska språket och inom yrket är även mycket viktigt för patientsäkerheten och för brukarnas upplevda service.

På många arbetsplatser i samhället förekommer diskriminering där rädsla med påföljande irritation och diskriminering uppstår när nya medarbetare med utländsk bakgrund, funktionsnedsättningar, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet, religion samt yngre eller äldre anställs. Det finns därför ett behov av att förebygga detta genom att skapa förståelse och bidra med kunskap som ökar medarbetarnas öppenhet för olikheter samt säkrar ett gott mottagande av målgruppen.

#### HUVUDPROBLEM

Projektets huvudproblem är med andra ord att många arbetssökande står utanför arbetsmarknaden pga. för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket samtidigt som det råder en kompetensförsörjningsbrist bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun.

Projektet syftar således till att lösa problem som återfinns på såväl individnivå (arbetssökande), organisationsnivå (Härnösands kommun) och strukturell nivå (kompetensförsörjning).

#### Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.

##### HUVUDPROBLEM

Det råder en kompetensförsörjningsbrist bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun samtidigt som många arbetssökande står utanför arbetsmarknaden pga. för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket.

##### IDENTIFIERADE ORSAKER

1. Det saknas idag tillgängliga arbetssökande med rätt kompetens, dvs. det råder en matchningsproblematik. De arbetssökande saknar utbildning och många saknar dessutom tillräckliga



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

kunskaper i det svenska språket.

2. Dagens utbildningsvägar håller för dålig kvalitet. Det tar för lång tid att genomgå utbildningarna och för få utbildningar kombinerar språkutveckling och yrkesutbildning i förhållande till de arbetssökandes behov. Detta leder till att många inte får arbete trots yrkesexamen pga. bristande språkkunskaper i svenska. Det resulterar även i hög konkurrens om utbildade personer.

3. På grund av dessa yrkens låga status råder ett lågt intresse för omvårdnadsprogrammet som får för få sökande.

#### JÄMSTÄLLDHETSANALYS

4. Barnomsorg liksom vård- och omsorg utgör kvinnodominerade arbetsplatser. Bland barnskötarna i Härnösands kommun är exempelvis 88 % kvinnor och 12 % män, bland icke utbildad omvårdnadspersonal (vårdbiträden) är 55 % kvinnor och 45 % män och bland undersköterskor är 80 % kvinnor och 20 % män. Av tradition ses barnomsorg och vård och omsorg som typiska kvinnoyrken, vilket leder till att många män som inte tänker på dessa yrken som möjliga yrkesval missar inspirerande, viktiga och meningsfulla arbeten.

Ofta blir männen per automatik registerledare för hushåll som söker ekonomiskt bistånd. Detta leder till att utbetalningar av ekonomiskt bistånd automatiskt betalas ut till mannens konto och skapar ett ekonomiskt beroende av männen för kvinnorna.

I vissa kulturer ses även männen som familjeförsörjare och ansvarar ofta för ekonomin och arbetslivet medan kvinnorna i högre grad arbetar i hemmet och tar hand om hushåll och barn. Det finns därför ibland en norm hos både utrikesfödda kvinnor och män att kvinnor inte ska arbeta eller delta i arbetsmarknadsinsatser. Denna norm behöver projektet bryta.

#### TILLGÄNGLIGHETSANALYS

5. Bland lågutbildade arbetssökande finns såväl svenskfödda som utrikesfödda personer med dolda funktionsnedsättningar som medfört svårigheter att utbilda sig till ett yrke på traditionellt sätt. På SFI, men även bland övriga arbetssökande, finns personer som fastnat på SFI och inte kommer vidare i sin språkutveckling. Dessa personer behöver ett alternativt inlärningsätt som kan underlätta för dem att vidareutvecklas och utbildas i såväl sina yrkes- som språkkunskaper. Orsakerna till att de inte kommer vidare i sin språkutveckling varierar naturligtvis. Vissa lider av posttraumatiska stressyndrom (PTSD) som blockerar inlärningsförmågan medan andra har dolda funktionsnedsättningar som försvårar inlärnning med traditionella metoder. Här finns behov av att hitta alternativa inlärningsmetoder samt identifiera och stötta personer med PTSD till vård.

#### ANALYS ICKE DISKRIMINERING

6. Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen vid utförande av arbetsuppgifter och vid fikaraster är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. Det skapar också en trygghet och självkänsla för individen vid utförande av arbetsuppgifter. Det är därför viktigt att hitta nya sätt att effektivisera språkinlärnningen. Goda kunskaper i det svenska språket är även mycket viktigt för patientsäkerheten och för brukarnas upplevda service.

På många arbetsplatser i samhället förekommer diskriminering där rädsla med påföljande irritation uppstår när nya medarbetare med utländsk bakgrund, funktionsnedsättningar, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet, religion samt yngre eller äldre anställs. Orsaken till detta är okunskap och



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

fördomar. Det finns därför ett behov av att förebygga detta genom att skapa förståelse och bidra med kunskap som ökar medarbetarnas öppenhet för olikheter.

### **Beskriv konsekvenserna av problemet.**

#### **HUVUDPROBLEM**

Ett stort antal arbetssökande står utanför arbetsmarknaden pga. för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket samtidigt som det råder en kompetensförsörjningsbrist bland vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare i Härnösands kommun.

#### **EFFEKTER/KONSEKVENSER AV HUVUDPROBLEMET**

1. Konsekvenserna av huvudproblemet blir att många arbetssökande besitter för låg eller felaktig kompetens samt i vissa fall otillräckliga kunskaper i det svenska språket, vilket leder till att många arbetssökande står utanför arbetsmarknaden. Detta medför ett utanförskap i samhället, låg självkänsla och dålig ekonomi som påverkar familjernas levnadsförhållanden, skapar stress och ökar risken för att barnen hamnar i gängkriminalitet. Det leder även till förlorade skatteintäkter för samhället och ökade kostnader för försörjningsstöd och aktivitetsstöd.
2. Det uppstår en för hög arbetsbelastning på ordinarie medarbetare, vilket även leder till en bristande kvalitet inom verksamheterna inklusive patientsäkerhetsrisker. Utifrån den rådande situationen på arbetsmarknaden och det behov som finns inom verksamheterna uppstår den akuta lösningen att anlita personer som egentligen saknar kompetens för arbetet. Trots att de inte besitter full kompetens blir de kvar i verksamheterna då andra alternativ saknas. Vikarier anlitas som saknar rätt kompetens för arbetet, något som resulterar i att de till slut blir inkonverterade och fast anställda. Viss personal arbetar därför kvar trots att de saknar rätt kompetens för arbetet.

### **Beskriv vilka tidigare insatser som gjorts för att hantera eller lösa problemet.**

#### **INKLUDERINGSUTBILDNING FÖR HANDEDARE**

Projektet har hämtat inspiration från socialfondsprojektet KIVO - Kvalitetssäkrad Inkludering inom Vård och Omsorg som genomfördes av Östersunds kommuns Vård- och omsorgsförvaltning under åren 2016-2018. I projektet utarbetades en inkluderingsmodell i samverkan mellan Arbetsförmedling och de offentliga arbetsgivarna i Jämtland, Västernorrland och Gävleborgs län. Projektet syftade till att öka andelen utlandsfödda som efter fullföljd undersköterskeutbildning fick arbete.

Inom ramen för projektet genomfördes exempelvis en Inkluderingsutbildning med goda resultat som projektet vill använda sig av. Inkluderingsutbildningen syftade till att förbättra mottagandet av utlandsfödda kvinnor och män på arbetsplatserna före (språkpraktik/yrkespraktik), under (arbetsplatsförlagd utbildning) och efter genomgången utbildning. Den ökade även medvetenheten kring språk och inkludering hos handledarna så att rätt stöd, miljö och frågor formades på arbetsplatsen för individen och underlättade trivsel, förståelse och inläring.

Detta kunde handla om ordval, kontrollfrågor, tydlighet, språktempo och inte minst förhållningssätt. Härnösands kommun kommer därför att i enlighet med KIVO-modellen utarbeta och sprida en enhetlig påbyggnadsutbildning för språk-och inkluderingshandledare med fokus på integrationsnycklar som optimerar praktikperioderna för utlandsfödda så att deras möjlighet att bli anställningsbara ökar. Fokus kommer också



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

att ligga på att identifiera och utreda eventuella funktionsnedsättningar hos deltagarna och erbjuda anpassningar och stöd. Inkluderingshandledare kommer att utbildas i samtliga arbetslag.

#### HEMSPRÅKSHANDLEDARE

I KIVO-projektet testade även Östersund och Bräcke kommuner med goda resultat om hemspråkshandledare kunde utgöra en framgångsfaktor för en snabbare väg till jobb inom vård och omsorg. Hemspråkshandledare talar deltagarnas modersmål, har relevant yrkesutbildning och underlättar på detta sätt inlärningsprocessen.

Handledarna användes:

- a) dels för personer i yrkesintroduktion och språkpraktik som identifierats som potentiella framtida medarbetare inom vård och omsorg,
- b) dels under APL för studerande med bristande kunskaper i svenska språket och
- c) dels i utvidgad introduktion och handledning för nyutexaminerade som fortfarande hade problem med det svenska språket.

#### SPRÅKOMBUD

Språkombud är medarbetare med uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling. Språkombuden arbetar med stöd av chefen för att göra hela arbetsplatsen språkutvecklande och för en bättre kommunikation. Det kan både handla om att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska och att hjälpa kollegor i frågor om vardaglig språkanvändning. Språkombud kan ha svenska som modersmål eller som andraspråk och behöver behärska svenska språket väl. Det är bara den som har gått språkombudsutbildningen som får kalla sig språkombud. På Härnösands kommun finns idag redan utbildade språkombud.

Konceptet ägs av föreningen Vård- och omsorgscollege sedan 2018. Det har utvecklats och prövats sedan 2009, bland annat inom projekten SpråkSam och ArbetSam som drivits i samverkan med arbetsplatser och Nationellt Centrum för svenska som andraspråk (Stockholms universitet) samt forskare på Södertörns högskola.

#### INDIVIDANPASSADE LÄRSTILAR

Forskningen har visat att vi människor har behov av olika inlärningsätt. Inom ramen för projektet kommer därför nya inlärningsätt att testas där utbildningarna utformas mer praktiskt med mer individuellt stöd och anpassat tempo. Framförallt i tal och förståelse men även mer individuellt praktiskt stöd vid skrift och läsning av svenska än på traditionell SFI, där fokus ligger på mer teoretisk skolbänsundervisning för ett större antal elever i ett högre tempo.

#### KOMMUNFÖRBUNDET VÄSTERNORRLAND

Samtal har förts mellan Härnösands kommuns kommundirektör och Kommunförbundet i Västernorrland som arbetar på systemnivå med dessa frågor. De utgör en viktig medspelare vad gäller introduktionsutbildningar och Härnösands kommun kommer att komplettera dem i deras arbete. Kärnan i Kommunförbundets förstudie är att använda folkhögskolan som en introduktion och orienteringskurs till att våga ta steget att prova på en utbildning. Folkhögskolornas lärmiljö har visat sig vara värdefull och ett fungerande alternativ för personer där ordinarie skolmiljö och metoder inte räcker till. Projektet vill därför erbjuda denna möjlighet även till sina deltagare.

Projektet vill nu dra nytta av dessa beprövade och evidensbaserade metoder för att stärka utrikesfödda



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

deltagares språkutveckling och inkludering men även för att stärka inkluderingen av arbetssökande med funktionsnedsättningar, annan religiös tillhörighet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, kön m.m. Projektet kommer även att utöver vård och omsorg tillämpa metoderna inom barnomsorgen.

**Beskriv projektets målgrupp. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit involverad i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.**

Projektets målgrupp utgörs av såväl svenskfödda som utrikesfödda kvinnor och män i Härnösands kommun som står långt ifrån arbetsmarknaden eller som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden och är arbetssökande. En del av deltagarna tillhör Socialförvaltningens försörjningsstöd. Målgruppen inkluderar långtidsarbetslösa och individer som har funktionsnedsättning/ar som medför nedsatt arbetsförmåga. Målgruppen består även av utrikesfödda kvinnor som idag saknar egen försörjning och är ekonomiskt beroende av make eller annan för sin försörjning.

Projektets deltagare saknar eller besitter låg eller felaktig kompetens och utbildningsnivå. De har tidigare pga. dolda funktionsnedsättningar eller PTSD inte lyckats komma vidare i det svenska utbildningssystemet. Andra har behov av alternativa, mer praktiska inlärningssätt med förstärkt stöd, lägre studietempo och individanpassade inlärningssätt. Vissa har även otillräckliga kunskaper i det svenska språket för att kunna kommunicera inom vård och omsorgssektorn respektive barnomsorgen på ett patientsäkert och relationsskapande sätt. En del har tidigare gått SFI men fastnat i sin språkutveckling och inte kommit vidare den vägen. Andra utrikesfödda kvinnor har varit hemma och tagit hand om hushåll och familj och därmed inte fått tillräcklig träning i det svenska språket.

Projektet kommer därför att erbjuda deltagarna alternativa inlärningssätt, där språkinlärning och yrkesutbildning kan kombineras med ett ökat fokus på praktiska individuellt anpassade inlärningsmetoder med hög grad av handledarstöd, anpassat tempo och mindre grupper. Allt eftersom deltagarna utvecklas, kliver de på nästa steg av karriärtrappan och de får ett ökat ansvar. Arbetslagen kommer också att utbildas i inkludering för att öka medvetandet om hur de kan bidra till ett gott mottagande, bemötande och bistå deltagarna i deras språk- och yrkesutveckling. På detta sätt motverkas diskriminering och en ökad känsla av delaktighet och gemenskap skapas hos målgruppen.

Målgruppen har inte själva varit involverad i framtagandet av projektidén, däremot har projektgruppen som utarbetat ansökan utgått ifrån de kompetenser som målgruppen i dagsläget saknar för att vara anställningsbara inom vård och omsorg samt barnomsorg på Härnösands kommun.

**Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.**

**PROJEKTETS AKTÖRER**

Kommunstyrelsen på Härnösands kommun utgör projektets stödsökande.

Projektets samverkanspartner består av Härnösands kommuns Socialförvaltning, Arbetslivsförvaltningen och Skolförvaltningen.

Socialförvaltningen utgör projektets medfinansier.

**AKTÖRERNAS INVOLVERING I FRAMTAGANDET AV PROJEKTIDÉN**



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

En projektgrupp bestående av kommundirektören, chefen för arbetslivsförvaltningen, chefen för socialförvaltningen, chefen för skolförvaltningen, biträdande chef för socialförvaltningen/chef anhörig och närståendeenheter, verksamhetschef internt stöd på socialförvaltningen samt rektor på komvux har varit aktiva i framtagandet av projektiden. Projektgruppen har tillsammans gjort en problem- och målanalys för att kartlägga huvudproblemets orsaker och effekter, utarbetat projektets arbetsmetod, mål, indikatorer och samverkansformer.

#### AKTÖRERNAS BEHOV AV PROJEKTANSÖKAN

Kommunstyrelsen har behov av att lösa kommunens kompetensförsörjningsbehov och hitta arbetskraft med rätt utbildning. De önskar även sänka arbetslösheten och öka sysselsättningen bland kommunens medborgare, eftersom detta leder till ett mer jämlikt samhälle med ökad livskvalitet bland medborgarna och minskade kostnader för försörjningsstöd. I dagens samhälle sliter de anställda och det är svårt att hitta vikarier samtidigt som de som står utanför arbetsmarknaden mår dåligt och är exkluderade.

Såväl Socialförvaltningen som Skolförvaltningen har idag ett mycket stort behov av att rekrytera ytterligare personal med rätt kompetens för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg samt barnomsorg. Detta behov kommer dessutom att öka inom två år då Härnösands kommun får en ny etablering i form av en batterifabrik som planeras anställa + 2 000 personer. Detta samtidigt som det vid rekrytering blir tydligt att många sökande har för låg eller felaktig kompetens alternativt är för språksvaga för att kunna erbjudas arbetstillfällena, vilket leder till svårigheter att hitta kompetenta regelbundna vikarier som är viktigt i arbete med barn, äldre och personer med funktionsnedsättning.

Socialförvaltningens incitament för deltagande i projektet är dessutom att stötta personer till arbete och självförsörjning och på så sätt minska försörjningsstödet. Detta bidrar till att stärka individens självkänsla, låter målgruppens barn växa upp till bilden där mamma och pappa arbetar och där familjen är inkluderad på såväl arbetsmarknaden som i samhället.

Arbetslivsförvaltningen (ALF) har i sin tur ett stort antal individer som inte kommer vidare ut på arbetsmarknaden, där möjligheten att utveckla och testa en metod för att kompetenshöja dessa ses som en möjlig väg för att hitta lösningar för dem. Samtidigt kan ALF bidra till att täcka kommunens kompetensförsörjningsbehov. En möjlig metod för detta, Karriärtrappan, har därför utarbetats på förvaltningen som ska utvecklas och testas i projektet för att stötta fler personer till egen försörjning.

SFI ligger inom Arbetslivsförvaltningen och bidrar med deltagare till projektet som inte kommer vidare i sin språkutveckling via SFI:s ordinarie språkutbildning. De deltar även i arbetet utifrån en önskan att hitta nya alternativa fungerande inlärningsmetoder för målgruppen. Vuxenutbildningen ligger inom Arbetslivsförvaltningen och är intresserade av att vidareutveckla och testa alternativa utbildningar till vårdbiträden, undersköterskor och barnskötare via omvårdnadsprogrammet och barnskötarprogrammet.

### Deltagande aktörer

#### Stödmottagare (samverkansparter)

Organisationsnamn:	HÄRNÖSANDS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-2403
Utdelningsadress:	871 80 HÄRNÖSAND
Behörig företrädare:	Lars Liljedahl
E-post:	lars.liljedahl@harnosand.se
Telefonnummer:	070-3024075



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Marie Blomberg  
E-post: marie.blomberg@harnosand.se  
Telefonnummer: 070-5081843

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Ingrid Nilsson  
E-post: ingrid.nilsson@harnosand.se  
Telefonnummer: 0611-348575

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Mats Kollin  
E-post: mats.kollin@harnosand.se  
Telefonnummer: 0611-348340

#### Deltagande organisationer i kompetensutveckling

##### Medfinansierare

Organisationsnamn: HÄRNÖSANDS KOMMUN  
Organisationsnummer: 212000-2403  
Utdelningsadress: 871 80 HÄRNÖSAND  
Behörig företrädare: Mats Kollin  
E-post: mats.kollin@harnosand.se  
Telefonnummer: 0611-348340  
Typ av aktör: Deltagarersättning, kontant medel

#### Projekt mål

Beskriv vad projektet ska uppnå. Sätt projekt mål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet **Problemformulering**. Beskriv på vilket sätt projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat. Övergripande mål: Stärka målgruppens inkludering, självkänsla, ekonomi och levnadsförhållanden, minska deras stress och risken för att barnen hamnar i gängkriminalitet. Detta ger tillgång till vikarier och fast anställda med rätt kompetens för arbetet, ökar samhällets skatteintäkter och minskar kostnaderna för försörjningsstöd och aktivitetsstöd. Sänka arbetsbelastningen på ordinarie medarbetare och höja kvalitén inom verksamheterna genom att utveckla en kvalitetssäker personalförsljningsmodell för att kompetenshöja arbetssökande med otillräcklig kompetens.

Projekt mål: Stärka kompetensförsörjningen bland barnskötare, vårdbiträden och undersköterskor i Härnösands kommun genom att kompetenshöja arbetssökande som idag saknar tillräcklig kompetens och/eller språk för att arbeta inom vård- och omsorg, funktionsstöd eller förskola in på arbetsmarknaden.

Delmål 1: Matchning - skapa tillgänglig personal med rätt kompetens genom att arbeta fram kortare





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

utbildningsvägar med kombinerad språkutveckling och yrkesutbildning som utgår ifrån de arbetssökandes behov.

Aktiviteter: Kompetenskartläggning bland målgruppen. Vuxenutbildningen arbetar fram tre kortare utbildningsspår som kombinerar språkutveckling och yrkeskunskap samt utgår ifrån de arbetssökandes behov. Framtagande av språkligt och yrkesmässigt handledarskap. Matchning av arbetssökande som har intresse och fallenhet för något av projektets valda yrken med arbetsplatser där möjlighet till arbetsträning och praktik finns samt kunnigt arbetslag och intresserad chef.

Delmål 2: Kompetenshöja arbetssökande avseende yrkeskunskaper och/eller kunskaper i det svenska språket.

Aktiviteter: Arbeta fram kortare kompetensutvecklingsinsatser i yrkessvenska som går att kombinera med kortare yrkeshöjande insatser. Kompetensutvecklingsinsatserna tar hänsyn till deltagarnas eventuella behov av tillgänglighetsanpassningar. Språkombud utbildas på varje arbetsplats (språkombudsutbildare finns inom organisationen). Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola breddutbildas i Inkluderingsutbildning. Hemspråksutbildare som idag är tvåspråkiga utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen. Nya digitala verktyg för språkutveckling testas.

Delmål 3: Höja vårdbiträdes-, undersköterske- och barnskötaryrkenas status och skapa lägre insteg till yrkena med en tydlig karriärväg.

Aktiviteter: Lyfta bort enklare arbetsuppgifter för att göra undersköterskeyrket mer populärt. Ge arbetssökande möjlighet att testa på bristyrkena för att undanröja fördomar och upptäcka nya yrkesintressen. Klargöra vilka arbetsuppgifter som utgör vårdbiträdesuppgifter. Skapa lägre insteg till yrket med en tydlig karriärväg från vårdnära service (ny titel) > utbildat vårdbiträde > utbildat vårdbiträde (800 p) > undersköterska/stödassistent > yrkeshögskoleutbildad "specialistundersköterska inom geriatrik/rehabilitering/personer inom autismspektrat/m.m.

Delmål 4: Bidra till minskad könssegregerad arbetsmarknad samt ökad ekonomisk jämställdhet

Aktiviteter: I samarbete med Socialförvaltningen informeras arbetssökande män om valda yrken och arbetstillfällen, möjligheten till att prova på yrket och få kombinerad språkutveckling, yrkeshöjande insatser samt mentorskap. Socialförvaltningen bistår i arbetet med att hitta utrikesfödda kvinnor som är ekonomiskt beroende av sina män samt intresserade av att arbeta inom projektets valda yrkesområden. Socialförvaltningen inspirerar och motiverar kvinnorna och deras män tillsammans med projektpersonalen att testa yrkena. Dessa genomgår projektets utbildningsspår med kombinerad språkutveckling och mentorskap för att så småningom kunna anställas inom ramen för projektet. Socialförvaltningen ser över huruvida männen per automatik blir registerledare för hushåll som söker ekonomiskt bistånd i Härnösands kommun och undersöker möjligheterna att ändra detta.

Delmål 5: Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska vara tillgängliga och anpassade till samtliga deltagares förutsättningar och behov.

Aktiviteter: Kartläggning av deltagarnas behov av tillgänglighet, inlärningsmetoder och erfarenheter av vad som fungerat respektive inte fungerat vid tidigare studier och kompetensutvecklingsinsatser. Vid misstanke om förekomst av PTSD får deltagarna stöd att boka tid hos sjukvården.

Delmål 6: Skapa förståelse för och öka medarbetarnas kunskap och öppenhet för olikheter och inkludering.

Aktiviteter: Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola kommer att breddutbildas genom en Inkluderingsutbildning för att motverka diskriminering. Även medarbetare som erbjuder



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

arbetsträningsplatser och tar emot praktikanter, språkpraktikanter och lärlingar kommer att breddutbildas.

#### HUR PROJEKTMÅLEN SVARAR MOT UTLYSNINGENS FÖRVÄNTADE RESULTAT

Projektmålen bidrar på detta sätt till utlysningens förväntade resultat att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden närmar sig arbetsmarknaden genom stegförflyttning (karriärtrappan) och/eller kommer i arbete alternativt utbildning. Projektets aktiviteter med alternativa lärsätt, en karriärtrappa där deltagarna kliver på lämpligt steg beroende på tidigare kompetens och behov, ökat individanpassat stöd och studietempo kommer att förkorta utbildningstiden och bidra till att de arbetssökande snabbare uppnår varaktig sysselsättning. Detta med hjälp av behovsanpassade lösningar och hänsyn till arbetsmarknadens kompetensbehov.

Mät- och utvärderingsbara projektmål med tillhörande indikatorer har utarbetats baserat på utlysningens förväntade resultat och effekter. Projektmålen och indikatorerna har tydligt kopplats till ansökans problemformulering. Projektet kommer att skapa en struktur och ett ägarskap där genomförda aktiviteter och resultat kommer att leva vidare och tillvaratas efter projektslut genom att Arbetslivsförvaltningen implementerar projektets metoder inom ramen för Vuxenutbildningen om de visar sig vara framgångsrika.

#### Beskriv hur ni planerar att följa upp projektet. Ange de indikatorer ni kommer att använda för att mäta projektmålen.

Övergripande mål: Sänka arbetsbelastningen på ordinarie medarbetare och höja kvalitén inom verksamheterna genom att utveckla en kvalitetssäker personalförsörjningsmodell för att kompetenshöja arbetssökande med otillräcklig kompetens, vilket ger tillgång till vikarier med rätt kompetens för arbetet. Mätmetod: Då övergripande mål inte uppnås förrän flera år efter projektslut följs inte målet upp under projekttiden.

Projektmål: Stärka kompetensförsörjningen bland barnskötare, vårdbiträden och undersköterskor i Härnösands kommun genom att kompetenshöja arbetssökande som idag saknar tillräcklig kompetens och/eller språk för att arbeta inom vård- och omsorg, funktionsstöd eller förskola in på arbetsmarknaden. Indikator: 55 deltagare ska kompetenshöjas genom projektet.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för statistik.

Indikator: 90 % av deltagarna ska anställas av Härnösands kommun.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för statistik.

Indikator: 100 % av deltagarna ska genomgå arbetspraktik eller arbetsträning inom Härnösands kommun.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för intern statistik.

Indikator: 90 % av kommunens chefer ska efter projektet uppleva att det blivit lättare att hitta vikarier och anställda.

Mätmetod: Webbenkät till kommunens chefer. (Före och eftermätning). Kompletteras med djupintervjuer med ett urval av kommunens chefer.

Delmål 1: Matchning - skapa tillgänglig personal med rätt kompetens genom att arbeta fram utbildningsvägar med kombinerad språkutveckling och yrkeshöjande kunskaper som utgår ifrån de arbetssökandes behov.

Indikator: Tre utbildningsvägar med kombinerad språkutveckling och yrkeshöjande insatser som utgår ifrån de arbetssökandes behov ska arbetas fram.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för statistik över antalet utbildningsvägar.

Indikator: 80 % av deltagarna ska efter genomförd kompetenshöjning anmäla sig till Härnösands kommuns



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

bemanningspool.

Mätmetod: Webbenkät till deltagare. Kompletteras med djupintervjuer med ett urval av deltagare.

Indikator: 100 % av samtliga förskolerektorer och enhetschefer inom hemtjänst och funktionsstöd ska uppleva att projektet har ökat tillgången på tillgänglig personal med ökad kompetens.

Mätmetod: Webbenkät till samtliga förskolerektorer och enhetschefer inom hemtjänst och funktionsstöd. (Före och eftermätning). Kompletteras med djupintervjuer med ett urval av förskolerektorer och enhetschefer inom hemtjänst och funktionsstöd.

Indikator: 75 % av medarbetarna ska uppleva att de fått en minskad arbetsbelastning (behöver stödja sina kollegor i mindre grad) som en följd av projektet.

Mätmetod: Webbenkät till medarbetarna. (Före och eftermätning). Kompletteras med djupintervjuer med ett urval av medarbetare.

Aktiviteter: Kompetenskartläggning bland målgruppen. Identifiering av anordnare av kompetenshöjande insatser. Framtagande av tre kortare kompetensspår som kombinerar språkutveckling och yrkeshöjande insatser samt utgår ifrån de arbetssökandes behov. Framtagande av handledarskap.

Delmål 2: Kompetenshöja arbetssökande avseende yrkeskunskaper och/eller kunskaper i det svenska språket.

Indikator: 90 % av deltagarna som deltagit i projektets yrkeshandledning ska uppleva att de stärkt sina yrkeskunskaper. (Före- och eftermätning)

Mätmetod: Webbenkät till deltagare (Före- och eftermätning). Kompletteras med djupintervjuer med ett urval av deltagare.

Indikator: 90 % av deltagarnas handledare ska uppleva att deltagarna i yrkeshöjande insatser har stärkt sina yrkeskunskaper.

Mätmetod: Webbenkät till handledare (Före- och eftermätning). Kompletteras med intervjuer med ett urval av handledare.

Indikator: 90 % av deltagarna i språkhöjande insatser ska uppleva att de har stärkt sina kunskaper i det svenska språket.

Mätmetod: Webbenkät till handledare (Före- och eftermätning). Kompletteras med intervjuer med ett urval av handledare.

Indikator: 90 % av deltagarnas handledare ska uppleva att deltagarna i språkhöjande insatser har stärkt sina språkkunskaper.

Mätmetod: Webbenkät till handledare (Före- och eftermätning). Kompletteras med intervjuer

Aktiviteter: Arbeta fram kompetenshöjande insatser i yrkessvenska som går att kombinera med yrkeshöjande insatser. Anlita lärare med svenska som andraspråk som språkhandledare samt sjuksköterskor och förskollärare som yrkeshandledare. Utbilda språkombud på varje arbetsplats (språkombudsutbildare finns inom organisationen). Breddutbilda alla medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola i Inkluderingsutbildning. Utbilda "hemspråksutbildare" som idag är tvåspråkiga som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket. Upphandla digital språkhöjande insats.

Delmål 3: Höja vårdbiträdes-, undersköterske- och barnskötaryrkenas status och skapa lägre insteg till yrkena med en tydlig karriärväg.

Indikator: 80 % av deltagarna blir intresserade av att söka till projektets bristyrken.

Mätmetod: Intervjuer med deltagarna vid projektslut.

Aktiviteter: Lyfta bort enklare arbetsuppgifter för att göra undersköterskeyrket mer populärt. Ge arbetssökande möjlighet att testa på bristyrkena för att undanröja fördomar och upptäcka nya yrkesintressen. Klargöra vilka arbetsuppgifter som utgör vårdbiträdesuppgifter. Skapa lägre insteg till yrket med en tydlig karriärväg från vårdnära service (ny titel) > utbildat vårdbiträde > utbildat vårdbiträde (800



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

p) > undersköterska/stödassistent > yrkeshögskoleutbildad "specialistundersköterska inom geriatrik/rehabilitering/personer inom autismspektrat/m.m.

Delmål 4: Bidra till minskad könssegregerad arbetsmarknad samt ökad ekonomisk jämställdhet (Jämställdhetsmål)

Indikator: Andelen män inom barnskötaryrket ska öka med 20 %.

Mätmetod: Skolförvaltningen för statistik. Föremätning i september 2023: 11 anställda män.

Indikator: 10 utrikesfödda kvinnor som tidigare varit ekonomiskt beroende av sina män ska få arbete.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för tillsammans med Socialförvaltningen löpande statistik.

Aktiviteter: I samarbete med Socialförvaltningen informeras arbetsökande män om valda yrken och arbetstillfällen, möjligheten till att prova på yrket och få kombinerad språkutveckling och yrkeshöjande insatser samt mentorskap. Socialförvaltningen bistår i arbetet med att hitta utrikesfödda kvinnor som är ekonomiskt beroende av sina män samt intresserade av att arbeta inom projektets valda yrkesområden. Dessa genomgår projektets kompetensspår med kombinerad språkutveckling och mentorskap för att så småningom kunna anställas inom ramen för projektet.

Delmål 5: Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska vara tillgängliga och anpassade till samtliga deltagares förutsättningar och behov

Indikator: 100 % av projektets deltagare ska uppleva att projektet har varit fysiskt tillgängligt (lokaler, ljus, ljud).

Indikator: 100 % av projektets deltagare ska uppleva att de kunnat förstå och ta till sig projektets information.

Aktiviteter: Vid inskrivning i projektet kartläggs deltagarnas behov av tillgänglighet och individanpassade kompetensinsatser med anpassat studietempo, alternativa lärsätt och förstärkt handledarstöd utarbetas baserade på deltagarnas behov av tillgänglighet.

Delmål 6: Skapa förståelse för och öka medarbetarnas kunskap och öppenhet för olikheter och inkludering.

Indikator: 800 medarbetare ska ha genomgått inkluderingsutbildning.

Mätmetod: Projektmedarbetarna för statistik.

Indikator: 80 % av de medarbetare som genomgått inkluderingsutbildning ska uppleva att de fått en ökad förståelse för olikheter och inkludering.

Indikator: 80 % av de medarbetare som genomgått inkluderingsutbildning ska uppleva att de fått en ökad kunskap om vad de kan göra för att nya medarbetare ska känna sig välkomna.

Indikator: 80 % av deltagarna ska uppge att de inte blivit utsatta för diskriminering på sina nya arbetsplatser.

Mätmetod: Webbenkät till deltagare. Endast eftermätning. Kompletteras med intervjuer med ett urval av deltagare.

Aktiviteter: Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola kommer att breddutbildas genom en Inkluderingsutbildning för att motverka diskriminering. Även medarbetare som erbjuder arbetsträningsplatser och tar emot praktikanter, språkpraktikanter och lärlingar kommer att breddutbildas. Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. För att möjliggöra detta kommer därför språkbud att utbildas på varje arbetsplats (språkbudsutbildare finns inom organisationen) för att stötta utrikesfödda deltagare. Hemspråksutbildare som idag är tvåspråkiga kommer dessutom att utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

### **Beskriv hur projektet ska utvärderas.**

Projektet kommer att upphandla en extern följeutvärderare som följer upp projektets målpuppfyllelse och genomförande. Utvärderaren återkopplar löpande utvärderingens resultat och effekter, ger förslag på förbättringsmöjligheter samt identifierar framgångsfaktorer. Tillsammans med utvärderaren läggs inledningsvis en utvärderingsplan för hur projektets mål, indikatorer, framgångsfaktorer och utmaningar ska följas upp och utvärderas. Projektets implementering efter projektslut kommer att vara i fokus.

Förvaltningschefgruppen träffas veckovis och kommer att löpande följa upp projektets arbete, budget samt den interna statistiken kopplat till projektets indikatorer. Projektledaren sammanställer och uppdaterar den statistik som projektet för kopplat till indikatorerna.

### **Beskriv vilka som är mottagare av projektets tänkta resultat.**

#### **MOTTAGARE AV PROJEKTETS RESULTAT**

Härnösands kommuns Arbetslivsförvaltning

Mottagare av projektets resultat utgörs av Härnösands kommuns Arbetslivsförvaltning som är den aktör som efter projektslut ska fortsätta att bedriva och tillhandahålla språkutvecklande och yrkeshöjande insatser. Utifrån projektets resultat och erfarenheter kommer Arbetslivsförvaltningen att justera sin SFI genom att istället införa projektets arbetsmodeller för de personer där dagens SFI inte fungerar och som har behov av mer praktiska kompetensinsatser med individanpassat stöd och studietempo. På detta sätt får SFI och yrkesprogrammen ett ökat lärlingsfokus. Som en följd av projektet kommer Arbetslivsförvaltningens vuxenutbildningskapacitet på detta sätt att förbättras. Möjlighet finns även att efter projektslut sprida projektets arbetsmodell vidare till kommunens övriga förvaltningar.

#### **Implementering**

Då de lärare som kommer att hålla i projektets yrkes- och språkhöjande insatser är anställda på Härnösands kommuns Vuxenutbildning kommer deras kunskap, kompetens och erfarenheter ifrån projektet att tillvaratas och implementeras i kommunens ordinarie verksamhet efter projektslut. Även de inkluderingshandledare som utbildats inom ramen för projektet kommer att vara fortsatt anställda på Härnösands kommun och fortsätta att bedriva sitt inkluderingsarbete på arbetsplatserna för medarbetarna.

Om den digitala språkhöjande insatsen visar sig vara framgångsrik kommer Härnösands kommun fortsätta att köpa licenser kopplat till denna efter projektslut.

Arbetslivsförvaltningen i Härnösand har utarbetat projektets huvudsakliga arbetsmodell Karriärtrappan och deltagit aktivt i utvecklingen av övriga verktyg för yrkes- samt språkutveckling såsom kombinerade SVA-lärare och yrkeshandledare, inkluderingshandledare, språkbud, digital yrkessvenska och hemspråkshandledare.

Då samtliga kommuner i Sverige står inför samma utmaning med kompetensförsörjningsbrist kommer även övriga svenska kommuner vara intresserade av resultatet och norra Sveriges kommuner i synnerhet. Resultatet kommer att spridas till övriga kommuner i Västernorrland som kommer att vara samarbetspartners i projektet då detta är av intresse för dem inför Västernorrlands kommuners omställning och kompletterar övriga insatser som Härnösands kommun och Kommunförbundet Västernorrland genomför inom programområdena A1 och D.

### **Metod och tillvägagångssätt**



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

**Beskriv de metoder eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projektmål som ni formulerat i avsnittet Projektmål.**

#### PROJEKTETS ARBETSMODELL

Projektet kommer att utveckla och testa en arbetsmodell för att förbättra målgruppens framtida anställningsbarhet och möjlighet att komma i arbete, studier eller närma sig arbetsmarknaden. Detta kommer att ske genom en karriärtrappa där deltagarna utifrån sina individuella förutsättningar och behov ges möjlighet att stärka sin kompetens och sina språkkunskaper i svenska så att de så småningom kan kvalificera sig för arbete som vårdbiträde, undersköterska eller barnskötare. Deltagarna kan därigenom kliva på karriärtrappan på olika trappsteg, allt utifrån sina individuella förutsättningar och behov.

#### KARRÄRTRAPPANS OLIKA STEG

Steg 1. Individen erbjuds handledd arbetspraktik eller arbetsträning inom hemtjänst, funktionsstöd eller förskola. Detta för att få prova på yrket och arbetsuppgifterna, utveckla sin arbetsförmåga och hitta lämplig sysselsättningsgrad samt känna om det känns som ett rätt yrkesval och passar deltagarens funktionsförmåga. Känns ett yrkesområde fel kan individen testa ett annat. Arbetsgivaren kan i sin tur bedöma om individen passar för yrket.

Steg 2. Introduktion till yrkesutbildning via folkhögskolan. En introduktion till yrkesutbildning för att sedan våga ta steget till yrkesutbildning.

Steg 3. Yrkesutbildning (tre spår) kombinerat med språkutbildning.

Om deltagaren och arbetsgivaren upplevs matcha varandra erbjuds deltagaren när hen är mogen för det utbildning via Vuxenutbildningen inom valt yrkesområde (vårdbiträde, undersköterska eller barnskötare). Utbildningen kan även hållas kvällstid och helger. Vald yrkesutbildning kan kombineras med yrkessvenska för de utrikesfödda deltagare som så behöver för att effektivisera språkinläringen.

Steg 4. Kvalitetssäkring och handledning av ny personal. Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen utgör en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. För att möjliggöra detta kommer därför språkbud att utbildas på varje arbetsplats (språkbudsutbildare finns inom organisationen) för att stötta utrikesfödda deltagare. "Hemspråksutbildare" som idag är tvåspråkiga kommer dessutom att utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen. Handledare kommer att utbildas som kan stötta deltagarna.

Steg 5. Deltagaren erbjuds en trygghetsanställning med språkstöd, vilket ger möjlighet att anställa personer med överkapacitet. Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola kommer även att breddutbildas genom en inkluderingsutbildning för att motverka diskriminering. Inkluderingsutbildningen utarbetades inom det tidigare KIVO-projektet och användes med goda resultat som nu önskas tillvaratas.

Steg 6. Deltagaren erbjuds vikariat, vilket ger deltagaren arbete, trygghet, ökad självkänsla och kompetens samt självförsörjning. Samtidigt får Härnösands kommun mer kontinuerliga, kvalitetssäkrade vikarier som talar de språk som många barn, äldre och personer med funktionsnedsättningar nu talar. Detta stärker kommunens kompetensförsörjning inför kommande etablering samt minskar belastningen på ordinarie medarbetare.

Steg 7. Deltagaren erbjuds fast anställning.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Tiden mellan de olika stegen är individuell och utgår ifrån varje individs behov, förutsättningar och mognad.

Som nämnts tidigare i ansökan har vissa av de metoder och tillvägagångssätt som projektet valt att använda sig av hämtats ifrån tidigare erfarenheter i socialfondsprojektet KIVO - Kvalitetssäkrad Inkludering inom Vård och Omsorg som genomfördes av Östersunds kommuns Vård- och omsorgsförvaltning under åren 2016-2018. I projektet utarbetades en inkluderingsmodell i samverkan mellan Arbetsförmedling och de offentliga arbetsgivarna i Jämtland, Västernorrland och Gävleborgs län. Projektet syftade till att öka andelen utlandsfödda som efter fullföljd undersköterskeutbildning fick arbete. Härifrån har metoderna Inkluderingsutbildning för handledare och hemspråkshandledare som visat sig ha goda resultat tillvaratagits.

En annan metod som projektet kommer att tillämpa är Språkombud. Metoden har använts och utvecklats i tidigare projekt sedan 2009 där projekten har drivits i samband med arbetsplatser och Nationellt Centrum för svenska som andraspråk (Stockholms universitet) samt forskare på Södertörns högskola.

Forskningen har visat att vi människor har behov av olika inlärningsstilar. Inom ramen för projektet kommer därför nya inlärningsstilar att testas där utbildningarna utformas mer praktiskt med mer individuellt stöd.

Projektet kommer efter erfarenhetsutbyte med Kommunförbundet i Västernorrland att nyttja deras goda erfarenheter av att låta målgruppen använda folkhögskolan som en introduktion och orienteringskurs till att våga ta steget att prova på en utbildning. Folkhögskolornas lärmiljö har visat sig vara värdefull och ett fungerande alternativ för personer där ordinarie skolmiljö och metoder inte räcker till.

**Beskriv de huvudsakliga aktiviteter som projektet ska genomföra och hur dessa förväntas bidra till att uppfylla projektets angivna mål.**

Projektmål: Stärka kompetensförsörjningen bland barnskötare, vårdbiträden och undersköterskor i Härnösands kommun genom att kompetenshöja anställda samt arbetssökande som idag saknar tillräcklig kompetens och/eller språk för att arbeta inom vård- och omsorg, funktionsstöd eller förskola in på arbetsmarknaden.

Kopplade aktiviteter: Anordna individanpassad och behovsriktad arbetspraktik. Utarbeta yrkesutbildningar till vårdbiträde, undersköterska och barnskötare. Erbjudna möjlighet att kombinera yrkesutbildningarna med yrkessvenska.

Delmål 1: Matchning - skapa tillgänglig personal med rätt kompetens genom att arbeta fram utbildningsvägar med kombinerad språkutveckling och yrkesutbildning som utgår ifrån de arbetssökandes behov.

Kopplade aktiviteter: Kompetenskartläggning bland målgruppen. Vuxenutbildningen arbetar fram tre kortare utbildningsspår som kan kombinera språkutveckling och yrkesutbildning samt utgår ifrån de arbetssökandes behov. Framtagande av språkligt och yrkesmässigt handledarskap. Matchning av arbetssökande som har intresse och fallenhet för något av projektets valda yrken med arbetsplatser där möjlighet till arbetsträning och praktik finns samt kunnigt arbetslag och intresserad chef.

Delmål 2: Kompetenshöja arbetssökande avseende yrkeskunskaper och/eller kunskaper i det svenska språket.

Kopplade aktiviteter: Vuxenutbildningen arbetar fram kortare utbildningar i yrkessvenska som går att kombinera med kortare yrkesutbildning. Utbildningarna tar hänsyn till deltagarnas eventuella behov av tillgänglighetsanpassningar. Språkombud utbildas på varje arbetsplats (språkombudsutbildare finns inom



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

organisationen). Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola breddutbildas i Inkluderingsutbildning. Hemspråksutbildare som idag är tvåspråkiga utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen. Nya digitala verktyg för språkutveckling upphandlas och testas.

**Delmål 3:** Höja vårdbiträdes-, undersköterske- och barnskötaryrkenas status och skapa lägre insteg till yrkena med en tydlig karriärväg.

**Kopplade aktiviteter:** Lyfta bort enklare arbetsuppgifter för att göra undersköterskeyrket mer populärt. Ge arbetssökande möjlighet att testa på bristyrkena för att undanröja fördomar och upptäcka nya yrkesintressen. Klargöra vilka arbetsuppgifter som utgör vårdbiträdesuppgifter. Skapa lägre insteg till yrket med en tydlig karriärväg från vårdnära service (ny titel) > utbildat vårdbiträde > utbildat vårdbiträde (800 p) > undersköterska/stödassistent > yrkeshögskoleutbildad "specialistundersköterska inom geriatrik/rehabilitering/personer inom autismspektrat/m.m. Hitta en motsvarighet på lägre insteg inom förskolan för utbildade och utbildade barnskötare.

**Delmål 4:** Bidra till minskad könssegregerad arbetsmarknad samt ökad ekonomisk jämställdhet

**Kopplade aktiviteter:** I samarbete med SFI och Socialförvaltningen informeras arbetssökande män om valda yrken och arbetstillfällen, möjligheten till att prova på yrket och få kombinerad språkutveckling och yrkesutbildning samt mentorskap. Socialförvaltningen bistår i arbetet med att hitta utrikesfödda kvinnor som är ekonomiskt beroende av sina män samt intresserade av att arbeta inom projektets valda yrkesområden. Dessa genomgår projektets utbildningsspår med kombinerad språkutveckling och mentorskap för att så småningom kunna anställas inom ramen för projektet.

**Delmål 5:** Projektets kompetensutvecklingsinsatser ska vara tillgängliga och anpassade till samtliga deltagares förutsättningar och behov.

**Kopplade aktiviteter:** Vid inskrivning i projektet genomförs en kartläggning av deltagarens kompetens, behov av kompetensutveckling samt eventuella behov av fysiska, informativa och kommunikativa tillgänglighetsanpassningar. Kompetensutvecklingsinsatserna anpassas utifrån deltagarnas behov av studietempo, lärsätt och förstärkt handledarstöd. Utifrån kartläggningens resultat anpassas därefter projektets arbetspraktik, arbetsträning, utbildningar och information så att samtliga deltagare kan ta del av och delta i projektets aktiviteter på samma villkor som övriga deltagare. Under genomförandet av projektet tillämpas universell design, dvs. projektet organiseras och byggs upp för att passa alla oavsett funktionsnedsättning eller ej.

**Delmål 6:** Skapa förståelse för och öka medarbetarnas kunskap och öppenhet för olikheter och inkludering.

**Aktiviteter:** Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola kommer att breddutbildas genom en Inkluderingsutbildning för att motverka diskriminering. Även medarbetare som erbjuder arbetsträningsplatser och tar emot praktikanter, språkpraktikanter och lärlingar kommer att breddutbildas. Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. För att möjliggöra detta kommer därför språkbud att utbildas på varje arbetsplats (språkbudsutbildare finns inom organisationen) för att stötta utrikesfödda deltagare. Hemspråksutbildare som idag är tvåspråkiga kommer dessutom att utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen.

**Beskriv de aktiviteter som behöver genomföras i projektets inledande fas för att starta upp och rigga projektet.**

Under projektets inledande fas kommer lokaler att färdigställas där projektet ska bedrivas.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Projektets administratör, ekonom, projektledare, språkombud, hemspråkshandledare, SVA-lärare, sjuksköterska eller undersköterska och förskollärare eller barnskötare utses. Erfarenhetsutbyten äger rum med Timrå kommun för att förbereda SVA-lärare, sjuksköterska eller undersköterska och förskollärare eller barnskötare i modellen kombinerad språk- och yrkeshandledning.

Inkluderingshandledare utses och utbildas så att de är redo inför första deltagarintaget 1 maj 2024.

Kontakter kommer även att tas med de samarbetsparter som hänvisar deltagare till projektet (Socialförvaltningen och Arbetslivsförvaltningen inkl. SFI) för att förbereda för deltagarnas start i projektet.

Projektets externa expertiser kommer att upphandlas.

De administrativa rutinerna, såsom exempelvis tidsredovisning för personal och deltagare kommer att riggas.

Hur uppföljningen av projektmålen och deras indikatorer kommer att ske planeras. Projektledningen kontrollerar vad som behövs för att de indikatorer som projektet själv följer upp är uppföljningsbara, hur statistik förs och att föremätningar genomförs.

En uppdaterad kompetenskartläggning av deltagarnas kompetensutvecklingsbehov genomförs.

Detaljerna i projektets arbetsmodell utvecklas. Exempelvis hur placeringen av deltagarna sker och hur handledarskapet utformas. Projektets utbildningsmetoder planeras inför deltagarintaget.

Projektledaren utarbetar en projektplan för hur och när i tid projektets aktiviteter ska genomföras.

#### **Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.**

Deltagarna rekryteras via Socialförvaltningens försörjningsstöd samt via Arbetslivsförvaltningens SFI, där exempelvis personer som inte kommer vidare i sin språkutveckling fångas upp. Deltagarna är arbetssökande som saknar tillräcklig kompetens avseende yrkesutbildning eller språkkunskaper i svenska. Dessa ges möjlighet att delta i projektet.

Deltagarna planeras att delta med 90 % närvarograd. Samtliga deltagare rekryteras främst samtidigt inledningsvis. Dock kan ytterligare deltagare tillkomma när deltagare lämnar projektet.

Vid inskrivning i projektet genomförs en kartläggning av deltagarens kompetens, behov av kompetensutveckling samt eventuella behov av fysiska, informativa och kommunikativa tillgänglighetsanpassningar. Utifrån kartläggningens resultat anpassas därefter projektets arbetspraktik, arbetsträning, utbildningar och information så att samtliga deltagare kan ta del av och delta i projektets aktiviteter på samma villkor som övriga deltagare. Under genomförandet av projektet tillämpas universell design, dvs. projektet organiseras och byggs upp för att passa alla oavsett funktionsnedsättning eller ej.

Baserat på kartläggningens resultat kliver därefter deltagaren på det steg på Karriärtrappan som är mest lämpligt utifrån deltagarens förutsättningar och behov.

De individer som står allra längst ifrån arbetsmarknaden börjar på steg 1.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Steg 1. Individen erbjuds då handledd arbetspraktik, språkpraktik eller arbetsträning inom hemtjänst, funktionsstöd eller förskola. Detta för att få prova på yrket och arbetsuppgifterna, utveckla sin arbetsförmåga och hitta lämplig sysselsättningsgrad samt känna om yrkesvalet känns rätt och passar deltagarens funktionsförmåga. Känns ett yrkesområde fel kan individen testa ett annat. Arbetsgivaren kan i sin tur bedöma om individen passar för yrket.

Steg 2. Introduktion och orienteringskurs till yrkesutbildning via folkhögskolan. En introduktion till yrkesutbildning för att sedan våga ta steget till yrkesutbildning.

Steg 3. Yrkesutbildning (tre spår) kombinerat med språkutbildning.

Om deltagaren och arbetsgivaren upplevs matcha varandra erbjuds deltagaren när hen är mogen för det utbildning via Vuxenutbildningen inom valt yrkesområde (vårdbiträde, undersköterska eller barnskötare). Utbildningen kan även hållas kvällstid och helger. Vald yrkesutbildning kan kombineras med yrkessvenska för de utrikesfödda deltagare som så behöver för att effektivisera språkinläringen.

Steg 4. Kvalitetssäkring och handledning av ny personal.

Att kunna delta i samtal på arbetsplatsen är en mycket viktig del i att känna sig inkluderad och som en del av gemenskapen. För att möjliggöra detta kommer därför språkbud att utbildas på varje arbetsplats (språkbudsutbildare finns inom organisationen) för att stötta utrikesfödda deltagare. Hemspråksutbildare som idag är tvåspråkiga kommer dessutom att utbildas som i sin tur kan utbilda kollegor som ännu inte omfamnat det svenska språket för att stötta deras inkludering på arbetsplatsen.

Steg 5. Deltagaren erbjuds en trygghetsanställning med språkstöd, vilket ger möjlighet att anställa personer med överkapacitet. Samtliga medarbetare inom äldreomsorg, funktionsstöd och förskola kommer även att breddutbildas genom en inkluderingsutbildning till inkluderingshandledare för att motverka diskriminering.

Steg 6. Deltagaren erbjuds vikariat, vilket ger deltagaren arbete, trygghet, ökad självkänsla och kompetens samt självförsörjning. Samtidigt får Härnösands kommun mer kontinuerliga, kvalitetssäkrade vikarier som talar de språk som många barn, äldre och personer med funktionsnedsättningar nu talar. Detta stärker kommunens kompetensförsörjning inför kommande etablering samt minskar belastningen på ordinarie medarbetare.

Steg 7. Deltagaren erbjuds fast anställning.

Tiden mellan de olika stegen är individuell och utgår ifrån varje individs behov, förutsättningar och mognad.

**Beskriv hur ni säkerställer att projektet kommer att nå planerat antal deltagare och vilka åtgärder som kommer vidtas om svårigheter uppstår kopplat till detta.**

Projektets deltagare kommer bl.a. att rekryteras via Socialförvaltningen och Arbetslivsförvaltningen där SFI ingår via de personer som söker arbete inom vård, omsorg och förskola, men som får avslag pga. att de saknar tillräcklig kompetens såsom utbildning och/eller språkkunskaper i svenska. På SFI finns personer som fastnat på SFI och inte kommer vidare. Dessa vill projektet fånga upp och stötta deras språkutveckling med kombinerad yrkesutbildning.

På SFI finns även individer som studerar men som inte erhåller någon ersättning från samhället eftersom de



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

försörjs av make/maka eller annan. Detta medför att de inte finns registrerade hos Arbetsförmedling, Försäkringskassa eller socialtjänst. Gruppen utgörs ofta av kvinnor och är ganska stor. Dessa vill projektet inkludera och öka sysselsättningsgraden hos.

Chefen för Arbetslivsförvaltningen kommer tillsammans med medarbetare från försörjningsstöd att välja ut de mottagare av försörjningsstöd som är i behov av, bedöms ha förmåga att arbeta inom vård och omsorg eller barnomsorg samt är intresserade av att delta i projektet.

Samtliga projektdeltagare kommer därmed via Socialförvaltningen och Arbetslivsförvaltningen på Härnösands kommun. Projektet styr därmed själv deltagarinflödet. Risken för att svårigheter skall uppstå att uppnå planerat antal deltagare bedöms därför som mycket låg. Skulle svårigheter trots allt uppstå kommer chefen för Socialförvaltningen och chefen för Arbetslivsförvaltningen att kontakta sina verksamhetschefer för att identifiera ytterligare deltagare.

**Om ni avser att arbeta transnationellt i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.**

Inget transnationellt arbete är aktuellt i projektet.

## Kapacitet och kompetens

**Beskriv hur ni säkerställer att det finns personal i projektet vid projektstart och vilka åtgärder som kommer vidtas om det uppstår svårigheter kopplat till detta.**

Då samtlig personal som kommer att arbeta i projektet redan är anställd på Härnösands kommun bedöms inte detta utgöra någon svårighet. Kommunen kommer att allokera personalen och skapa utrymme för dem att delta i projektet. Om någon medarbetare skulle avsluta sin anställning finns även möjligheter för kommunen att ersätta denna medarbetare då Härnösands kommun har ett stort antal pedagoger anställda. Projektet kommer även att utbilda dubbla medarbetare för att det vid behov ska finnas en backup.

**Beskriv vilka kompetenser som krävs för att arbeta med vald metod och tillvägagångssätt.**

Språkombudsutbildning kommer att behövas för ett antal medarbetare motsvarande en heltidstjänst. Ett visst antal utbildade språkombud finns emellertid redan på Härnösands kommun.

Projektet kommer även att lära och inspireras av Timrå kommun kring deras erfarenheter ifrån förstärkt språk- och yrkeshandledning.

En halvdag lång inkluderingshandledarutbildning till inkluderingshandledare kommer att hållas för samtliga medarbetare på arbetsplatserna. Ett lärlingskoncept kommer att användas och utbildning av arbetslaget kommer att krävas för att möta lärlingarna.

För att stötta deltagare med funktionsnedsättning/ar kommer extern tjänst att köpas in i form av tillgänglighetsanpassningar, stöd kring arbete med horisontella principer och översättning.

En digital språkutbildning kommer att upphandlas och användas som extern tjänst.

### RESURSER SOM INTE FINNS INLAGDA I PROJEKTBUDETEN

Utöver ovanstående kompetenser vars kostnader finns inlagda i projektbudgeten kommer Härnösands kommun att tillföra följande kompetenser som ligger utanför projektbudgeten:  
SVA-lärare, 50 % i 36 mån.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Sjuksköterska eller undersköterska, 50 % i 36 mån.  
Förskollärare eller barnskötare, 20 % i 36 mån.  
Språkombud 60 % i 36 mån.

## Ekonomi - Finansiering

Kostnad per deltagare: 70 943 kr

**Beskriv hur kostnaden per deltagare är motiverad utifrån presenterad problemformulering, projektmål samt metod och tillvägagångssätt.**

Projektets målgrupp består av personer med låg utbildningsnivå, där det traditionella skolsystemet med stora grupper, hög tempo och teoretisk klassrumsutbildning inte har visat sig fungera. För vissa deltagare kan detta bero på dolda funktionsnedsättningar. Det är därför viktigt att deltagargrupperna är förhållandevis små för att kunna erbjuda dem individanpassade mer praktiskt utformade utbildningsmetoder och hög grad av individuellt stöd inom såväl språkkunskap som yrkeskunskap. Detta gör det viktigt att kunna erbjuda målgruppen en hög grad av individuellt anpassat stöd, vilket gör att kostnaden per deltagare blir förhållandevis hög.

Deltagarnas erfarenhet av vården och förskolan varierar även stort, vilket gör att det är viktigt att kunna dela in deltagarna i mindre grupper efter kunskapsgrad. Bland målgruppen finns utöver svenskfödda också personer med utländsk bakgrund som har varierande kunskaper i det svenska språket och studiebakgrund. Det är därför viktigt att kunna erbjuda flera små grupper med olika språkliga och yrkesmässiga kunskapsnivåer.

**Beskriv eventuella åtgärder om projektet får svårigheter att nå planerad medfinansiering.**

Projektets medfinansiering kommer via projektdeltagarnas deltagaresättningar. Deltagarna med försörjningsstöd kommer via Härnösands kommuns Socialförvaltning. Risken för att inte uppnå planerad medfinansiering bedöms här som låg då dessa deltagare finns inom kommunens egna verksamheter. Projektet har därför stor kontroll över deltagarinflödet. Skulle emellertid svårigheter trots det uppstå finns möjlighet att samtliga berörda förvaltningschefer på ett styrgruppsmöte ser över om deltagarinflödet kan öka genom kontakta berörda verksamhetschefer.

**Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan?**

Nej

## Ekonomi - Övrigt

**Har stödmottagarna (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?**

Nej



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

**Beskriv kortfattat era rutiner kring redovisning och rapportering av ert projekt.**

- Avstämningsrutiner - Projektet säkerställer att endast kostnader som avser projektverksamheten redovisas till Svenska ESF-rådet i ansökan om utbetalning genom att projektets fakturor märks med projektets namn och skickas till projektets ekonom.
- Betalningsrutiner - Svenska ESF-rådet ersätter upparbetade kostnader i projektet i efterhand. Projektet säkerställer att de kostnader som redovisas i ansökan om utbetalning är betalade vid ansökningstillfället genom att projektets fakturor och tidsredovisningar läggs in i systemet av projektets ekonom först efter att betalning genomförts.
- Tidrapportering för deltagare - Projektledaren kommer månadsvis i samarbete med respektive verksamhets handledare att föra statistik över deltagarantal och tidrapportering för deltagare till projektets administratör som sammanställer och rapporterar detta till SCB. Projektrelevant tid säkerställs genom ESF:s tidsredovisningsmallar som fylls i av verksamheternas handledare.
- Tidrapportering för personal - Respektive projektmedarbetare för tidsredovisning av sin arbetstid i projektet. Tidsredovisning av personal sker via Svenska ESF-rådets digitala tidsredovisningssystem. Denna lämnas månadsvis till projektets administratör som sammanställer och rapporterar till ESF. Projektrelevant tid säkerställs genom ESF:s tidsredovisningsmallar som fylls i av respektive projektmedarbetare och skiljs från eventuellt arbete i ordinarie verksamhet.
- Attestrutiner - Organisationens rutiner för attestering av fakturor som är hänförliga till projektverksamheten fungerar genom att projektledaren först tar del av samtliga fakturor, kontrollerar att de avser projektkostnader och attesterar dem innan de skickas vidare till projektets ekonom för betalning.

**Beskriv vilken extern personal som krävs för genomföra projektet.**

För att genomföra digital mobilanpassad språkutbildning krävs extern personal med denna kompetens.

Då målgruppen kan bestå av personer med dolda funktionsnedsättningar finns behov av stöd kring tillgänglighetsanpassningar och integrering av tillgänglighet i projektet.

Förstärkt stöd kring integrering av de horisontella principerna jämställdhet och icke-diskriminering kan också komma att behövas.

Då målgruppen förutom svenskfödda även består av utrikesfödda kan behov av översättningar av dokument finnas.

Extern utvärderare kommer att upphandlas.

**Beskriv hur ni kommer att konkurrensutsätta externa kostnader.**

Härnösands kommun omfattas av Lagen om offentlig upphandling, LOU (2016:1145). Denna lag kommer att tillämpas inom ramen för projektet.

**Beskriv er ekonomiska förmåga.**

Härnösands kommuns likviditet är mycket god och det utgör inget problem att ligga ute med pengarna tills



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

dess att stödet betalas ut. Härnösands kommun har även finansiella möjligheter att klara av om Svenska ESF-rådet inte godkänner kostnader som redovisats i ansökan om utbetalning.

**Beskriv vilken typ av intäkter som projektet kommer att generera.**

**Har moms inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget?**

**(gäller ej projekt med 40%-modellen)**

Ej aktuellt

## Förankring

**Beskriv hur projektansökan är förankrad hos stödsökande och hos övriga aktörer som medverkar i projektansökan.**

En projektgrupp bestående av Härnösands kommuns kommundirektör, chef för Arbetslivsförvaltningen, chef för Socialförvaltningen, chef för Skolförvaltningen, biträdande chef för Socialförvaltningen/chef anhörig och närståendeenheten, verksamhetschef internt stöd på Socialförvaltningen samt rektor på Komvux har varit aktiva i framtagandet av projektiden. Projektgruppen har tillsammans gjort en problem- och målanalys för att kartlägga huvudproblemets orsaker och effekter, utarbetat projektets arbetsmetod, mål, indikatorer och samverkansformer. Hela projektansökan är utarbetad av kommundirektören och samtliga berörda förvaltningschefer.

Linjen är grunden. Förvaltningscheferna har utarbetat projektansökan och i sin tur förankrat den hos förvaltningsledningen och verksamhetsledningen. Berörda förvaltningschefer utgör projektets styrgrupp och följer regelbundet varannan vecka upp projektet under hela projektiden.

Projektet är med andra ord mycket väl förankrat.

**Beskriv hur projektets styrgrupp kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är relevanta för att tillvarata projektets intressen och resultat.**

Projektets styrgrupp kommer att bestå av Härnösands kommuns berörda förvaltningschefer samt kommundirektören Lars Liljedahl. Berörda förvaltningschefer är: chef för arbetslivsförvaltningen Ingrid Nilsson, chef för socialförvaltningen Mats Collin, chef för skolförvaltningen Marie Blomberg och chef för HR-avdelningen Marie Englund. Förvaltningscheferna träffas varannan vecka och följer upp att projektet ligger i måluppfyllelse, följer projektplanen eller om något behöver förändras i projektet.

Dessa förvaltningschefer är relevanta för projektet eftersom det är inom dessa förvaltningar som det största kompetensförsörjningsbehovet finns, där projektet kommer att implementeras och dess resultat att tillvaratas efter projektets slut. Deltagarna rekryteras ifrån Socialförvaltningen och Arbetslivsförvaltningen där SFI finns. HR-chefen är relevant för projektet då en modell testas för att tillgodose Härnösands kommuns kompetensförsörjning. Samtliga styrgruppsrepresentanter besitter mandat att fatta beslut för att påverka sin egen organisation, tillvarata projektets intressen och resultat samt styra projektet.

## Sammanfattning



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

### På svenska

Härnösands kommun står liksom övriga kommuner inför mycket stora utmaningar vad gäller sin kompetensförsörjning. Det råder idag en samhällsparadox där de som arbetar blir utbrända medan de som står utanför arbetsmarknaden mår dåligt och hamnar i utanförskap. Det finns därmed ett stort behov av att rekrytera ytterligare personal med rätt kompetens inom såväl barnomsorg som vård och omsorg. Samtidigt har Härnösands kommun den högsta arbetslösheten i Västernorrlands län. I juli 2023 var andelen inskrivna arbetslösa i kommunen 8,5 % jämfört med 5,8 % i länet som helhet. Andelen inskrivna arbetslösa kvinnor var 8,6 % och andelen inskrivna arbetslösa män 8,4 %. Bland inskrivna arbetslösa utrikesfödda var arbetslösheten i Härnösands kommun samma månad ännu högre 24,1 % jämfört med 17,7 % i länet som helhet.

Vid rekrytering blir det emellertid tydligt att många sökande har för låg eller felaktig kompetens alternativt är för språksvaga för att kunna erbjudas arbetstillfällena. Det råder därmed en matchningsproblematik mellan personalbehovet och tillgängliga resurser på arbetsmarknaden. Detta gör det svårt att hitta anställda och vikarier, framförallt mer regelbundna vikarier, vilket är viktigt i arbete med barn, äldre och personer med funktionsnedsättning för att skapa personalkontinuitet, trygghet och patientsäkerhet. Det finns även en svårighet att rekrytera vikarier och anställda som kan tala med utrikesfödda barn och brukare på deras eget språk. Det är därför av vikt att stärka personalstyrkan med kompetent och långsiktig personal samt vikarier som på sikt kan bli fast personal för att öka kontinuiteten.

Inom två år kommer Härnösands kommun glädjande nog att få en ny etablering i form av en batterifabrik som planeras anställa + 2 000 personer. Detta försvårar emellertid kommunens kompetensförsörjning ytterligare, då det skärper konkurrensen om arbetskraften och riskerar att locka många idag kommunalt anställda till anställningar inom batteriindustrin. Etableringen kommer sannolikt även att leda till en ökad inflyttning av arbetskraft från övriga landet, vilket innebär fler barn i behov av barnomsorg och skola.

Härnösands kommun behöver därför utveckla, testa och kvalitetssäkra en modell för att attrahera fler arbetssökande till kommunens verksamhet, därigenom säkra kommunens kompetensförsörjning samt trygga en kvalitativ samhällsservice för medborgarna. Detta vill vi göra genom att kompetenshöja arbetssökande som idag saknar tillräcklig kompetens och/eller språk för att arbeta inom vård- och omsorg, funktionsstöd eller förskola och stötta dem in på arbetsmarknaden. Projektet kommer att arbeta fram utbildningsvägar till vårdbiträde, undersköterska och barnskötare där språkutveckling och yrkesutbildning kombineras och utgår ifrån de arbetssökandes behov och förutsättningar.

### På engelska

The municipality of Härnösand faces equal to other municipalities very large challenges concerning its competence supply. There is today a social paradox, where those who work literally work so hard that they suffer from exhaustion depression, while those who are outside the labor market feel bad and end up in exclusion. There is a huge need to recruit further staff with accurate competence within childcare as well as within health and social care. Simultaneously the municipality of Härnösand has the highest unemployment numbers within the county of Västernorrland. In July 2023 the percentage of registered unemployed 8,5 % compared to 5,8 % in the entire county. The share of registered unemployed women was 8,6 % and the share of registered unemployed men was 8,5 %. Among registered unemployed with foreign background unemployment within the municipality of Härnösand the same month was even higher 24,1 % compared to 17,7 % in the entire county.

During recruitment it is however clear that the competence of many applicants is low or mismatching.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Alternatively do they lack sufficient knowledge of the Swedish language in order to be offered these job opportunities. It therefore prevails a matching problem between the personell need and available resources on the labour market. This makes it difficult to find substitutes, especially more regular substitutes, which is important working with children, elderly and people with disabilities in order to create staff continuity, security and patient safety. There is also a difficulty to recruit substitutes and employees, who can talk to children and users in their own language. It is hence of importance to strengthen the workforce with competent and long term staff and substitutes, who may eventually become permanent employees in order to increase continuity.

Within two years the municipality of Härnösand will happily receive a new business establishment in terms of a battery industry, which plans to employ + 2 000 people. This does however further aggravate the competence supply of the municipality, since it increases the competition of the labour force and risks attracting many employees who today work within the municipality to employments within the battery industry. The business establishment will probably also result in labour force from other parts of the country moving to Härnösand, which implies more children in need of child care and school.

The municipality of Härnösand consequently needs to develop, test and quality assure a model for attracting more applicants to the organisation of the municipality and thereby secure the supply of competence and a qualitative community service for the citizens. We wish to achieve this by raising the competence of those unemployed, who today lack sufficient competence and/or language in order to work within health and care, support to people with disabilities or pre-school and support them in to the labour market. The project will develop educational pathways to care assistant, assistant nurse and childminder, where language development and vocational training is combined and is based on the needs and conditions of the unemployed.

#### Ekonomi - Budget

Kostnader	3 901 853 kr
Budgeterad medfinansiering från projektet	46 %
Krav på medfinansiering från projekt	46 %





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Bilaga:  
Budgetspecifikation

Datum:  
2023-09-24

Diarienummer:  
23-031-S01

1 (1)

Kostnader socialfond							3 901 853 kr
Direkta kostnader							3 901 853 kr
Personal							3 901 853 kr
Kostnadsbärare	Funktion/Titel	Beskrivning av arbetsuppgifter i projekt	Enhetskostnad	Tjänstgöringsgrad	Antal månader	Summa	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Projektledare	Leder och samordnar projektets operativa arbete. Utarbetar proj.-plan. Kommunicerar projektet externt	Projektledare/ delprojektledare - Övriga landet	50	29	1 722 523 kr	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Administratör	Administration	Projektadministratör - Övriga landet	20	29	513 265 kr	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Ekonom	Ekonomi, budget	Projektekonom - Övriga landet	15	29	505 409 kr	
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Hemspråkshandledare	Talar deltagarnas modersmål, har relevant yrkesutbildning och underlättar inlärningsprocessen.	Projektmedarbetare - Övriga landet	50	24	1 160 656 kr	
<b>Ersättning / lön till deltagare</b>							<b>3 358 300 kr</b>
<b>Arbetslösa deltagare</b>							<b>3 358 300 kr</b>
Deltagarersättning							3 358 300 kr
Medfinansiär	Typ av deltagaresättning	Antal personer	Timmar	Omfattning	Belopp		
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Försörjningsstöd 25-29	10	3440	71	1 196 776 kr		
HÄRNÖSANDS KOMMUN	Försörjningsstöd 30-64	15	3440	71	2 161 524 kr		



Svenska ESF-rådet Huvudkontoret  
Besöksadress: Drottninggatan 9, 3 tr  
Postadress: Box 397, 801 05 Gävle

Telefon: 020-33 33 90  
Fax: 08-579 171 01  
Webbplats: [www.esf.se](http://www.esf.se)

## Bekräftelse av åtagande

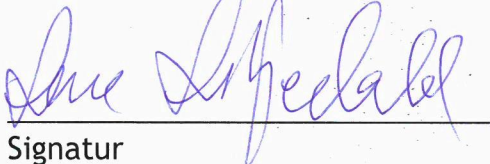
Behörig företrädare för organisationen som är stödmottagare i projektet bekräftar ett åtagande att genomföra projektet i enlighet med beslut om stöd. Genom undertecknandet bekräftas också att behörig företrädare tagit del av beslutet om stöd (inklusive ansökan om stöd) samt allmänna och i förekommande fall särskilda villkor för beslutet.

Bilagor som bifogats denna åtagandebekräftelse:

- Beslut om stöd (inklusive ansökan om stöd)
- Svenska ESF-rådets allmänna beslutsvillkor

Härnösand, 240102

Ort och datum



Signatur

Lars Liljedahl

Namnförtydligande

Härnösands kommun

Stödmottagande organisation



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Datum  
2023-12-20  
Beslut om stöd

Dnr:  
23-031-S01

1 (4)

## Stödsökande

### Projektägare

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

### Samverkansparter

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

HÄRNÖSANDS KOMMUN  
212000-2403  
871 80 HÄRNÖSAND

---

## Beslut

Svenska ESF-rådet beslutar att

- bevilja ansökan om stöd med upp till 3 901 853 kronor för att bedriva projektet Alla behövs - 100 % av varje individs förmåga.
- stödet motsvarar 54 procent av projektets totala stödberättigande kostnader som är 7 260 153 kronor.
- stödet motsvarar 100 procent av 3 901 853 kronor (projektets totala stödberättigande kostnader exklusive ersättning/lön till deltagare och bidrag i annat än pengar).



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Beslutet kan inte överklagas enligt 4 kap. 11 § Förordning (2022:1379) om förvaltning av program för vissa EU-fonder.

Beslutet har fattats av Åza Rydén efter föredragning av Maria Derrmar och David Petri. Denna handling har undertecknats digitalt och saknar därför underskrift.



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

## Bakgrund

Svenska ESF-rådet publicerade den 2023-05-31 utlysningen *PO A2 Etablera och inkludera individer till arbetsmarknaden i Mellersta Norrland, 23-031*.

Ansökan om stöd för att driva projektet *Alla behövs - 100 % av varje individs förmåga* inkom den 2023-09-24.

Efter det att ansökan lämnades in har stödsökanden på begäran från Svenska ESF-rådet lämnat följande förtydliganden:

Förtydliganden har gjorts kring gränsdragning gentemot A1-projekt från samma stödsökande. I samband med detta har justering av budget och mål gjorts kopplat till aktivitet och resurs som istället ligger i A1-ansökan.

Förtydligande har gjorts kring resurssättning av projektet samt vem som utför vissa arbetsuppgifter i projektet.

Förtydligande har tagits in kring deltagarantal, närvarograd och hur man hanterar om man inte når upp till deltagarantalet.

## Skälen för beslutet

Svenska ESF-rådet har bedömt att ansökan uppfyller de i utlysningen uppställda kraven och är förenlig med nationell och europeisk rätt (se separat bilaga Ansökan om stöd). Svenska ESF-rådet har i enlighet med 2 kap. 12-17 §§ i Förordning (2022:1379) om förvaltning av program för vissa EU-fonder överlämnat ansökan för prioritering till behörigt strukturfondspartnerskap (SFP).

SFP har vid sammanträdet 2023-12-19 lämnat följande motivering:

Partnerskapets bedömning är att projektet stämmer överens med handlingsplanen för ESF+ i Mellersta Norrland, PO A2. Vidare är partnerskapets bedömning att projektet stämmer överens med regionala behov och prioriteringar, särskilt den regionala utvecklingsstrategin för Västernorrland.

Svenska ESF-rådet konstaterar att projektet har prioriterats av SFP och att övriga förutsättningar är uppfyllda. Ansökan om stöd ska därför beviljas.

Samtliga de parter som är angivna på första sidan i detta beslut är stödmottagare. Beslutet om stöd utgör inte ett beslut om utbetalning. Beslut om utbetalning fattas efter ansökan om utbetalning. Stödmottagare ska genomföra projektet i enlighet med ansökan (se separat bilaga Ansökan om stöd).

## Beslutsvillkor

Stödmottagare ska följa de allmänna beslutsvillkoren (se bilaga).

## Rapportering till SCB



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Deltagare i detta projekt ska rapporteras till SCB i enlighet med Svenska ESF-rådets mall och anvisningar för deltagarrapportering.

### **Statsstöd**

De minimis:

De beslutade beloppen till respektive företag enligt de minimisförordningen framgår av bilaga till detta beslut.

### **Övrigt**

Information om Svenska ESF-rådets behandling av personuppgifter i samband med ärenden om stöd (se bilaga).

Svenska ESF-rådet kommer i den så kallade projektbanken som finns på ESF-rådets hemsida offentliggöra uppgifter om projektet. Dessa uppgifter överförs även till kommissionen webbportal (se artikel 49 EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EU) 2021/1060 av den 24 juni 2021).



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Beslutad: 2022-08-30 1 (12)  
Reviderad: 2023-05-02,  
2023-06-21

## Bilaga: Svenska ESF-rådets allmänna beslutsvillkor för stöd från Europeiska socialfonden+ 2021-2027

Definitioner	3
1. Lagar och regler	4
2. Genomförande av projekt	4
2.1 Projektåtagande	4
2.2 Förskott	4
2.3 Rapportering av deltagare till SCB	5
3. Ansökan om utbetalning av stöd	5
3.1 Innehåll och inlämnande	5
3.2 Klumpsumma	6
3.3 Kostnader i projektet	6
3.4 Stödberättigande kostnader	6
3.5 Förenklade redovisningsalternativ	7
3.6 Indirekta kostnader	7
3.7 Information om leverantörer	8
4. Förändringar i projekt	8
4.1 Klumpsumma	8
5. Hinder mot utbetalning och återkrav	8
5.1 Hinder mot utbetalning	8
5.2 Återbetalning och återkrav	9
5.3 Återkrav av olagligt statsstöd	9
5.4 Hur återbetalning ska ske	9
5.5 Medfinansiering	9
6. Deltagarredovisning	9
7. Informationsansvar	9
7.1 Stödmottagarens informationsansvar	9
7.2 Svenska ESF-rådets spridning av information från projektet	10
8. Handlingars tillgänglighet och kontroll m.m.	10
9. Utvärdering och uppföljning av projekt	10
9.1 Kvartalsrapport	10
9.2 Projektutvärdering	10
9.3 Klusterutvärdering	10



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

10. Personuppgiftsbehandling	11
11. Statsstöd	11
11.1 Allmänt om statsstöd	11
11.2 Stöd av mindre betydelse	11
11.3 Artikel 31 GBER	11
12. Särskilda åtaganden	11
12.1 Projektägarens särskilda åtaganden	11
12.2 Samverkanspartens särskilda åtaganden	12







Medfinansieras av  
Europeiska unionen

## Definitioner

**Sökande:** Den/de som ansöker om stöd.

**Stödmottagare:** Definieras i artikel 2.9 i EU-förordning 1060/2021. För ESF-rådets del är främst definitionen i a) relevant: En juridisk person som initierar eller initierar och genomför projekt eller organisation. Denne aktör kan få ersättning för kostnader som uppstått hos denne.

**Projektägare:** Den part som samordnar projektet och tar emot Svenska ESF-rådets beslut om stöd och utbetalning av stöd. Parten har även andra särskilda åtaganden enligt avsnitt 12.1.

**Projektåtagande:** Åtagande av stödmottagare att genomföra projektet enligt Svenska ESF-rådets beslut om stöd.

**Samverkanspart:** En stödmottagare som inte är projektägare. Parten har även särskilda åtaganden enligt avsnitt 12.2.

**Samverkansprojekt:** Ett projekt som bedrivs av flera stödmottagare under ledning av en projektägare.

**Medfinansiering:** En aktörs finansiering av projektet i form av kontanta medel, andel av kostnader, bidrag i annat än pengar och deltagaresättning.

**Medfinansier:** Aktör som bidrar med medfinansiering.

**Leverantör:** En aktör som utför en prestation mot en motprestation, så som varor och tjänster mot betalning

**Deltagande företag:** En aktör vars anställda eller ideellt engagerade deltar i kompetensutvecklingsinsatser.

**Deltagare:** En fysisk person som drar direkt nytta av ett projekt utan att vara ansvarig för att inleda eller både inleda och genomföra insatsen.

**Förenklat kostnadsalternativ:** Innebär att faktisk kostnadsredovisning ersätts av enhetskostnader, enhetsbelopp (klumpsumma) eller schablonbelopp (indirekta kostnader eller schablon för personalkostnader).

**Direkt kostnad - faktisk kostnad** som inte redovisas med förenklande kostnadsalternativ

**Stöd av mindre betydelse/de minimis:** Statsstöd enligt kommissionens förordning nr 1407/2013 om stöd av mindre betydelse i form av ekonomisk förmån som erhålls genom en projektaktivitet. Exempelvis deltagande i en aktivitet där kostnaderna för aktiviteten uppstått hos stödmottagare.

**De minimis-intyg:** Intyg för den som tar emot stöd av mindre betydelse avseende tidigare mottaget stöd av de mindre betydelse.

**GBER:** den allmänna gruppundantagsförordningen nr 651/2014





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Stöd till utbildning enligt artikel 31 GBER: Statsstöd för utbildning enligt artikel 31 kommissionens förordning nr 651/2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget

## 1. Lagar och regler

a) Stödmottagare ska följa tillämpliga unionsrättsliga och nationella bestämmelser<sup>1</sup>. Villkoren ska gälla såvida inte annat följer av ovanstående regelverk, beslut om stöd inklusive särskilda villkor eller utlysningstext. Villkoren gäller för beviljade medel som beslutats med stöd av förordning om förvaltning av program för vissa EU-fonder.

b) Stödmottagaren ska respektera de grundläggande rättigheterna i rättighetsstadgan (Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02)).

## 2. Genomförande av projekt

Stödmottagare ska genomföra projektet i enlighet med beslut om stöd inklusive dess villkor och projektbeskrivning.

### 2.1 Projektåtagande

Stödmottagare ska underteckna ett projektåtagande. Undertecknandet ska ske senast tre veckor efter beslut om stöd. Vid särskilda skäl kan anstånd beviljas.

### 2.2 Förskott

Svenska ESF-rådet kan efter ansökan besluta om förskott på upp till halva stödet, dock högst 400 000 kronor i enlighet med 2 kap. 9 § i förordning om förvaltning av program för vissa EU-fonder. Ansökan ska göras i Svenska ESF-rådets e-tjänst

a) Stödmottagare som har deltagare i sitt projekt är när så anges i beslutet om stöd skyldig att rapportera deltagare till Statistiska Centralbyrån (SCB) i Svenska ESF-rådets e-tjänst eller i enlighet med Svenska ESF-rådets mall och anvisningar för deltagarrapportering

b) Stödmottagare ska, utan att gällande bokföringsregler åsidosätts, ha ett separat redovisningssystem eller en lämplig redovisningskod för projektets kostnader, intäkter och finansieringen i bokföringen eller på annat sätt säkerställa att projektets transaktioner kan utläsas i redovisningen.

---

<sup>1</sup> Bestämmelserna finns bland annat i:

- Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) nr 2018/1046 om finansiella regler för unionens allmänna budget m.m.
- Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) nr 2021/1060 om fastställande av gemensamma bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden+ m.m.
- Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) nr 2021/1057 om inrättande av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och om upphävande av förordning nr 1296/2013
- Förordning (SFS 2022:1379) om förvaltning av program för vissa EU-fonder

På Svenska ESF-rådets webbplats finns länkar till dessa regelverk.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Kravet på separat redovisning gäller inte för kostnader som är baserade på förenklade kostnadsalternativ, som till exempel indirekta kostnader.

## 2.3 Rapportering av deltagare till SCB

a) Stödmottagare som har deltagare i sitt projekt är när så anges i beslutet om stöd skyldig att rapportera deltagare till Statistiska Centralbyrån (SCB) i Svenska ESF-rådets e-tjänst eller i enlighet med Svenska ESF-rådets mall och anvisningar för deltagarrapportering

b) Svenska ESF-rådet har rätt att uppdra åt SCB att inhämta uppgifter från Arbetsförmedlingen samt Försäkringskassan för att mäta och följa upp aktivitets- och resultatindikatorer. Svenska ESF-rådet har rätt att offentliggöra avidentifierade uppgifter i samband med rapportering som görs av Svenska ESF-rådet.

Stödmottagaren är skyldig att informera deltagare om hanteringen av personuppgifter i enlighet med Svenska ESF-rådets instruktion.

## 3. Ansökan om utbetalning av stöd

### 3.1 Innehåll och inlämnande

a) Ansökan om utbetalning av stöd ska göras i Svenska ESF-rådets e-tjänst. Ansökan ska undertecknas av behörig företrädare.

b) Ansökan om utbetalning av stöd ska omfatta projektets samtliga stödberättigande utgifter för en kalendermånad och ha kommit in till Svenska ESF-rådet senast två månader efter utgången av den kalendermånad som ansökan om utbetalning avser, om inte annat framgår av beslut om stöd.

Sista ansökan om utbetalning av stöd ska ha kommit in till Svenska ESF-rådet senast två månader efter projektets slutdatum. Vid särskilda skäl kan anstånd beviljas.

Avseende programområde F ska ansökan om utbetalning under pågående projekttid inkomma senast en månad efter utgången av den kalendermånad som ansökan om utbetalning avser. Den sista ansökan om utbetalning ska ha kommit in till Svenska ESF-rådet senast en månad efter projektets slutdatum.

c) En ansökan om utbetalning av stöd ska innehålla underlag som verifierar att utgifterna är stödberättigande. Sista ansökan om utbetalning ska innehålla en slutrapport.

d) Följande underlag ska lämnas in på Svenska ESF-rådets begäran:

- Tidsredovisning för personal upprättad i Svenska ESF-rådets digitala tidsrapporteringssystem för personal.
- verifiering av att medfinansiering i form av likvida medel har utbetalats till stödmottagare,
- verifiering av att medfinansiering i form av bidrag i annat än pengar har tillhandahållits och för det fall förvärsarbete förekommit tidsredovisning för sådant arbete,
- kopior av upphandlings- eller inköpsunderlag,
- verifiering av deltagarersättning, endast så stor del av deltagarersättningen som svarar mot en deltagares nedlagda tid i insatsen får redovisas som medfinansiering,





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

- verifiering av inkomster i projektet, samt ytterligare uppgifter som Svenska ESF-rådet begär för att pröva om utgifterna är stödberättigande.
- Medfinansiering i form av deltagarersättning ska redovisas på Svenska ESF-rådets blankett i enlighet med Svenska ESF-rådets anvisningar.

Utöver vad som anges ovan får Svenska ESF-rådet begära in ytterligare uppgifter för att pröva om utgifterna är stödberättigande

### 3.2 Klumpsumma

Om projektet enligt beslut om stöd ska tillämpa det förenklade redovisningsalternativet, klumpsumma gäller istället för 3.1. B-D följande: En ansökan om utbetalning av stöd ska innehålla underlag som verifierar att angivna leveransmål är uppfyllda i enlighet med vad som framgår av aktuell utlysning. Ansökan om utbetalning ska ha kommit in till Svenska ESF-rådet senast en månad efter projektets slutdatum. Vid särskilda skäl kan anstånd beviljas.

### 3.3 Kostnader i projektet

a) Stödmottagare ska i ansökan om utbetalning enbart ta upp kostnader som är stödberättigande enligt tillämpliga regelverk och dessa beslutsvillkor (för tillämpliga regelverk se fotnot 1 på s. 3).

b) Stödmottagare ska, utan att gällande bokföringsregler åsidosätts, ha ett separat redovisningssystem eller en lämplig redovisningskod för projektets kostnader, intäkter och finansieringen i bokföringen eller på annat sätt säkerställa att projektets transaktioner kan utläsas i redovisningen.

Kravet på separat redovisning gäller inte för kostnader som är baserade på förenklade kostnadsalternativ, som till exempel indirekta kostnader.

### 3.4 Stödberättigande kostnader

Stödberättigande kostnader som inte utgörs av en klumpsumma om stödet utgör statligt stöd enligt artikel 31 i gruppundantagsförordningen se 11.2.

De kostnader som anges i artikel 64 EU förordning 1060/2021 och artikel 16 i EU förordning 1057/21 är ej stödberättigande.

Stödmottagare som inte omfattas av lagen (2016:1145) om offentlig upphandling, lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna eller lagen (2016:1147) om upphandling av koncessioner, ska vid köp, hyra och leasing, följa principerna som framgår av 4 kap. 1 § lagen (2016:1145) om offentlig upphandling. Stödmottagare som ska tillämpa någon av ovanstående lagar får inte dela upp upphandlingar mellan sig i syfte att kringgå upphandlingslagarna.

För att en kostnad ska vara stödberättigande ska den

- ha uppkommit hos en stödmottagare,
- ha uppkommit under projekttiden som anges i beslutet om stöd,
- vara förenlig med unionsrättsliga och nationella bestämmelser, samt med villkoren i beslutet om stöd,
- vara skälig,
- ha uppkommit enbart för att genomföra projektet samt,





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

- kunna styrkas.

För att en direkt kostnad ska vara stödberättigande ska den

- vara betald,
- vara bokförd i ett separat redovisningssystem, eller med en särskild redovisningskod för alla transaktioner som rör projektet,
- vara bokförd och fastställd i enlighet med god redovisningssed, samt
- följa stödmottagarens policyer och riktlinjer, särskilt gällande påverkan på miljö och klimat.

Svenska ESF-rådet prövar om en kostnad är stödberättigande genom beslut efter ansökan om utbetalning

### 3.5 Förenklade redovisningsalternativ

Stödmottagare ska tillämpa de eller det förenklade redovisningsalternativ som anges i beslutet om stöd.

### 3.6 Indirekta kostnader

Följande kostnadskategorier utgör indirekta kostnader:

- Övergripande styrning och ledning
- Övrig indirekt personalkostnad i organisationen till den del som inte arbetar direkt i projektet (ledning, kundservice, personalenhet, ekonomi, administration, IT-support, information, marknadsföring, juridik m.m.)
- Centralt personalstöd för all personal i organisationen
- Utbildning och annan kompetensutveckling för ordinarie arbete. Här avses inte projektrelaterad utbildning
- Rekryteringskostnader inklusive utannonsering av tjänst
- Sjuk- och hälsovård
- Frisk- och personalvårdsförmåner
- Lokalkostnader (personal anställda i projektet)
- Lokalkostnader administration
- Förvaltning och drift av lokaler, inkl. underhåll, städ/vaktmästeri och reparationer
- Försäkringar kopplade till lokaler för personal och till kontorsutrustning (brand, stöldförsäkring)
- El, värme, vatten
- Reception, kontorsservice, telekommunikation (personal anställda i projektet)
- Kommunikation; telefon, fax, internet, postservice, porto
- Kontorsutrustning (möbler, datorer inklusive programvaror, m.m.); Inköp, hyra, avskrivning, reparation och underhåll
- kontorsmaterial
- Kopieringskostnader
- Bankavgifter; t.ex. konto- och kortavgift nödvändiga för projektet (inte ränte- och andra transaktionsavgifter)
- Böcker/tidningar, medlemsavgifter m.m.
- Registratur och arkivering - Registratur och arkiveringskostnader
- Övriga kostnader (personal anställda i projektet)
- Intern representation; mat och gåvor.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

### 3.7 Information om leverantörer

Av stödmottagares upphandlingskontrakt vid upphandlingar över EU:s tröskelvärden ska uppgift om leverantörens verkliga huvudmän framgå (Detta framgår av art 3.6 direktiv (EU) 2015/849 om åtgärder för att förhindra att det finansiella systemet används för penningtvätt eller finansiering av terrorism, om ändring av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 648/2012 och om upphävande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/60/EG och kommissionens direktiv 2006/70/EG). Stödmottagare ansvarar för sin leverantör såsom för sig själv.

## 4. Förändringar i projekt

Svenska ESF-rådet ska snarast informeras skriftligen om förutsättningarna för projektet ändras, om stödmottagare önskar avbryta projektet eller om andra ändringar av betydelse för projektet.

Vid följande förändringar av projektets förutsättningar krävs en ansökan om ändring av beslut. Denna ansökan ska göras i Svenska ESF-rådets e-tjänst.

- väsentliga förändringar av projektets inriktning, så som projektets mål och indikatorer
- väsentliga förändringar i projektets genomförande, så som projektperiod, metod eller tillvägagångssätt,
- förändringar av projektorganisationen, så som anslutande eller lämnade av samverkansparter, och om stödsökandens verksamhet helt eller delvis överläts, eller på något annat sätt övergår till annan juridisk person,
- förändringar avseende finansiering så som medfinansiering m.m.

Förändringarna får genomföras först efter ett eventuellt beviljande genom beslut om ändring av Svenska ESF-rådet.

Svenska ESF-rådet ska snarast informeras skriftligen om ändring av stödmottagares

- Namn
- Adress
- Plusgiro eller bankgiro
- Behörig företrädare, eller
- Om andra uppgifter som har betydelse i projektet.

### 4.1 Klumpsumma

Om projektet tillämpar det förenklade redovisningsalternativet klumpsumma gäller följande: Stödmottagaren kan inte ansöka om ändring av beslut om stöd för en fastställd klumpsumma avseende klumpsummans omfattning, målformulering, belopp samt vilka underlag som ska redovisas för att få stödet utbetalt.

## 5 Hinder mot utbetalning och återkrav

### 5.1 Hinder mot utbetalning

Svenska ESF-rådet kommer med stöd av 4 kap. 1 § i förordningen (SFS 2022:1379) om förvaltningen av program för vissa EU-fonder besluta att stödet helt eller delvis inte ska betalas ut om





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

1. den som har ansökt om stöd genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stödet beviljats felaktigt eller med för högt belopp,
2. stödet av något annat skäl har beviljats felaktigt eller med för högt belopp och mottagaren borde ha insett detta,
3. stödet inte har utnyttjats eller använts eller det finns anledning att anta att stödet inte kommer att utnyttjas eller användas för det ändamål som det har beviljats för, eller
4. villkoren för stödet inte har följts

## 5.2 Återbetalning och återkrav

Svenska ESF-rådet kommer med stöd av 4 kap. 2-5 §§ i förordning (SFS 2022:1379) om förvaltningen av program för visa EU-fonder att besluta om återkrav samt ränta om ett beslut enligt ovan fattats och medel har betalats ut.

## 5.3 Återkrav av olagligt statsstöd

Om stödet eller stödet av mindre betydelse visar sig utgöra ett olagligt statsstöd kommer Svenska ESF-rådet att kräva tillbaka beloppet plus ränta i enlighet med lag (2013:388) om tillämpning av Europeiska unionens statsstödsregler.

## 5.4 Hur återbetalning ska ske

En stödmottagare som inte är projektägare ska återbetala utbetalat stöd till projektägaren, som sedan ska vidarebefordra pengarna till Svenska ESF-rådet.

## 5.5 Medfinansiering

Medfinansiering ska redovisas i den takt den blir stödberättigande enligt Svenska ESF-rådets regler. Utbetalat stöd av Svenska ESF-rådet och medfinansiering ska vara i balans i enlighet med beslut om stöd i och med sista ansökan om utbetalning. Detta gäller oavsett hur projektet avslutats, till exempel genom att det avbryts i förtid, delvis ej utbetalas eller avslutas enligt beslut om stöd.

## 6. Deltagarredovisning

Stödmottagare som driver projekt med deltagare och som inte tar upp deltagaresättningar som en kostnad i form av medfinansiering i projekt ska redovisa deltagare i enlighet med Svenska ESF-rådets anvisningar. Om deltagaresättning används som medfinansiering se avsnitt 3.1 d.

## 7. Informationsansvar

### 7.1 Stödmottagarens informationsansvar

a) Stödmottagare ska informera om att insatsen delfinansieras av Europeiska socialfonden enligt bestämmelserna om informationsansvar i artikel 47 och 50 samt bilaga IX i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 2021/1060.

b) stödmottagare ska på Svenska ESF-rådets begäran tillhandahålla kommunikations- och synlighetsmaterial till unionens institutioner, organ eller byråer i enlighet med artikel 49.6 och bilaga IX i förordning 1060/2021.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

## 7.2 Svenska ESF-rådets spridning av information från projektet

Svenska ESF-rådet har rätt att:

- kopiera och sprida kommunikations- och marknadsföringsmaterial om projektet.
- publicera den inlämnade projektsammanfattningen
- kopiera och sprida hela eller delar av rapporter från projektet
- i övrigt sprida information från och om projektet.

Det gäller även efter projektets avslut.

## 8. Handlingars tillgänglighet och kontroll m.m.

a) Stödmottagare ska säkerställa att Svenska ESF-rådet har rätt att hos stödmottagare och medfinansierare eller i projektets lokaler följa upp arbetet och ta del av handlingar och uppgifter som kan ge upplysningar om insatsen, genomförandet därav, inbegripet erforderlig räkenskapsinformation och resultatuppfyllelse.

b) Stödmottagare ska hålla ovan nämnda handlingar tillgängliga för Svenska ESF-rådet eller för den som annars företräder Svenska ESF-rådet. Handlingarna och uppgifter, inklusive räkenskapsinformation, ska hållas tillgängliga i original eller i form av bestyrkta kopior eller på allmänt godkända databärare under fem (5) år räknat från 31 december det år då Svenska ESF-rådet gjorde den sista utbetalningen till stödmottagare. Tidsperioden avbryts vid rättsliga förfaranden eller på begäran av EU-kommissionen. På begäran ska även utdrag ur eller kopior av handlingar och uppgifter tillhandahållas.

För statligt stöd gäller ovanstående i tio (10) år från beslutet om stöd.

c) Nationella revisions- och kontrollorgan, Europeiska kommissionen och Europeiska revisionsrätten eller den någon av dessa organ utser ska ha samma rätt som Svenska ESF-rådet.

## 9. Utvärdering och uppföljning av projekt

### 9.1 Kvartalsrapport

Svenska ESF-rådets dokument "Kvartalsrapport" ska till Svenska ESF-rådet lämnas in ifylld var tredje månad, med första inlämning tre månader efter projektets startdatum. I samband med projektets avslut ska istället för kvartalsrapport en slutrapport i enlighet med avsnitt 3.1 lämnas in.

Detta gäller inte projekt som använder det förenklade redovisningsalternativt klumpsumma.

### 9.2 Projektutvärdering

Utvärdering av projektet ska göras under projektets genomförande om det framgår av beslutet om stöd. Utvärderingen ska följa Svenska ESF-rådets generella anvisningar och de specifika krav som anges i utlysningen.

### 9.3 Klusterutvärdering

Om det av beslutet om stöd framgår att projektet är en del av en klusterutvärdering ska stödmottagare bistå utvärderaren.







Medfinansieras av  
Europeiska unionen

Om Svenska ESF-rådet efter beslut om stöd genomför en klusterutvärdering där aktuellt projekt ingår ska projektägare medverka i utvärderingen i den utsträckning det är möjligt för projektägaren.

## 10. Personuppgiftsbehandling

Stödmottagare ska omgående ge samtliga anställda och deltagare i projektet Svenska ESF-rådets information om GDPR i enlighet med Svenska ESF-rådets anvisningar. Dessutom ska stödmottagare dokumentera hur och när informationen har getts de enskilda.

## 11. Statsstöd

### 11.1 Allmänt om statsstöd

Av 3 kap. 1-8 §§ i förordning (2022:1379) om förvaltning av program för vissa EU-fonder framgår bl.a. vad en ansökan om stöd som omfattas av förordning (EU) nr 1407/2013 eller förordning (EU) nr 651/2014 ska innehålla. Av samma lagrum framgår även de förutsättningar som i övrigt ska vara uppfyllda för att stöd ska kunna beviljas.

### 11.2 Stöd av mindre betydelse

- Om det av beslut om stöd framgår att projektet innefattar stöd av mindre betydelse ska projektägaren göra följande:
- projektägaren ska till Svenska ESF-rådet ha lämnat in blanketten de minimis-intyg för samtliga företag som deltar i projektet. Svenska ESF-rådet ska godkänna att företaget får delta i projektet innan så sker,
- projektägaren ska skriftligen vidarebefordra beslutet om stöd till de deltagande företag som får stöd av mindre betydelse som för första gången anges i ett beslut,
- projektägaren ska säkerställa att inget deltagande företag tar emot stöd som överskrider tillåten beloppsgräns enligt de minimisförordningen och

### 11.3 Artikel 31 GBER

Om det av beslut om stöd framgår att projektet innefattar statsstöd som beviljas med stöd av artikel 31 GBER gäller bland annat följande:

- Stöd som utgör statsstöd är enbart stödberättigande om kostnaderna anges i artikel 31 GBER
- Stödmottagaren ska medfinansiera den procent av kostnaderna som anges i artikel 31 GBER i enlighet med beslut om stöd.

## 12. Särskilda åtaganden

### 12.1 Projektägarens särskilda åtaganden

a) Utöver det som gäller för alla stödmottagare ska projektägaren:

- ha behörighet att företräda övriga stödmottagare avseende projektet i förhållande till Svenska ESF-rådet,
- samordna projektet,
- om projektet innefattar stöd av mindre betydelse fullgöra de uppgifter som framgår under avsnitt 11.1,
- sammanställa och skicka in ansökan om utbetalning i enlighet med avsnitt 3,





Medfinansieras av  
Europeiska unionen

- ta emot Svenska ESF-rådets utbetalningar av stöd och fördela stödet till övriga stödmottagare utifrån vems kostnader stödet avser
- på begäran från Svenska ESF-rådet kunna visa hur varje utbetalning av stöd har fördelats mellan stödmottagarna,
- under projekttiden utvärdera projektet enligt Svenska ESF-rådets anvisningar för utvärdering,
- genast vidarebefordra till de övriga stödmottagarna, all information från Svenska ESF-rådet som är relevant för dem, inklusive alla beslut och eventuella ändringsbeslut,
- vidarebefordra återbetalningar från andra stödmottagare till Svenska ESF-rådet och
- snarast underrätta Svenska ESF-rådet om förändringar i enlighet med avsnitt 4.

b) Projektägaren är ansvarig för projektledaren. Projektledaren ska i förhållande till Svenska ESF-rådet vara behörig att företräda projektägaren avseende projektet.

## 12.2 Samverkanspartens särskilda åtaganden

Utöver det som gäller för alla stödmottagare gäller följande för stödmottagare som är samverkanspart:

- Samverkanspart som är återbetalningsskyldig enligt avsnitt 5 ska återbetala beloppet till projektägaren för vidarebefordran till Svenska ESF-rådet.
- samverkanspart ska bistå projektägaren med sådant underlag som innebär att projektägaren kan fullgöra sina åtaganden gentemot Svenska ESF-rådet enligt 12.1.
- samverkanspart som kommer på obestånd under projektets genomförande, ska informera projektägaren om detta.



## Information om Svenska ESF-rådets behandling av enskildas personuppgifter i samband med ärenden om stöd från Europeiska socialfonden + (ESF+)

Denna blankett ska lämnas till anställda och deltagare i projekt som efter beslut av Svenska ESF-rådet finansieras av (ESF+)

Svenska ESF-rådet är personuppgiftsansvarig och behandlar personuppgifter med stöd av Den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR). Syftet med förordningen är bland annat att skydda privatpersoner så att deras personliga integritet inte kränks när personuppgifter behandlas. Svenska ESF-rådet vill därför lämna följande information.

Med personuppgifter menas all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som lever.

Personuppgifter som redan behandlas och kan komma att behandlas hos projektägaren eller någon samverkande part, kan även komma att behandlas av Svenska ESF-rådet som ett led i vår myndighetsutövning eller som en del av fullgörande av ett allmänt intresse, för ändamålen stödhantering, kontroll, statistik, information och för uppföljning, utvärdering och analys.

Uppgifterna behandlas såväl elektroniskt som genom inhämtade handlingar. Svenska ESF-rådet lämnar även uppgifterna till andra myndigheter och till EU:s institutioner för motsvarande ändamål, i enlighet med vad som följer av EU-lagstiftning eller nationellt regelverk. Svenska ESF-rådet kommer att lagra uppgifterna i enlighet med vad som gäller för myndigheters arkivhantering och annan tillämplig EU-lagstiftning och nationellt regelverk.

Kontakta Svenska ESF-rådet om du vill ha tillgång till de personuppgifter som vi behandlar om dig. Du har rätt att få tillgång till dessa uppgifter. Du har även rätt att göra invändningar mot behandlingen av uppgifterna, begära rättelse samt begära en begränsning i hur uppgifterna används samt att få uppgifterna raderade. Rätten till begränsning och radering vid begäran är enligt GDPR begränsad och prövas i varje enskilt fall.

Du kan kontakta Svenska ESF-rådets dataskyddsombud på mailadress: [dataskyddsombud@esf.se](mailto:dataskyddsombud@esf.se)

Om du har klagomål på Svenska ESF-rådets behandling av personuppgifter kan du kontakta tillsynsmyndigheten:

Integritetsskyddsmyndigheten  
Box 8114  
104 20 Stockholm  
Telefon: 08-657 61 00, mailadress: [imy@imy.se](mailto:imy@imy.se)



# Beslut

Finansiering av program inom ramen för samarbete mellan Mittuniversitet och Härnösands kommun enligt modell i samarbetsavtal

Diarienummer Mittuniversitetet: Dnr MIUN 2020/335		
Diarienummer Härnösands kommun: KS2020-000204		
<b>Projekt: Från nuläge till nyläge: Attraktivitet som bas för regional utveckling</b>		
Tillhör FoU-program: -		
Projektid: 2024-02-01 – 2026-01-31		
Projektledare Miun: Edith Andersén, EJT/CER	Epost: <a href="mailto:edith.andresen@miun.se">edith.andresen@miun.se</a>	Mobil:
Ansvarig/a Härnösands kommun: Petra Forsström	Epost: <a href="mailto:petra.forsstrom@harnosand.se">petra.forsstrom@harnosand.se</a>	Telefon:
<b>Syfte och beskrivning:</b> <p>Utifrån övergripande och avgränsade forskningsfrågor syftar projektet till att ge forskningsbaserad kunskap som kan bidra till regional utveckling och attraktivitet genom ökad teoretisk förståelse och praktiska råd avseende hinder och möjligheter för kompetensförsörjning, företagsexpansioner, etableringar och tillväxt i kommunal kontext. För deltagande kommun – i detta fall Härnösand – ingår empiriska studier utifrån dess kommunspecifika förutsättningar.</p> <p>Projektets övergripande syfte är att bidra till regional utveckling genom såväl ökad teoretisk förståelse som praktiska råd avseende hinder och möjligheter för kompetensförsörjning, företagsexpansioner, etableringar och tillväxt i kommunala kontexter. Kommunen kommer att få tillgång till forskningsbaserad kunskap och arbetsmetoder för att utifrån sina respektive förutsättningar och behov kunna utveckla arbetet i fråga om regional utveckling och tillväxt kopplat till attraktivitet, kompetens-försörjning och etableringar. Mittuniversitetet kommer genom projektet att vidareutveckla forskningen om faktorer som påverkar platsers attraktivitet.</p> <p>Projektets övergripande frågeställning utifrån platsers attraktivitet är: Hur kan kommuner arbeta och samarbeta strategiskt för ökad attraktivitet som bas för kompetensutveckling, företagsexpansioner, etableringar och tillväxt? Studieobjekten är Härnösands kommun och företag i kommunen. Studien fokuserar arbetet i Härnösands kommun samt mellan Härnösands kommun och omgivande kommuner. Den övergripande frågeställningen avgränsas primärt till tre fokusområden:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Hur kan kommuner arbeta för att individer ska vilja bo där jobben skapas och därmed undvika så kallade fly-in/fly-out-situationer?</li><li>2) Hur kan kompetensförsörjning underlättas?</li><li>3) Hur kan kommuner skapa förutsättningar för nya arbetstillfällen genom att (a) bibehålla och innovativt utveckla befintliga verksamheter och (b) attrahera nyetableringar och omlokaliseringar?</li></ol>		
<b>Beviljat belopp från samverkansavtal Härnösand/Miun: 600 000 kr</b>		
Beviljad finansiering Mittuniversitetet: 300 000 kr. Beviljad finansiering Härnösands kommun: 300 000 kr		
Totalt projektbelopp: 600 000 kr (fördelat enligt tabell nedan)		
Deltagande kommuner: Härnösand		
<b>Förväntade mål och resultat:</b> <p>Studien förväntas ge insikter som kan bidra till den teoretiska förståelsen av platsers attraktivitet och hur den på olika sätt kan utvecklas. Härnösands kommun kommer därigenom att få forskningsbaserad kunskap om platsers attraktivitet och hur den skulle kunna utvecklas. Härnösands kommun får också tillgång till en generell modell och arbetsmetoder för tillväxtfrämjande nätverkssamarbeten med fokus på ökad attraktivitet; en modell som i ett nästa steg kan användas</p>		







för att främja effektiviteten i sådana nätverkssamarbeten samt möjliggöra jämförelser, gemensamt lärande och systematisk uppföljning. I detta ingår en beskrivning av hinder och möjligheter, till exempel i form av interna och externa påverkansfaktorer, nätverksledarskap kopplat till detta samt en kartläggning av a) flyttanledningar för individer i olika åldrar, med olika kön och kompetenser samt omfattningen på fly-in/fly-out-beteenden; b) vilka insatser som olika organisationer har gjort och gör för att öka platsens attraktivitet och som därigenom bidrar till kompetensutveckling och tillväxt samt; c) företag som erbjuder innovativa produkter/tjänster, ofta med utgångspunkt i nya energi-, teknik- och kretsloppslösningar, men även inom kulturella och kreativa näringar och upplevelseindustrin och i vilken mån dessa bidrar till att öka platsers attraktivitet.

Vidare är avsikten att skapa arenor för erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling i form av workshops utifrån projektets frågeställningar. De teman som behandlas kommer att täcka in såväl generella som kommunspecifika frågor och samtalen kan bli ett startskott för framtida samarbeten. Mittuniversitetets deltagande forskare kommer att presentera vetenskapliga bidrag på en konferens samt publicera en forskningsartikel. Utöver detta är ambitionen att författa ett populärvetenskapligt kapitel till en framtida antologi. Även populärvetenskapliga presentationer, exempelvis i samband med CER:s forskningsforum, är möjliga att genomföra.

Vidare är förväntat resultat:

- 1) Skapa arenor för erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling i form av workshops utifrån projektets frågeställningar.
- 2) Presentation av vetenskapligt bidrag på forskningskonferens
- 3) Producera en forskningsartikel
- 4) Ambition att författa ett populärvetenskapligt kapitel till en framtida antologi
- 5) Även att genomföra populärvetenskapliga presentationer, exempelvis i samband med CER:s forskningsforum, är möjliga att genomföra

År	Härnösand	Mittuniversitetet
2024/2025/2026	143 226,5/146 782,5/9 991	143 226,5/146 782,5/9 991
Totalt	300 000	300 000

Härnösand, 20231220		Lars Liljedahl
Plats och datum för beslut	Kommundirektör	Namnförtydligande
Sundsvall, 20231220		Anders Fällström
Plats och datum för beslut	Rektor	Namnförtydligande



# Verifikat

Transaktion 09222115557508379476

## Dokument

Beslutsdokument Från nuläge till nyläge  
20231220\_Hsand\_signed  
Huvuddokument  
2 sidor  
Startades 2024-01-11 15:38:52 CET (+0100) av Åsa  
Yderfält (ÅY)  
Färdigställt 2024-01-12 10:55:21 CET (+0100)

## Initierare

Åsa Yderfält (ÅY)  
Mittuniversitetet  
Org. nr 202100-4524  
asa.yderfalt@miun.se  
+46725818672

## Signerare

Lars Liljedahl (LL)  
Härnösands kommun  
lars.liljedahl@harnosand.se



Signerade 2024-01-12 10:55:21 CET (+0100)

Anders Fällström (AF)  
Mittuniversitetet  
anders.fallstrom@miun.se



Signerade 2024-01-11 17:34:11 CET (+0100)

Detta verifikat är utfärdat av Scrive. Information i kursiv stil är säkert verifierad av Scrive. Se de dolda bilagorna för mer information/bevis om detta dokument. Använd en PDF-läsare som t ex Adobe Reader som kan visa dolda bilagor för att se bilagorna. Observera att om dokumentet skrivs ut kan inte integriteten i papperskopian bevisas enligt nedan och att en vanlig papperutskrift saknar innehållet i de dolda bilagorna. Den digitala signaturen (elektroniska förseglingen) säkerställer att integriteten av detta dokument, inklusive de dolda bilagorna, kan bevisas matematiskt och oberoende av Scrive. För er bekvämlighet tillhandahåller Scrive även en tjänst för att kontrollera dokumentets integritet automatiskt på: <https://scrive.com/verify>





**Kommunstyrelseförvaltningen**

Lars Liljedahl  
lars.liljedahl@harnosand.se

## Delegationsbeslut

### Beslut

Undertecknad beslutar

**att** förordna Thomas Jenssen som stf kommundirektör under perioden 21/12-2023 till 29/12-2023 under ordinarie kommundirektörs semester.

Lars Liljedahl  
Kommundirektör



Näringslivsenheten  
Petra Forsström»  
Petra.forsstrom@harnosand.se

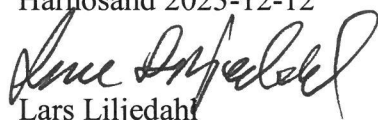
### Beslut om medfinansiering till Avancerad digitalisering i Samverkan (ADAS)

Bron Innovation har i skrivelse 2023-09-14 ansökt om kommunal medfinansiering för projektet Avancerad digitalisering i Samverkan (ADAS).

Projektets mål är stärka SMF förmåga till hållbar omställning och långsiktig konkurrenskraft genom ökat nyttjande av avancerad digitalisering. Projektets mål är också att utveckla samverkan mellan offentlig och privat sektor för att främja affärs-, tjänste- produkt- och verksamhetsutveckling samt offentlig sektors digitala transformation. Projektansökan har bedömts av Tillväxtavdelningen som konstaterar att projektets mål och aktiviteter kommer bida till Härnösands kommuns utveckling i linje med den tillväxtstrategi som kommunfullmäktige beslutat om.

Härnösands kommun beslutar därför att medfinansiera projektet med en total summa på 180.000 kronor, vilket omfattar hela projektperioden från januari 2024-april 2027. Beslut i ärendet fattas av kommundirektören i enlighet med fastställd delegationsordning.

Härnösand 2023-12-12

  
Lars Liljedahl

**Delges;**  
Kommunstyrelsen