

## Ansökan om stöd

### 1.1 Allmänna uppgifter

Projektnamn: Kompetensplanera i Gävleborg

Ansökansid: 594452

Ärendeid: 20370177

Typ av finansiering: Regionalt projekt

Sista ansökningsdag: 2027-12-31

Ansvarig organisation: Region Gävleborg

### 1.2 Stödsökande

Namn: REGION GÄVLEBORG

Org.Nr: 232100-0198

Antal anställda: 9999

801 88 GÄVLE

Sverige

#### Arbetsställe

Namn: GÄVLE SJUKHUS

Arb.ställenr.: 19258797

Postadress:

Besöksadress:

LASARETTSVÄGEN 1

801 87 GÄVLE

803 24 GÄVLE

Region: Gävle

#### Är organisationen momsredovisningsskyldig för projektets verksamhet?

Ja

#### Omfattas organisationen av Lagen om offentlig upphandling (LOU) eller annan upphandlingslagstiftning, t.ex. LUF?

Ja

#### Hemsida

[www.regiongavleborg.se](http://www.regiongavleborg.se)

### 1.3 Samverkanspart

### 1.4 Betalningssätt

Typ av konto: Bankgiro

Kontonummer: 5031-9771

Detaljerad info:

### 1.5 Projektinformation

#### Vilket/vilka problem vill projektet lösa?

Det senaste decenniet har präglats av att arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens. Det har även fastslagits i den regionala utvecklingsstrategin för Gävleborgs län och är något som Svenskt Näringsliv, Företagarna, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt branschorganisationer konstaterar återkommande i sina rapporter och i inspel i media. Utmaningarna med att hitta, behålla samt attrahera kompetens finns i de flesta branscher. Exempelvis lyfter Svenskt Näringsliv i sin rapport Kompetens var god dröj att hälften av de mindre företagens rekryteringsförsök misslyckas. Många av dessa har av olika skäl inte en långsiktig plan för sin kompetensförsörjning och kan därmed missa möjligheter för att lösa sina kompetensbehov. Arbetsgivarnas kompetensförsörjning kan beskrivas som reaktiv och med ett mer proaktiv kompetensförsörjningsarbete skulle arbetsgivare kunna förekomma misslyckade rekryteringsförsök.

Sedan 2022 har regionerna enligt lagen om regionalt utvecklingsansvar ett uppdrag att fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet samt att tillhandahålla bedömningar av länets kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång sikt (SFS 2010:630). Lagändringen innebär att de arbetssätt som Region Gävleborg har utvecklat inom ramen för projektet Semaforen nu är en integrerad del av det regionala utvecklingsuppdraget. Samtidigt innebär lagändringen även att nya arbetssätt behövs. De nya arbetssätten behöver utgå mer ifrån specifika kompetenser och mindre utsträckning från yrken och utbildningar.

Region Gävleborg har under det senaste året genomfört ett förarbete kring arbetsgivares behov av kompetensplanering. I förarbetet har cirka 25 arbetsgivare deltagit i syfte att kartlägga hur och om kompetensplanering sker idag samt vilka behov som finns hos arbetsgivarna kring detta. De arbetsgivare som deltagit har representerat många olika branscher och varit allt från små till stora. Förarbetet visar att få arbetsgivare i Gävleborg har en långsiktig och strategisk kompetensplanering. Få arbetsgivare kompetensinventerar och kompetensutvecklar i den utsträckning som behövs för den egna kompetensförsörjningen. En god kompetensplanering hos länets arbetsgivare är en viktig pusselbit för att lösa kompetensförsörjningens utmaningar både nu och på lång sikt. För att åstadkomma detta behöver företagen båda kompetensutveckla sina anställda samt hitta sätt att använda kompetens hos den arbetskraft som idag står utanför arbetsmarknaden.

Enligt den regionala utvecklingsstrategin står Gävleborg inför ett antal stora utmaningar på arbetsmarknaden. Länet har en högre arbetslöshet än många andra län samtidigt som det finns en stor brist på arbetskraft inom många branscher och yrken, en utveckling som väntas öka. För att åstadkomma en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft krävs att kompetenser och kunskaper hos befolkningen i arbetsför ålder används och utvecklas i större utsträckning.

Förarbetet visar att orsakerna till avsaknad av- eller bristfällig strategisk kompetensplanering hos arbetsgivare är olika. Kunskapsnivån kring kompetensplanering hos de företag som deltagit i förarbetet har i många fall visat sig vara låg eller otillräcklig. Flera av dessa känner till begreppet strategisk kompetensplanering men saknar verktyg och kunskap för att kunna realisera det i sin egen organisation. Vidare vittnar flera av företagen om att tid och resurser är ett hinder för att komma igång med strategisk kompetensplanering. Eftersom att det är svårt att överblicka nyttan av kompetensplanering på sikt blir det ofta nedprioriterat till förmån för kortsiktiga åtgärder såsom akuta rekryteringar eller nekande av uppdrag. Om inte arbetsgivare börjar kompetensplanera i större utsträckning riskerar de som är i arbete få minskade möjligheter till livslångt lärande vilket kan leda till arbetslöshet på en arbetsmarknad i ständig förändring.

### **Sammanfattande beskrivning till Projektbanken**

Projektet syftar till att förbättra kompetensförsörjningen i länet. Genom att erbjuda insatser i form av moduler till små- och medelstora företag så avser projektet öka förståelsen för företagets kompetensbehov på kort och lång sikt. Projektet avser öka företagets kunskap om strategisk kompetensplanering och därmed motivationen för att börja med strategisk kompetensplanering. Målsättningen är att öka antalet företag som aktivt arbetar med strategisk kompetensplanering, vilket kommer att leda till en förbättrad kompetensförsörjning.

Genom projektets insatser så skapas förutsättningar för ett livslångt lärande och en bättre matchning. Företagen som medverkar i projektet kommer också att stärka sin förmåga att identifiera och uttrycka sina kompetensbehov. Genom dessa insatser kommer Gävleborgs regionala kompetensförsörjningssystem att få en djupare förståelse för arbetsmarknadens behov, det i sin tur leder till en fördjupad samverkan och en ökad kapacitet för kompetensutveckling i länet.

### **Vilken/vilka är projektets målgrupp(er)?**

Målgrupp för projektets insatser är små- och medelstora företag i Gävleborgs län med en omsättning på maximalt 50 miljoner euro. I dagsläget finns cirka 5 000 företag som faller inom

målgruppen för projektet. Projektet kommer att fokusera på företag som är mellan 10-249 anställda. Det finns cirka 450 företag i länet i den storleken.

Projektdeltagarna kommer att vara ledningsgrupper, HR-avdelningar och chefer med personalansvar hos ovan nämnda företag.

Sekundär målgrupp, tillika målgrupp på strukturnivå, är aktörer inom det regionala kompetensförsörjningssystemet. Här ingår bland annat Region Gävleborg (i sin roll som Regionalt utvecklingsansvarig), företagsfrämjarsystemet, kommunernas näringslivskontor, branschorganisationer och utbildningsanordnare.

### **Vad förväntar ni er att projektets planerade aktiviteter ska leda till för målgruppen på kort sikt?**

Genom projektet kommer enskilda företags kompetensförsörjning först sättas i ett större sammanhang. Sedan kommer deltagande företag fördjupa sig i sina behov och vilka vinster de kan uppnå med strategisk kompetensplanering. Därigenom förväntas projektet leda till att fler företag kompetensplanerar. Detta kommer att ge en större fokus på medarbetarnas kompetenser och potential samt skapa möjligheter för breddad rekrytering. Det skapar förutsättningar för livslångt lärande och därmed en bättre matchning mellan företagets behov av kompetens och den kompetens som deras anställda har. Dessutom kommer företagen att ha högre kunskap om sina kompetensbehov och bättre förmåga att uttrycka dessa. Gävleborgs regionala kompetensförsörjningssystem får i och med det ökad kunskap om behoven på arbetsmarknaden på kort och lång sikt, bättre samverkan kring kompetensförsörjning i länet och ökat livslångt lärande där anställda lever upp till sin potential.

Projektets påverkan på strukturnivå är att ett nytt arbetssätt implementeras i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Inom ramen för Region Gävleborgs regionala kompetensförsörjningsarbete och särskilt genom förarbetet har det konstaterats att för få arbetsgivare ägnar sig åt strategisk kompetensplanering. Genom projektets aktiviteter kommer kompetensförsörjningen i länet fungera bättre vilket påverkar bl.a. det livslånga lärandet, innovation, tillväxt och arbetsmiljö. Dessutom kommer en integrering av projektets arbetssätt i det regionala kompetensförsörjningssystemet att bidra till att Region Gävleborg får bättre kunskap om kompetensbehoven på arbetsmarknaden på kort och lång sikt.

#### Projektmål

- Fler företag ska börja med strategisk kompetensplanering
- Gävleborgs regionala kompetensförsörjningssystem har förbättrad kännedom om kompetensbehov hos länets företag.

#### Indikatorer:

- Antal företagskontakter i projektet
- Antal företag som deltar i projektets aktiviteter
- Antal personer i ledningsfunktion som har tagit del av en aktivitet i projektet (redovisas uppdelat på kön)
- Andel deltagande företag som har högre kunskap om läget på arbetsmarknaden
- Andel deltagande företag som har högre kunskap om strategisk kompetensplanering
- Andel deltagande företag som har högre kunskap om horisontella principer och/eller hållbarhetsdimensionerna
- Andel deltagande företag som börjar kompetensplanera
- Antal företag som söker om företagscheck från Region Gävleborg i anslutning till deltagande i projektet
- Vilken ny kunskap om kompetensbehov i länet har det regionala kompetensförsörjningssystemet fått genom projektet?

Tanken är att projektets verksamhet efter avslutat projekt ska implementeras som en del i det regionala kompetensförsörjningssystemet. Om utvärderingen av projektet visar att det fungerar enligt den hypotes som finns så kommer arbetssättet implementeras. Det kommer i så fall att ge arbetsgivarna i länet stöd i kompetensplaneringen och samtidigt kommer arbetsgivarna förse Gävleborgs regionala kompetensförsörjningssystem bättre underlag för att kunna bedöma arbetsmarknadens behov.

## **Vilka effekter - hos målgruppen eller i samhället - förväntar ni er att projektet uppnår på lång sikt?**

Projektet kopplar primärt till den regionala utvecklingsstrategin genom målområdet konkurrenskraftigt näringsliv och hållbar arbetsmarknad genom prioriteringen Insatser som bidrar till att arbetskraftens kompetens i större utsträckning matchar arbetsmarknadens behov. Genom det kommer projektet att bidra till effektmålet att Gävleborg ska ha en god matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft.

De anställda kan på längre sikt gynnas av ökad möjlighet till livslångt lärande och karriärsteg till följd av arbetsgivarna börjar med strategisk kompetensplanering. Det kan även få effekter för arbetslösa som står utanför arbetsmarknaden som till följd av arbetsgivarnas strategiska kompetensplanering kan rekryteras in tack vare en större intern rörlighet inom företagen som har gjort att befintlig personal har gått vidare till andra roller.

Genom strategisk kompetensplanering får företag större möjlighet att påverka sin egen kompetensförsörjning och därmed får de förbättrade möjligheter till en säkrad kompetensförsörjning på lång sikt oavsett om de verkar i områden med hög eller låg in- och utpendling.

Strategisk kompetensplanering, och därigenom en förbättrad kompetensförsörjning, hos länets företag kommer att leda till förbättrad innovation, tillväxt och arbetsmiljö.

Projektet kommer på lång sikt bidra till följande effektmål i den regionala utvecklingsstrategin:  
Gävleborg har höjt utbildningsnivån på alla nivåer och skillnader mellan grupper har minskat

Gävleborg har en jämställd och jämlik arbetsmarknad  
Gävleborg har god matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft  
Gävleborg har ett starkt och internationellt konkurrenskraftigt näringsliv

## **Hur ska projektet organiseras och styras?**

En projektledare (65%) och en projektmedarbetare (65%) på avdelningen Arbetsmarknad och kompetens kommer att arbeta i projektet. En projektkonstabel (3%) bistår projektledare vid behov. Båda projektledaren och projektmedarbetaren kommer att arbeta operativt i projektet som informatör om kompetensplanering. Projektledaren har utöver det också ansvaret för ledningen av projektet, projektadministration, kontakt med finansierare och ansvaret för uppföljning, utvärdering, implementering och spridning.

Kompetensen som krävs finns hos avdelning Arbetsmarknad och kompetens. Avdelning Arbetsmarknad och kompetens har under många år bedrivit ESF-projekt där hållbarhetsdimensionerna genomsyrat verksamheten. Under tidigare projekt har material, arbetssätt och rutiner arbetats fram och utvecklats som nu kommer kunna användas till viss del även i detta projekt. Även de medarbetare som kommer att arbeta i projektet har en upparbetad kompetens kring vad det innebär att arbeta med och integrera hållbarhetsdimensionerna i projektens alla delar.

Projektet kommer att ha en styrgrupp som består av:

- Chef för avdelningen arbetsmarknad och kompetens på den regionala utvecklingsförvaltningen på Region Gävleborg
- Chef för avdelningen finansiering, strategi, folkhälsa & hållbarhet på den regionala utvecklingsförvaltningen på Region Gävleborg
- Projektledare
- Samordnare ESF
- Controller ESF
- Projektkonstabel Region Gävleborg

Styrgruppen kommer vid behov att bjuda in andra referenspersoner och kompetenser som behövs för projektets verksamhet. Det kan exempelvis handla om företrädare för olika branscher, näringslivet, arbetsmarknadsparter, kommunernas näringslivsbolag, m.m.

### **Hur ska projektet avgränsas från ordinarie verksamhet?**

Region Gävleborg arbetar idag inte med kompetensplanering så allt som sker inom projektet är nytt och kommer därmed vara avgränsat från ordinarie arbete. Projektet innebär att region Gävleborg testar nya arbetssätt och metoder som skulle kunna implementeras i det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

För att säkerställa en god administration och rapportering så har Region Gävleborg genom åren som projektägare byggt upp en gedigen struktur för projektredovisning i alla led. Region Gävleborg är en stor organisation med god ekonomisk förmåga och en god vana av att ekonomiskt administrera denna typ av projekt. På det regionala projektkansliet finns en utsedd fakturagranskare som granskar alla fakturor som rör projektet. För bokföringen används en särskild projektkod och ett eget kostnadsställe för att säkerställa att samtliga fakturor hamnar rätt. Projektet innebär att region Gävleborg testar nya arbetssätt och metoder som skulle kunna implementeras i det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

### **Hur är hållbarhetsaspekter integrerade i projektet?**

Projektiden tar sitt avstamp i social hållbarhet då den bygger på idén om livslångt lärande med en kompetensplanering som ser till enskildas styrkor och individuella utveckling. Det kan även ge plats åt de personer som idag står utanför arbetsmarknaden när redan anställda ges möjlighet att gå vidare inom organisationen och deras tidigare jobb blir tillsatta genom kompetensbaserad rekrytering. Genom att främja användning av kompetensbaserad rekrytering läggs fokus på de kompetenser och färdigheter som behövs för en viss roll och inte på andra egenskaper som kan associeras med rollen. Det leder i sin tur till positiva socioekonomiska effekter och en ekonomisk hållbarhet när fler ges möjligheten att komma i anställning och därmed kunna bidra till samhället som skattebetalare. Det leder också till minskade utgifter för kommun och stat i form av försörjningsstöd och a-kassa.

Företagen i Sverige är drivande i klimatomställningen, och flera bolag är ledande inom sektorer med stor betydelse för omställningen. Sveriges möjlighet att lyckas med klimatmålen bygger mycket på tillgången till arbetskraft och kompetens. I årets rekryteringsenkät, som Svenskt näringsliv genomför årligen, har företagen fått svara på frågor om kompetensbehov kopplat till klimatomställningen. Behovet varierar mellan branscher och företag men att området är viktigt syns tydligt. I rekryteringsenkäten uppger över 50 % att de endast i viss grad eller inte alls har den kompetens de behöver för att möta klimatomställningen. Dessutom visar underökningen att företag med under 250 anställda i lägre grad har den kompetens de behöver.

Även Tillväxtanalys bedömer i sin rapport Grön omställning och kompetensförsörjning att kompetensförsörjningen är central för att lyckas med klimatomställningen. De konstaterar att hundratusentals redan verksamma skulle behöva vidareutbilda sig för att möta nya krav. Branscherna har behov av kompetens på samtliga nivåer, från gymnasiekompetens och yrkesutbildning till forskning för att kunna genomföra den gröna omställningen. För att möjliggöra den kompetensutveckling som behövs krävs att fler företag börjar med strategisk kompetensplanering.

Genom att fler företag börjar med strategisk kompetensplanering kommer företagen att använda sina resurser i form av personal och pengar mer effektivt. Genom strategisk kompetensplanering kommer exempelvis redan anställda kunna användas i nya roller och mindre tid kommer att behöva läggas på rekryteringar och risken för kostsamma felrekryteringar minskar. Som beskrivet ovan bidrar detta sammantaget till en ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet för de aktuella företagen och för samhället i stort.

### **Vilken/vilka kommuner eller län ska projektet omfatta? Valda länder**

Sverige

**Vilken/vilka kommuner eller län ska projektet omfatta? Valda län**

Gävleborg

**Vilken/vilka kommuner eller län ska projektet omfatta? Valda kommuner**

Sandviken, Hudiksvall, Bollnäs, Söderhamn, Hofors, Ovanåker, Nordanstig, Ljusdal, Gävle, Ockelbo

**1.6 Tid och aktivitetsplan**

<b>Aktivitet</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Startdatum - Slutdatum</b>	<b>Kostnad</b>
Modul 1	Projektets informatörer kommer genom utforskande och nyfikna möten med ledningsgrupper, HR-avdelningar och chefer med personal- och rekryteringsansvar att testa och utveckla nedanstående aktiviteter.	2025-02-01 - 2027-10-31	1 380 798
Modul 1.1 - Rekrytera deltagande företag	Genom uppsökande verksamhet rekryteras nya företag till projektet.	2025-02-01 - 2027-10-31	552 319
Modul 1.2 - Branschens kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt som ett informationspaket	<p>Modulen kan hållas enskilt med ett företag eller i form av en branschträff.</p> <p>Region Gävleborgs kompetensplaneringsinformatör informerar utifrån sin kompetens och roll i det regionala kompetensförsörjningsuppdraget om:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- arbetsmarknad</li><li>- bransch</li><li>- kompetensförsörjning</li><li>- demografi</li><li>- statistik</li><li>- utbildningsdimensionering</li><li>- vikten av livslångt lärande</li><li>- m.m.</li></ul> <p>Utifrån det regionala kompetensförsörjningsuppdraget informera företagen läget på arbetsmarknaden och förutsättningarna för kompetensförsörjning kopplat till t.ex. demografi, branschkunskap. Information i syfte att öka angelägenheten för strategisk kompetensplanering. En del i informerandet är att ställa frågor som arbetsgivaren inte ställer till sig själv gällande hållbarhetsdimensionerna kopplat</p>	2025-02-01 - 2027-10-31	552 319

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
Modul 1.3 - Skapa samverkan kring kompetensplanering	till sin kompetensplanering. I det regionala kompetensförsörjningsuppdraget arbetar man idag utifrån bransch, den strukturen fortsätter in i projektet. I förlängningen hoppas projektet kunna bidra till samverkansmöjligheter för kompetensplanering mellan arbetsgivare i samma bransch.	2025-02-01 - 2027-10-31	276 160
Modul 2	Region Gävleborgs kompetensplaneringsinformatör lär känna företaget.	2025-02-01 - 2027-11-30	1 972 570
Modul 2.1 - Kartläggning av företagets behov	Kartläggningen sker genom att:  1; ställa inledande frågor om företagets kompetensförsörjningsarbete idag 2; ställa fördjupande frågor utifrån tidigare svar samt tydligare ringa in deras behov 3; konstatera företagets behov inom kompetensplanering.  Modul 2.1 kan innefatta ett flertal träffar med företaget.  Genom kartläggningen kommer projektinformatören att få en bild över deltagande företags kompetensbehov nu och i framtiden. Den kommer genom kartläggningen även få en bild av kompetensbehoven som behövs för att företaget kan ställa om sin verksamhet till att vara hållbar och genom det kommer projektet bidra till en hållbar omställning.	2025-02-01 - 2027-11-30	789 028
Modul 2.2 - Sprida goda exempel	Lyfta och använda goda exempel som sker inom ramen för projektet men också goda exempel från annat håll.	2025-02-01 - 2027-11-30	394 514
Modul 2.3 - Kunskapshöjande insatser	Visa på olika modeller/arbetsätt för kompetensplanering. Under projektets gång kommer, utifrån företagets behov, olika modeller och arbetsätt att användas och testas. Projektet kommer även att visa möjligheter till företagsstöd (ex. företagscheck). Projektet kommer i sitt utforskande av arbetsätt och metoder ta avstamp i Tillväxtverkets rapport Metodkatalog strategisk	2025-02-01 - 2027-11-30	789 028

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
	<p>kompetensförsörjning som har skapat ett kunskapsmaterial kring strategisk kompetensförsörjning genom tydliggörande av begreppsstrukturer och en metodkatalog.</p> <p>Det kan exempelvis handla om information om kompetensbaserad rekrytering som ser till enskildas styrkor och individuella utveckling men även om exempelvis Mind the gap och verktyget ARUBA.</p>		
Modul 3	Planering tillsammans med företagen i syfte att identifiera nästa steg för dem i kompetensplaneringsarbetet.	2025-02-01 - 2027-11-30	1 117 789
Modul 3.1 - Planering framåt	Utifrån företagets behov kommer informatören stödja de i att ta fram en planering framåt för att komma igång med strategisk kompetensplanering. Det kan handla om stöd i att söka företagscheck för att anlita en konsult som stödjer i det praktiska arbetet men det kan även handla om att visa på andra sätt att gå vidare med strategisk kompetensplanering.	2025-02-01 - 2027-11-30	670 673
Modul 3.2 - utveckling av karriärsteg inom företaget/branschen	<p>Inom ramen för det regionala kompetensförsörjningsarbetet utvecklas olika karriärsteg inom äldreomsorgen. Det arbetssättet för att utveckla karriärsteg kan projektet applicera på andra branscher för att uppnå en större flexibilitet kring kompetenser vilket öppnar för en breddad rekrytering.</p> <p>Genom att applicera karriärsteg inom fler branscher kommer det öppnas upp möjligheter på arbetsmarknaden för personer som i dags läget står långt ifrån arbetsmarknaden.</p>	2025-02-01 - 2027-11-30	447 116
Modul 4	Genom projektet får Region Gävleborgs regionala kompetensförsörjningssystem förbättrad kännedom om kompetensbehov hos länets företag på kort och lång sikt.	2026-01-01 - 2027-12-31	1 117 790
Modul 4.1 - Kompetensbehovsanalys inom det Regionala	Utifrån de samtal kompetensplaneringsinformatören kommer att ha med företag i länet	2026-01-01 - 2027-12-31	558 895



Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
kompetensförsörjningsarbetet	kommer avdelningen arbetsmarknad och kompetens att få fördjupad kännedom om arbetsmarknadens kompetensbehov på kort och lång sikt. Företagens kompetenskartläggning som görs via projektet kommer att ge större kunskap om vilka kompetenser som redan finns samt vart det finns "vita fläckar". Utifrån dessa kommer avdelningen arbetsmarknad och kompetens kunna göra bättre kompetensbehovsanalyser för länet på både kort och lång sikt.		
Modul 4.2 - Utveckling av kompetensbehovsanalyser inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet	Under projektet kommer Region Gävleborg få tillgång till ny kunskap och data om kompetensbehoven i länet. Genom projektet kommer Region Gävleborg utveckla arbetsätt och metoder som syftar till att ta in och analysera kunskapen och data som kommer in. Genom det kommer Region Gävleborg att utveckla sina kompetensbehovsanalyser inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet.	2026-01-01 - 2027-12-31	558 895
Utvärdering, Uppföljning & Analys	Utvärdering, uppföljning & analys av projekts aktiviteter och resultat inklusive slutrapportering av projektet.	2025-02-01 - 2028-01-31	643 141
Uppföljning & analys	Löpande uppföljning och analys av projektets verksamhet och resultat utifrån bl.a. projektets indikatorer.	2025-02-01 - 2028-01-31	443 828
Utvärdering	Utvärdering av projektets verksamhet i syfte att bedöma hur projektets resultat ska tas hand om efter projektets slut.	2025-02-01 - 2028-01-31	150 000
Slutrapportering	Slutrapportering av projektet till projektfinansiärerna.	2025-02-01 - 2028-01-31	49 313
Projektledning & administration	Projektledning, administration & rapportering kopplad till projektets aktiviteter och personal.	2025-02-01 - 2028-01-31	493 142
Projektledning & administration	Projektledning, administration & rapportering kopplad till projektets aktiviteter och personal. Här ingår bl.a. lägesrapportering, personalplanering, ekonomisk- och tidsrapportering.	2025-02-01 - 2028-01-31	493 142

## 1.7 Budget

### Kostnader

Kostnadslag	2025	2026	2027	2028							Totalt
Personal: Projektmedarbetare (65%)	987 632	1 077 417	1 077 417	89 785							<b>3 232 251</b>
Personal: Projektledare (65%)	987 632	1 077 417	1 077 417	89 785							<b>3 232 251</b>
Personal: Projektkononom (3%)	33 834	36 909	36 909	3 076							<b>110 728</b>
Externa tjänster: Projektutvärderare	0	0	75 000	75 000							<b>150 000</b>
<b>Summa kostnader</b>	<b>2 009 098</b>	<b>2 191 743</b>	<b>2 266 743</b>	<b>257 646</b>							<b>6 725 230</b>
<b>Projektintäkter</b>											
<b>Summa faktiska kostnader</b>	<b>2 009 098</b>	<b>2 191 743</b>	<b>2 266 743</b>	<b>257 646</b>							<b>6 725 230</b>
<b>Bidrag annat än pengar</b>											
<b>Summa bidrag i annat än pengar</b>											<b>0</b>
<b>Summa totala kostnader</b>	<b>2 009 098</b>	<b>2 191 743</b>	<b>2 266 743</b>	<b>257 646</b>							<b>6 725 230</b>

### Finansiering

Finansiär	2025	2026	2027	2028							Totalt
<b>Offentligt bidrag annat än pengar</b>											
<b>Total offentligt bidrag annat än pengar</b>											<b>0</b>
<b>Offentlig kontantfinansiering</b>											
Svenska ESF-rådet: Europeiska socialfonden	1 205 459	1 315 046	1 360 046	154 588							<b>4 035 139</b>
<b>Total offentlig kontantfinansiering</b>	<b>1 205 459</b>	<b>1 315 046</b>	<b>1 360 046</b>	<b>154 588</b>							<b>4 035 139</b>
<b>Total offentlig finansiering</b>	<b>1 205 459</b>	<b>1 315 046</b>	<b>1 360 046</b>	<b>154 588</b>							<b>4 035 139</b>
<b>Privata bidrag annat än pengar</b>											
<b>Total privat bidrag annat än pengar</b>											<b>0</b>
<b>Privat kontantfinansiering</b>											
<b>Total privat kontantfinansiering</b>											<b>0</b>
<b>Total privat finansiering</b>											<b>0</b>
<b>Summa medfinansiering</b>	<b>1 205 459</b>	<b>1 315 046</b>	<b>1 360 046</b>	<b>154 588</b>							<b>4 035 139</b>

### Stödfinansiering

Finansiering	2025	2026	2027	2028							Totalt
Stödfinansiering	803 639	876 697	906 697	103 058							<b>2 690 091</b>

### Sammanställning

Stödandel av faktiska kostnader	40,00%
Stödandel av totala kostnader	40,00%

Stödandel av stödgrundande finansiering	40,00%
Stödandel av total finansiering	40,00%
Andel annan offentlig finansiering	60,00%
Andel offentlig finansiering	100,00 %
Andel privat finansiering	0,00%

## 1.8 Förskott

Sökt förskottsbelopp: 0,00

Motivering:

## 1.9 Mina kontakter

Namn: Ida Thunholm  
Telefonnummer:  
Mobiltelefonnummer: 0722446041  
E-postadress: ida.thunholm@regiongavleborg.se  
Roll: Kontaktperson  
Namn: Wiebe van der Werf  
Telefonnummer:  
Mobiltelefonnummer: 0722443377  
E-postadress: wiebe.van.der.werf@regiongavleborg.se  
Roll: Kontaktperson

## 1.10 Dokument

Filnamn: Originalansökan  
Beskrivning: Inkommen originalansökan - Maskinläsbart format  
Uppladdningsdatum: 2024-09-30  
Filnamn: Planeringsbudget 240930.xlsx  
Beskrivning: Planeringsbudget  
Uppladdningsdatum: 2024-09-30  
Filnamn: Projektansökan Kompetensplanera i Gävleborg - ESF.pdf  
Beskrivning: Projektansökan ESF  
Uppladdningsdatum: 2024-09-30  
Filnamn: projektbeskrivning-med-forandringslogik-kompetensplanering  
240930.pdf  
Beskrivning: Förändringslogik  
Uppladdningsdatum: 2024-09-30