



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

# ANSÖKAN

Diarienummer  
2011-3060026

Sid 1 (24)

**Utlysningens namn och diarienummer**  
Kompetensförsörjning, Programområde 1, Genomförande med möjlighet till mobilisering i ett beslut 2011-5060002

| Uppgifter om organisationen                               |   |
|---|---|
| Organisationens namn<br>Region Värmland - Kommunalförbund | Organisationsnummer<br>2220001362               |
| Utdelningsadress<br>Lagergrensgatan 2, Box 1022           | Organisationstyp<br>Landstingskommunala verksam |
| Postnummer   Postort<br>65115   Karlstad                  | Organisationsstorlek<br>51-100 anställda        |
| Webbplats<br>www.regionvarmland.se                        |   |
| Behörig företrädare<br>Jan Johansson                      |   |

| Uppgifter om arbetsstället/enheten                |   |
|---|---|
| Enhetens namn<br>Regionvärmland                   | CFAR-nummer<br>19273226                       |
| Utdelningsadress<br>Box 1022                      | Telefonnummer                                 |
| Postnummer   Postort<br>65115   Karlstad          | Faxnummer                                     |
| Besöksadress<br>Lagergrens gata 2, 65115 Karlstad | BankGiro                                      |
| E-postadress<br>framn.efternamn@regionvarmland.se | PlusGiro<br>4373398-9                         |
| SNI-kod<br>Offentlig förvaltning                  | Antal anställda<br>Kvinnor   Män<br>100   100 |

| Uppgifter om projektet  |   |
|---|---|
| Projektets namn<br>KUB  | Startdatum<br>2012-01-16  |
| Projektets besöksadress<br>Box 1022   | Slutdatum<br>2014-06-30   |
| Postnummer   Postadress<br>65115   Karlstad   | Ansökan avser<br><input type="checkbox"/> Förprojektering<br><input checked="" type="checkbox"/> Genomförande   |
| Ange ärendenummer om din ansökan gäller ett fortsättningsprojekt på en förprojektering  | Programområde<br><input checked="" type="checkbox"/> 1. Kompetensförsörjning<br><input type="checkbox"/> 2. Ökat arbetskraftsutbud  |
| Är din organisation momsredovisningsskyldig för projektets verksamhet?<br><input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej   | Har stödsökande och någon eller några av stödmottagarna i detta projekt, vilken/vilka bedriver en ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget och förordning (2009:982) om statligt stöd för Socialfonden?<br><input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej  |
| Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver de som redovisas i denna ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader?<br><input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej   | Antal deltagare<br>Kvinnor   Män<br>646   114   |
| Områden som projektet kommer att bedrivas inom<br><input type="checkbox"/> Stockholm <input type="checkbox"/> Östra Mellansverige <input type="checkbox"/> Sydsverige <input checked="" type="checkbox"/> Norra Mellansverige<br><input type="checkbox"/> Mellersta Norrland <input type="checkbox"/> Övre Norrland <input type="checkbox"/> Småland och Öarna <input type="checkbox"/> Västsverige   | Ålder på projektdeltagare<br><input checked="" type="checkbox"/> 16-24 <input checked="" type="checkbox"/> 25-54<br><input checked="" type="checkbox"/> 55-64   |
| Vilka ska delta i projektet?<br><input checked="" type="checkbox"/> Sysselsatta<br><input type="checkbox"/> Helt arbetslösa sedan minst ett år med särskilt fokus på personer med utländsk bakgrund (Minst 3 månader för personer i åldern 16-24)<br><input type="checkbox"/> Helt eller delvis sjukskrivna sedan minst 6 månader<br><input type="checkbox"/> Personer med hel eller delvis sjuk och aktivitetsersättning<br><input type="checkbox"/> Personer med ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen eller introduktionsersättning enligt lag om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar<br><input type="checkbox"/> Unga som befinner sig i övergången mellan studier och arbetslivet | Uppfyller projektet något av följande kriterier?<br><input checked="" type="checkbox"/> Lärande miljöer <input checked="" type="checkbox"/> Samverkan<br><input type="checkbox"/> Innovativ verksamhet <input type="checkbox"/> Strategiskt påverkansarbete<br>Är projektet inriktat på någon eller några av diskrimineringsgrunderna?<br><input checked="" type="checkbox"/> Etnicitet <input checked="" type="checkbox"/> Kön<br><input checked="" type="checkbox"/> Ålder <input checked="" type="checkbox"/> Sexuell läggning<br><input checked="" type="checkbox"/> Funktionshinder <input type="checkbox"/> Projektet är inte riktat mot någon av diskrimineringsgrunderna<br><input checked="" type="checkbox"/> Trosuppfattning |



2011-3060026

| <b>Kontaktperson projekt</b>                              |                                |
|---|--------------------------------|
| För- och efternamn<br>Anna Christina Rutquist             | Telefonnummer<br>054 701 10 90 |
| E-postadress<br>anna-christina.rutquist@regionvarmland.se | Mobilnummer<br>070 618 77 76   |
|   | Faxnummer<br>0547011001        |

| <b>Kontaktperson ekonomi</b>                              |                                |
|---|--------------------------------|
| För- och efternamn<br>Anna Christina Rutquist             | Telefonnummer<br>054 701 10 90 |
| E-postadress<br>anna-christina.rutquist@regionvarmland.se | Mobilnummer<br>070 618 77 76   |
|   | Faxnummer<br>0547011001        |

## Beskrivning

| <b>Bakgrund och problemanalys</b>   |
|---|
| <p><b>Förprojektering:</b> Beskriv huvudproblemet och orsakerna till detta i den mån de är identifierade. Behov och orsaker ska analyseras under förprojekteringen med hjälp av relevanta intressenter.</p> <p><b>Genomförande:</b> Beskriv projektets uppkomst, bakgrund och vilket huvudproblem som ska lösas genom projektet samt de viktigaste orsakerna till detta problem.</p> <p>Ansökan avser spår 2.</p> <p>Länsbiblioteken initierar, samordnar och stöder utvecklingsprocesser på kommunbiblioteken i länet. Länsbiblioteken har regelbunden kontakt, och är lyhörda för förslag från biblioteken.</p> <p>Frågan om gemensam kompetensutveckling har från början initierats av några folkbibliotek. Därefter har de tre länsbiblioteken diskuterat en gemensam ansökan.</p> <p>Kontakter har sedan tagits med samtliga biblioteksledningar i varje kommun i de deltagande länen. Kontakten har varit dels skriftlig, där upplägget har presenterats och dels muntlig där vi försäkrat oss om deltagande. Den muntliga kontakten har skett dels genom telefonsamtal med individuella bibliotekschefer och dels kollektivt vid de regelbundna möten med bibliotekscheferna som länsbiblioteken har. Bibliotekscheferna har bekräftat sin medverkan skriftligen genom e-post och/eller bekräftande via personliga kontakter.</p> <p>Projektet handlar om att bibliotekens roll i samhället, och biblioteken som arbetsplats, förändras snabbt. Samtidigt har den personal som finns på biblioteken i stor utsträckning arbetat länge i sin roll. Vi står inför en generationsväxling, där mångårig arbetslivserfarenhet bryts mot nya utmaningar, ny kompetens, nya utbildningar och nya tankar. Enligt bibliotekslagen ska bibliotek och bibliotekshuvudmän inom det allmänna biblioteksväsendet samverka.</p> <p>Biblioteken står inför en strukturell omställning där biblioteken ska:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- utvecklas som mötesplats</li> <li>- dra fördel av teknisk utveckling på sitt område</li> <li>- finna och möta nya målgrupper</li> </ul> <p>Bibliotekens personal förväntas vara omvärldsorienterad, projekterfaren, kunnig i kommunikationslösningar och sociala medier. Den ska dessutom ha en väl utvecklad kompetens att på rätt sätt bemöta nya situationer och medborgare, med sinsemellan olika behov av stöd och tillgång till biblioteksverksamhet, för alla och i sitt eget lokala sammanhang.</p> <p>Genom projektet skapar vi bättre möjligheter för deltagarna, ledning och personal med ca 85% är kvinnor, att bredda</p> |



EUROPEISKA UNIONEN  
Europiska socialfonden

2011-3060026

sin anställningsbarhet och kunna matcha sig som arbetskraft även i andra sammanhang. Projektet syftar till att ta sig an den utmaning bibliotekens kompetensförsörjning står inför genom att utveckla arbetsplatserna som deltar genom arbetsplatsbaserat lärande.

Vi vill arbeta fram en modell för hur kompetensutveckling kan genomföras kontinuerligt, som en naturlig del av arbetet. Den ska samspela med både organisationernas och omvärldens behov. I mobiliseringsfasen ska varje arbetsplats ta fram dels en för arbetsplatsen gemensam kompetenshöjningsplan på kort och lång sikt, dels individuella kompetensutvecklingsplaner för varje medarbetare. Kompetensplanerna och kartläggnings-/analysarbetet ska genomföras ur ett jämställdhetsperspektiv, där 4R-metoden kan vara en möjlig modell för att uppnå detta.

I mobiliseringsfasen kommer även en regional tillgänglighetsplan, i samverkan med deltagande aktörer, att tas fram.

Genomförandefasen syftar till att skapa ett kompetenslyft för arbetsplatsen som helhet, och för enskilda medarbetare och ledning. Deltagarnas kompetensutveckling ska integreras med arbetsplatsernas verksamhetsutveckling. Bibliotekets uppgift är att förmedla medier i olika form, och att tillgängliggöra information av alla slag. I Bibliotekslagens (1996:1596) § 2 står "Folkbiblioteken skall verka för att databaserad information görs tillgänglig för alla medborgare." Grundtanken är fri tillgång till berättelser och till information för alla, oavsett på vilket sätt eller på vilket språk man läser. Det ställs allt högre krav på allmänheten att behärska teknik och sociala medier, inte minst för att vara delaktig i ett demokratiskt samhälle. Den teknikutveckling, som skett i samhället, och på biblioteken, ställer nya krav på förändring i arbetssätt. Det gäller att motsvara nya förväntningar, och tillgängliggöra information och läsupplevelser. Bredband till fler medborgare, böcker och artiklar i fulltext på nätet samt böcker i olika form, ljud-, svartskrift- eller e-bok, gör att bilden av biblioteket förändras. Det finns en digital klyfta i samhället. Till viss del beror den på ekonomi, men det handlar också om skillnader i kunskap eller brist på motivation och vilja att använda tekniken. Där kan bibliotek göra skillnad, genom personalens förmåga och kompetens att tillgängliggöra den. Här finns behov av både kompetensutveckling och verksamhetsutveckling.

Projektet fokuserar på frågan om vilket slags bibliotek vårt samhälle vill ha om fem år. Behovet av förändring kommer att ställa stora krav på personal och ledning när det gäller förståelse för lokalsamhällets behov. För att kunna motsvara de krav som medborgare och samhället kan ställa, behövs ett ständigt förändringsarbete som vi hoppas finna varaktiga former för genom vårt arbete i det här projektet. Biblioteken står inför en generationsväxling, något som ställer stora krav på kunskapsöverföring. Detta kräver en arbetsplatsstruktur som genererar lärande, tar vara på kunskap och utvecklar förändringskompetens. I takt med att arbetslivet förändras allt snabbare, krävs ett mer projektorienterat arbetssätt. Det kräver mer kunskap om processer, uppföljning och om hur utvärdering kan användas för lärande/kompetensutveckling.

Det behövs en mer genomgripande kompetenshöjning än vad varje aktör kan genomföra var för sig. Genom att på bred front höja kompetensen i personalgrupperna möjliggörs en bred verksamhetsutveckling och möjlighet att påverka de strukturer som styr arbetet.

Biblioteken möter en mångfasetterad värld, vilket ställer större krav på personalens förmåga till analys och inhämtande av kunskap om omvärlden. Omvärlden består av allt från lokalsamhället till det globala perspektivet. Att kunna möta medborgarna där de är och utifrån den enskildes behov, oavsett kön, trosuppfattning, etnisk bakgrund, sexuell läggning, synlig eller osynlig funktionsnedsättning är en utmaning. Biblioteken står ofta värd för lokalsamhällets kulturutbud. Vilken kompetens behöver personalen för att ytterligare utveckla biblioteken som mötesplatser för kultur?

Under mobiliseringsfasen ska alla arbetsplatser som ingår i projektet, var och en, eller klustervis, med stöd av projektets ledning genomföra SWOT-analyser. Det är viktigt att personal och chefer är delaktiga i analysen av den egna arbetsplatsen. Det kan vara lämpligt att arbeta utifrån olika perspektiv, kopplat till utvecklingen de närmaste fem åren.

Perspektiven kan vara:

- Nya utmaningar, kopplat till samhällets förändring



- Nya och gamla målgrupper
- Nya möjligheter i metoder, teknikutveckling, biblioteksrummet.

Frågor som behöver svar, som kopplas till arbetsplatsernas och individernas kompetensplaner under mobiliseringsfasen är exempelvis:

- Vad behövs för att biblioteket ska utvecklas i linje med behoven lokalt, regionalt och nationellt?
- Hur utvecklas biblioteket som mötesplats på bästa sätt?
- Hur formas bäst strukturer för kommunikation och samverkan i omvärldsfrågor?
- Hur når biblioteket medborgarna?
- Hur hanterar vi genusfrågor och jämställdhet i praktiken?
- Hur hanteras tillgänglighet på vår arbetsplats?
- Hur använder och erbjuder biblioteket ny teknik och nya medietyper så att de blir en självklarhet för medborgarna?
- Hur genomför biblioteket en hållbar generationsväxling där erfarenhet tas tillvara tillsammans med ny kunskap och nya arbetssätt?

#### **Intressenter som påverkas av och påverkar projektet**

**Förprojektering:** Beskriv projektets tänkta intressenter, vilka påverkas av och påverkar projektet. Beskriv även hur de kommer att engageras under förprojekteringen i syfte att kartlägga och undersöka deras behov och idéer.

**Genomförande:** Beskriv projektets intressenter, vilka påverkas av och påverkar projektet. Beskriv även deras engagemang i projektet.

Projekttagarna består av bibliotekschefer och medarbetare på läns-, folk- och sjukhusbiblioteken i Värmlands, Dalarnas, Uppsala och Gävleborgs län. Under förutsättning att alla deltagande aktörer väljer att gå vidare även i genomförandefasen beräknar vi att projektet kommer att beröra ungefär 750 deltagare i de fyra länen.

Vi vet genom tidigare arbete att det finns ett uttalat behov hos bibliotekspersonal och ledning av kompetensutveckling inom ungefär de områden som vi identifierat initialt i projektet och att behovet av att förbättra formerna för kontinuerligt lärande på arbetsplatserna är stort.

#### Mobiliseringsfas

Kompetensutvecklingsbehov kartläggs hos målgruppen, dvs biblioteksanställda i regionen. Kunskaper om pågående strukturomvandling, med t ex den snabba omläggning till digitalt material på alla nivåer som nu sker, kopplas till de utvecklingsbehov som varje enskilt bibliotek står inför. På så vis ska de anställda bättre kunna möta nuvarande och framtida behov av omställning. Bibliotekens behov av kompetensutveckling ska belysas och kartläggas, utifrån den kompetens och de kompetenskrav som finns. Ledning såväl som medarbetare ska engageras.

Metod: intervju med bibliotekschefer kompletterat med enkäter till all personal. Kommunernas egna befintliga kompetensplaner (där sådana finns) kommer att användas, liksom tidigare inventeringar som gjorts av länsbiblioteken. Analysen av nuläget kommer att göras med swotanalyser på varje bibliotek. Swotanalysen ska också tydliggöra riskerna i projektet. För jämställdhetskartläggningen tänker vi använda 4R-metoden som komplement till swotanalyser. Utifrån resultatet av inventeringen och swotanalyserna, identifieras behoven. De delas upp i olika ämnesområden och struktureras sedan i

- 1) kompetensplan för respektive kommunbiblioteksorganisation som helhet,
- 2) kompetensplan på arbetsplatsnivå,
- 3) individuell kompetensplan och
- 4) regional kompetensplan i respektive län. den regionala bygger på kompetensplanen för respektive kommunbibliotek dvs 1).

Länsbibliotekens konsulenter kommer att medverka som stöd i denna kartläggningsprocess tillsammans med kommunbibliotekens chefer. De senare är ansvariga för processen på det enskilda biblioteket. Under förprojekteringen kommer varje länsbibliotek att ha högsta prioritet på detta projekt, och styra arbetet till denna kartläggningsprocess. Länsbibliotekens personalgrupper träffades i början av maj 2011 i Ludvika för projektförberedelser. Kontinuerlig kontakt hålls med kommunbibliotekscheferna och mellan länsbiblioteken.



### Resursbehov

Det behövs en projektledare på heltid för att hålla ihop den stora kartläggningsprocessen, som också ska innehålla jämställdhets- och mångfaldsprocesser. Projektledaren ska samla och iordningställa resultaten, och skriva en ansökan, där resultatet av kartläggningen beskrivs. Förutom projektledaren behövs stöd av länsbiblioteket konsulenter. Deras arbetstid är inte inräknad i projektbudgeten. Vi räknar med att varje kommun kräver en insats motsvarande i snitt 4 arbetsdagar från länsbibliotekets konsulenter. Med 49 kommunbibliotek och tre sjukhusbibliotek innebär det en sammanlagd arbetstid om 208 arbetsdagar, som länsbibliotekets konsulenter bidrar med.

Projektet har valt att arbeta interregionalt då det finns stora vinster i att möta nya kollegor från andra län. I mötet med nya kollegor uppstår en dynamik som gör att utvecklingsfrågor blir belysta ur nya perspektiv, samtidigt som deltagarna blir varse att de utmaningar och frågeställningar som de själva har är liknande som övriga står inför. I korsningen mellan verksamhetsutveckling och arbetsplatsernas behov av kompetensutveckling finns det mycket arbetsplatslärande att hämta. Vid den interregionala samverkansformen som vi väljer kan vi dessutom utveckla modeller för lärande på arbetsplatserna som passar för både den mindre och den större arbetsplatsen. Även behov av specialutbildningar blir mer kostnadseffektiva då vi aktörer kan skapa större grupper än om vi var och en arbetat i varsin region.

Arbete över länsgränserna, mellan biblioteken, mellan kommunerna och mellan medarbetarna på biblioteken skapar nya samarbetsformer och erfarenheter och gör att kunskaper sprids. Genom att personalen tillägnar sig kompetens, samtidigt som kunskapen om andra bibliotek ökar, kan arbetsmarknaden vidgas och anställningsbarheten öka. Sedan många år samarbetar länsbiblioteken i mellansverige om insatser för kompetens- och verksamhetsutveckling. Detta projekt kommer att stödjas av att etablerade samverkansformer redan finns.

Den indirekta målgruppen för projektet är medborgarna i alla våra regioner. Medborgarna kan delas upp i två målgrupper: - de som redan är etablerade bibliotekskunder - de som vanligtvis inte utnyttjar bibliotekets tjänster och service.

Genom att nya målgrupper för biblioteksverksamheterna identifierats i mobiliseringsfasens SWOT-analys, blir arbetet att nå ut till fler med bibliotekens tjänster viktigt. Biblioteken behöver utveckla och använda den kompetens man har i bemötande, mångfald och tillgänglighet för att ge fler tillgång till bibliotekets hela utbud av tjänster och service. Genom förbättrad kunskap om omvärlden och utvecklad kommunikation och marknadsföring, både till allmänheten och till politiker och beslutsfattare, bidrar biblioteket på ett strategiskt sätt till samhällsutveckling.

### Jämställdhetsintegrering

**Förprojektering:** Beskriv hur projektet ska ge deltagarna ökade kunskaper om vad jämställdhetsintegrering är, samt hur projektet ska arbeta jämställdhetsintegrerat gentemot projektets deltagare.

**Genomförande:** Redogör för resultatet av en problem- och behovsanalys/swot av jämställdhet samt hur resultatet påverkar projektinnehållet.

#### Mobiliseringsfas

I SWOT-analysen som genomförs under mobiliseringsfasen ska genusfrågan belysas och diskussion föras om hur könsfördelningen kan påverka arbete och verksamhetsutveckling. En frågeställning, för att jämställdhetsintegrera projektet, är hur fördelningen ser ut och hur detta kan påverka arbetet på den enskilda arbetsplatsen och i vilken mån det finns möjlighet att förändra detta på kort och lång sikt. En jämställdhetscheck med ja/nej-frågor kan genomföras och ge medarbetare och ledning en uppfattning om hur arbetsplatsen som helhet uppfattar sig i frågor om jämställdhet. Med utgångspunkt i SWOT-analysen kommer vi att redovisa statistik, uppgifter och övrigt uppdelat på kön, samt att beskriva eller analysera kvinnors och mäns villkor utifrån statistik och övriga uppgifter i vår ansökan för genomförandefasen.

Genom att använda olika metoder kan arbetet med jämställdhetsintegrering bygga på kunskap och analys för att tillgodose behov i arbetsgruppen och servicen som biblioteken ger allmänheten. Vi har för avsikt att ta hjälp med utbildning och behovsanalys från processtödet inom jämställdhetsintegrering under mobiliseringsfasen.

#### Genomförandefas

Genom att 4R-metoden, eller annan lämplig metod, används parallellt med arbetet med SWOT-analys i kartläggningen av arbetsplatsernas behov av kompetensutveckling blir jämställdhetsfrågorna synliggjorda. På förhand kan tänkas att följande frågor blir aktuella:

- mäns roll på kvinnodominerade arbetsplatser



- påverkar kön hur biblioteken arbetar med ledarskapsutveckling?
- spelar kön roll för vilken service som efterfrågas och ges på biblioteken?

### Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

**Förprojektering:** Beskriv hur ni ska öka kunskapen om hur projektet kan bli tillgängligt för personer med funktionsnedsättning.

**Genomförande:** Beskriv hur ni ska öka kunskapen om hur projektet kan bli tillgängligt för personer med funktionsnedsättning samt hur denna kunskap ska integreras i projektgenomförandet.

#### Mobiliseringsfas

Under mobiliseringsfasen genomför vi en SWOT-analys/kartläggning/behovsanalys på de lokala arbetsplatserna som även identifierar hur man kan arbeta med tillgängligheten lokalt, vilka behov av kunskap/kompetens som finns och hur man ska arbeta med att förbättra tillgängligheten för alla medborgare.

Under mobiliseringsfasen sammanställs speciella behov som finns i personalgruppen gällande fysisk, informativ och kommunikativ tillgänglighet med hjälp av en enkät. Ansvarig chef på varje enhet ansvarar för den lokala sammanställningen. Dessa samlas in och en kartläggning av speciella önskemål att ta hänsyn till blir ett underlag till en regional tillgänglighetsplan. Behoven identifieras under mobiliseringsfasen och dessa behov ska sedan genomsyra genomförandet av projektet. De allra flesta bibliotek har under de senaste åren tagit fram planer för tillgänglighet i det fysiska rummet och verksamheten, då det finns ett krav att all kulturverksamhet ska vara tillgänglig från och med 2010.

#### Genomförandefas:

De centrala aktiviteter som genomförs med den primära målgruppen i projektet, personal och ledning vid deltagande arbetsplatser, ska alla vara tillgängliga i form, rum och information för alla. I projektet avser vi att vrida och vända på begreppet tillgänglighet, så att deltagarna i projektet på olika sätt får ny kunskap även om funktionsnedsättningar som inte är så enkla att upptäcka.

Att rummet är tillgängligt är ett grundkrav för all biblioteksverksamhet och till detta kommer behov av tekniska hjälpmedel för personal med hörsel- och synnedsättningar eller andra osynliga funktionsnedsättningar. Vi kommer att ha en beredskap för att kunna anpassa projektets aktiviteter och ha en buffert för att kunna säkra upp detta. Mötesteknik på webben kommer att erbjudas för de som har svårigheter att kunna resa. Vi kommer att använda oss av Adobe Connect, en programvara för att genomföra möten på webben i så kallade virtuella mötesrum.

För att se till att det breda tillgänglighetsperspektivet anammas i projektet, har vi genom kontakter med regionens tillgänglighetsprocessstöd fått erbjudande om utbildning i detta för nyckelpersoner. Vi kommer att lägga in en utbildningsdag i dessa frågor under projektets andra månad under mobiliseringsfasen. Utbildningen kommer att rikta sig först och främst till ledning/ansvarig på deltagande arbetsplatser och till projektteam och styrgrupp. Dessa har sedan till uppgift att säkerställa att tillgänglighetsperspektivet kommer fram i analyserna av behoven ute på deltagande arbetsplatser samt även i genomförandet av kompetensutvecklingsinsatserna. I mån av behov finns även möjligheter att utföra större kartlägningsarbete ute på deltagande arbetsplatser och för genomförandefasen räknar vi med att kunna hyra in ev extra utrustning eller exempelvis teckenspråkstolk för projektets aktiviteter. Under de första sex månaderna i genomförandefasen kommer utbildningar i tillgänglighet att hållas för hela personalen med syftet att få kunskaper i frågan.

### Målformulering, projektets mål

**Förprojektering:** Formulera tänkta mål på lång och medellång sikt.

**Genomförande:** Ange projektets mål på lång, medellång och kort sikt. Säkerställ att det finns en logisk koppling mellan målnivåerna.

#### Övergripande mål (mål på lång sikt)

Syftet med projektet är att säkerställa att de biblioteksanställda har rätt kompetens för att kunna arbeta i framtidens bibliotek. Målet är att bibliotekssektorn som sådan, och varje enskild medarbetare ute på biblioteken dagligen kommer att arbeta med systematisk kompetensutveckling, vidareutbildning och utveckling av processer. Biblioteken utvecklas som lärande organisationer och stärker sin roll som lärandemiljö både internt och utåt till medborgarna. En process som leder till ökad delaktighet och minskat utanförskap i samhället. Insatsen ska också medföra att personalens kompetens utvecklas till en resurs för andra arbetsplatser än bibliotek, vilket leder till ökad anställningsbarhet. Målet är också att biblioteken har internationella partners och samarbeten.

#### Projektmål (syfte, ett mål på medellång sikt)

All personal får möjlighet att delta i ett interregionalt utvecklingsarbete. Kompetensutvecklingsinsatser och rekryteringsprocesser har fått högre kvalitet genom att kompetensbehovet för de deltagande organisationerna har analyserats och kartlagts. Deltagarna har högre medvetenhet om jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor/problem.

#### Delmål (projekt på kort sikt)



Syftet under genomförandefasen är att säkerställa att personalen får tillgång till den kompetensutveckling, i form av arbetsplatsbaserat lärande, utbildningar, studiebesök eller föreläsningar, som krävs för att möta de utmaningar omvärlden och medborgarna kan komma att ställa på morgondagens bibliotek i vår region.

Det ska skapa nya möjligheter till kompetensutveckling för deltagande arbetsplatser, och för var och en som deltar. Insatserna ska motsvara: - bibliotekspersonalens behov av kompetens och medborgarnas behov av service och tjänster, nu och i framtiden. - ökad kunskap och kompetens hos personalen om bemötande, service, IKT, nya medietyper och om utveckling av det framtida biblioteksrummet.

Mätbara mål i mobiliseringsfasen De olika biblioteken ska under mobiliseringsfasen, med stöd av projektledningen, ta fram en plan för kompetensbehovet, både inför kommande nyrekryteringar och för den personal som redan är på plats. Ett aktivt deltagande under mobiliseringsfasen lägger grunden för deltagandet i den kompetensinsats de blir delaktiga i under genomförandet. Kompetensplanen som varje arbetsplats tar fram ska vara både långsiktig över den närmaste 5-årsperioden, samt mer konkret och på kort sikt, dvs för genomförandefasen i projektet.

En regional tillgänglighetsplan kommer att tas fram utifrån enkätundersökning, kartläggning och utbildningsinsatser. Deltagarna ska enkelt kunna kommunicera i det geografiskt stora samverkansområdet med kommunikationsverktyget Adobe Connect. En utbildning i verktyget för nyckelpersoner kommer därför att genomföras i mobiliseringsfasen. Kompetensplaner ska tas fram för varje arbetsplats och för varje individ som deltar i projektet. Projektet blir på det här sättet ett startskott för en långsiktig kompetenshöjning, där genomförandet blir ett första steg på vägen och där den samverkan som utvecklas kring kompetensutveckling fortsätter även efter 2016. Samverkan mellan olika bibliotek ska fördjupas under hela projektet, för att gemensamt bidra till regionens/regionernas utveckling. Samverkan ska utvecklas både mellan de olika lokala arbetsplatserna i de fyra länen, men också inom och mellan de olika regionerna.

Genomförandet kommer att ske i såväl i grupper för att utveckla det lokala arbetet, som kring specifika färdigheter för att identifiera och forma nödvändig spetskompetens inom de tre perspektiven: - Nya utmaningar, kopplat till samhällets förändring - Nya och gamla målgrupper - Nya möjligheter i metoder, teknikutveckling, biblioteksrummet

Personalgrupperna ska efter projektets slut ha utökad kompetens för att nå och ge service till alla medborgare, oberoende av etnicitet, funktionsnedsättningar, klass, kön eller annat som kan utestänga dem.

#### Mervärde

Beskriv hur projektets mål och verksamhet löser och tillmötesgår identifierade behov och problem hos intressenterna jämfört med hur det sker idag

SWOT-analyserna om kompetensbehoven tar ett helhetsgrepp på hela den deltagande organisationen. Den kompetensutveckling som läns- och kommunbibliotek samarbetar om idag riktar sig i regel mot en del av personalgruppen på en arbetsplats eller inom ett län eller berör en specifik fråga. Att nu identifiera behov hos en hel arbetsplats och alla individer gör att möjligheterna för arbetsplatsbaserat lärande ökar, eftersom det blir tydligare vilka kompetenser som redan finns i personalgruppen som helhet - man kan lättare lära av varandra. Det blir också tydligt vilka kompetenser som saknas inom respektive arbetsplats. Att detta görs samtidigt och i samverkan mellan 4 län/regioner ökar möjligheten att samarbeta om insatser som annars blir för kostsamma för en enskild region att genomföra. Dessutom ökar det möjligheterna för medarbetare med spetskompetens att få vässa sig i samarbete med kollegor som finns utanför den egna organisationen och även utanför det egna länet. Möjligheterna att bygga spetskompetens ökar, genom att man kan dela resurser.

Det finns redan väl utarbetade kanaler för samarbete om kompetensutveckling och kännedom om behov, vilket gör att "startsträckan" blir kort. Bibliotekscheferna har uttryckt behov av mer genomgripande satsningar på kompetensutveckling utifrån behov och är alltså med på tåget från början.

SWOT-analyserna och de kompetensutvecklingsplaner som blir resultatet ger högre legitimitet åt insatserna bland deltagarna. De ingår i ett större sammanhang, ett gemensamt kunskapslyft som stärker känslan av meningsfullhet med kompetensutvecklingen hos den enskilda medarbetaren.



|   |
|---|
|   |
| <p><b>Målgruppens och/eller samverkanspartnerernas engagemang</b> - Beskriv upplägget för att säkerställa ett brett engagemang hos samverkanspartner och/eller deltagare.</p>   |
|   |
| <p><b>Uppföljning, utvärdering och lärande</b></p>  |
| <p><b>Förprojektering:</b> Beskriv hur ni ska följa upp och lära av arbetet under förprojekteringen.</p>  |
| <p><b>Genomförande:</b> Beskriv hur ni ska dokumentera, följa upp och utvärdera projektet samt hur detta ska bidra till lärande i projektet.</p>  |
| <p>Mobiliseringsfasen</p> <p>Under mobiliseringsfasen ska alla arbetsplatser som ingår i projektet, var och en eller klustervis, med stöd av projektets ledning genomföra en SWOT-analys, därefter fastställs kompetensutvecklingsbehovet på lokalt nivå. Arbetet redovisas med en plan per deltagande arbetsplats samt individuella planer för deltagande personal (ansvar bibliotekschef). På den övergripande nivån avser projektet att under mobiliseringsfasen ta fram sammanställningar av de lokala planerna på region/läns nivå för att på detta sätt kunna samordna kompetensutvecklingsinsatserna i genomförande fasen. I rapportering på från mobiliseringsfasen skall enkelt beskrivas hur arbetet förlöpt och vilket lärande som uppnåtts på olika nivåer. Rapporteringen till ESF-rådet utgör den uppföljning som görs i projektets mobiliseringsfas.</p> <p>De lokala behoven av kompetensutvecklingsinsatser under genomförandet tillgodoses genom att utbildning, föreläsningar eller arbetsplatsbaserat lärande med stöd av utbildningsledare/processtöd på plats upphandlas centralt för alla samtidigt, så att kostandseffektivitet uppnås. I de fall då behoven inte kan tillgodoses inom ramen för beräknad budget i projektet görs prioriteringar av behoven inför genomförandet centralt av projektledare och operativa styrgrupp med möjlighet för projektets styrgrupp att komma med synpunkter innan rapporten går iväg till ESF. Den externa lärande utvärderingsinsatsen upphandlas under mobiliseringsfasen så att arbetet kan påbörjas direkt efter att klartecken för genomförande givits av ESF. Extern utvärderare arbetar tillsammans med intern resurs för utvärdering för att säkra upp att utvärderingsarbetet runt det arbetsplatsbaserade lärande som utvecklas i projektet finns kvar även efter projektets slut. Utvärderare arbetar delvis tillsammans med projektledningen enligt den ansats som definieras inom den så kallade lärande utvärderingsansatsen/följeforskning som föreskrivs som lämplig metod för att utvärdera projekt inom strukturfonderna. De exakta formerna för utvärderingsinsatsen beslutas under mobiliseringsfasen då upphandlingen görs. Syftet med utvärderingsinsatserna är att kontinuerligt följa upp att projektet håller kursen och styr mot de uppsatta målen samt att lärande/nya kunskaper i projektet återförs till deltagande aktörer och deltagande arbetsplatser. Förutom att ge en sammanhållen beskrivning av projektprocessen och följa hur väl projektet når sina mål, består utvärderingens olika delar av: - semi-strukturerade djupintervjuer av ett urval chefer och projektpersonal, den första under genomförande fasens andra/tredje månad ( mars 2012) och nummer två under september 2013. Intervjuaren utgår från samma frågeställningar vid båda tillfällena och i anslutning till intervju nummer två förs en diskussion om hur projektet påverkat arbetsplatsen och hur man ser att arbetet kan fortsätta efter projektets slut - frågeformulär/enkätundersökning genomförs på varje arbetsplats med samtliga deltagare i mars 2012 och i september 2013. - återkommande deltagandeobservationer i fält av minst tre arbetsplatser där praktiskt arbete - framgångsfaktorer såväl som hinder för arbetet - i projektet kan synliggöras. Mätbara projektmål för genomförandefasen som vi identifierar i nuläget är följande: -75% av deltagarna i projektet ska efter projektets genomförandefas svara att de genom projektets verksamheter aktivt deltagit i arbetet för att nå projektet målsättningar, i minst liten grad. -75% av dem som deltagit i kompetenshöjande verksamheter ska efter projektets slut via självskattning uppleva att de utvecklats i sin roll på arbetsplatsen, i minst liten grad -75% av deltagande chefer ska uppleva att de utvecklats sitt ledarskap, i minst liten grad -75% av deltagande chefer ska efter projektet uppleva att kompetensutvecklingsinsatserna i projektet bidragit till att verksamheten på arbetsplatsen utvecklats, i minst liten grad (enkät med självskattande gradering utefter frågor av typen "jag upplever att jag/vi som arbetsplats/mina medarbetare utvecklats - inte alls , i liten grad, i stor grad, i mycket stor grad)</p> <p>Förutom dessa målsättningar utgör de lokala och regionala planer som produceras i mobiliseringsfasen de praktiska målen för projektet. Dessa ska ligga till grund för utvärderingsarbetet under projektets genomförandefas. Eftersom fokus i projektet ligger på utveckling av lärande miljöer och samverkan, som är komplexa processer som inte på ett enkelt sätt kan "mätas", kommer det att vara viktigt att lägga en stor del av utvärderingsarbetet på deltagande observationer, eventuellt fokusgrupper och att försöka skapa en bred dialog mellan utvärderare, projektledning och deltagare i projektet. Vi avser att ta del av de stödfunktioner som finns och identifiera och upphandla en utvärderingsresurs som är kunnig på detta utvärderingsområde. Inom ramen för denna upphandling kommer även</p> |





krav ställas på att utvärderaren har kunskap om utvärdering av jämställdhets- respektive tillgänglighetsintegrering i projekt. Utvärderarresurserna genomför en presentation av utvärderingsplanen för ledning vid deltagande arbetsplatser i uppstarten av genomförandefasen, då det är viktigt att alla deltagande arbetsplatser förstår utvärderingens design, upplägg och värde i förhållande till projektets måluppfyllnad samt att ansatsen inom lärande utvärdering bygger in dialog och reflektion med deltagare. Fyra lärseminarier organiseras under projektets gång där kunskaper och erfarenheter delas och korta presentationer av utvärderingsarbetets nuläge görs. 1-5 personer från varje kommun förväntas delta i lärseminarierna. Vid lärseminarierna presenteras analyser som diskuteras med deltagarna. Frågor om hur man kan styra projektet mot satta mål och åtgärda eventuella brister tas upp och diskuteras. Lärseminarierna blir på så sätt en möjlighet för deltagarna att ta del av utvärderingsteamets analys och rekommendationer under hand, så att eventuella brister i genomförandet kan åtgärdas. Ett avslutningsseminarium organiseras mot slutet av projektet för att sprida erfarenheterna från projektet till ett brett spektra av organisationer, aktörer och individer.

### Risakanalys och riskhantering

Ange vilka de potentiella riskerna är som kan leda till svårigheter att uppnå målen i ert projekt och ange även hur ni planerar att hantera dessa risker. Riskanalys av medfinansiering görs i fältet om medfinansiering.

| Potentiella risker   | Riskhantering  |
|--|--|
| KUB är ett fleraktörsprojekt som samlar över 150 deltagande arbetsplatser och cirka 750 deltagande personer som fördelar sig över fyra län och är organiserade på olika sätt i kommunala eller landstingskommunala strukturer. Samverkan ställer stora krav på tydlig gemensam målbild och gemensamma ramar för genomförandet. | Lägga mycket resurser initialt på att skapa vi-känsla och att det finns gemensamma utmaningar och frågeställningar i projektet som alla kan vara med och finna svaren på oavsett hur arbetsplatsen ser ut.   |
| Förankring - Ansökan är vårt gemensamma dokument i nuläget och ett resultat av förankringsarbetet hittills. Förankringsarbete är färskvara och behöver underhållas.  | Ansökan går iväg i september, men arbetet med att förankra den djupare måste fortsätta under hösten 2011 fram till dess vi får ett beslut eftersom det arbete som vi beskriver i ansökan till stora delar måste genomföras oavsett beslutet. Arbetet kan genomföras snabbare, med mer kvalitet och med mer genomslag med detta stöd. Genom att medvetet arbeta med att kommunicera på ett sätt som passar aktörerna säkrar vi upp intresset för projektet och att arbetet prioriteras tids och resursmässigt på chefsnivå.   |
| När det handlar om ett fleraktörsprojekt är det viktigt att det finns en gemensam uppfattning mellan medlemmarna i styrgruppen om vilken roll var och en har. Det är en risk för missförstånd och det är viktigt att klargöra i alla led och inför projekt hur arbetet i projektet är tänkt att styras och genomföras.         | Kick-offen skapar gemensam förståelse för styrning av projektet och genomförandet av mobiliseringsfasen. Vid varje möte tas målbilden upp och eventuella förändringar förs upp till diskussion för att projektet ska hålla rätt kurs. Projektledaren rapporterar till Styrgruppen som möts inför varje rapportering till ESF var tredje månad. Beroende på den kompetens som finns hos dem som ingår i projektets styr- respektive ledningsgrupp kan sammansättningen komma att förändras utifrån hur den beskrivs i ansökan. Flexibilitet och beredskap inför eventuella avhopp från styr- respektive ledningsgrupp, men även projektledare, måste finnas och väl formulerad och gemensam dokumentation av möten och beslut är mycket central för att kunna följa och snabbt komma in i projektet för eventuella nya medlemmar. |
| Resursbrist för chefer på mindre arbetsplatser - Att genomföra kartläggning.   | Stöd erbjuds till chefer på deltagande arbetsplatser för framtagandet av kartläggning.   |
| Oklara roller - Ett klassiskt projektproblem är att  | Tydlig information om förväntningar och åtaganden,   |



|  |  |            |
|--|--|------------|
| Potentiella risker   | Riskhantering  |            |
| rollförvirring uppstår under projektprocessens gång, ofta vid olika övergångar mellan projektets faser.  | men också utvecklat stöd från projektledningens sida att kunna gå in och aktivt stödja projektprocessen där det behövs. Tydligt ledarskap och en liten ytterst ansvarig styrgrupp som har mandat att besluta om förändringar i upplägg, och reagera på fakta som framkommer i uppföljning och utvärdering. |            |
| <b>Externa tjänster</b>  |  |            |
| Ange namn på eventuella konsulter eller företag som ni planerar att anlita, samt vad de externa tjänsterna består av.  |  |            |
| <p>För att arbeta kostnadseffektivt kommer vi i möjligaste mån dra fördel av kompetens som finns inom de deltagande och samverkande organisationerna samt de ramavtal som tecknats. I den mån detta inte är möjligt kommer en upphandlingstjänst att köpas in under projektets genomförandefas.</p> <p>För att säkerställa tillgänglighetsperspektivet kommer vi att ta in extern kompetens och hyra in utrustning, t ex hörslingor, för ändamålet för att komplettera vår kompetens och teknik.</p> <p>Utvärderare kommer att upphandlas externt med krav på att utföraren har erfarenhet även av att utvärdera jämställdhet och tillgänglighet.</p> <p>Där kompetenshöjning efterfrågas kommer föreläsare inom olika områden samt kurser att köpas in. Då det gäller större antal föreläsningar kommer vi att upphandla föreläsare. Externa tjänster kommer också att köpas in, alternativt använda befintliga ramavtal, då det gäller jämställdhets- och tillgänglighetsarbetet.</p> <p>För informationsspridning kommer vi att ta fram en rapport där vi köper in text och bild av extern aktör.</p> |  |            |
| <b>Tid- och aktivitetsplan</b>   |  |            |
| <b>Förprojektering:</b> Ange och beskriv alla planerade aktiviteter.   |  |            |
| Genomförande: Ange och beskriv alla planerade aktiviteter och/eller kompetensutvecklingsinsatser.  |  |            |
| Aktivitet  | Startdatum   | Slutdatum  |
| Kick off för projektpersonal, styrgrupp och referensgrupp. Uppstartsarbete projektledning projektledare och länsbibliotekarier. Boka upp möten hos alla arbetsplatser. Utarbeta en kommunikationsplan för projektet. Utbildning i Adobe Connect för nyckelpersoner.  | 2012-02-01   | 2012-02-29 |
| Behovsanalys Genomföra SWOT analyser vid alla arbetsplatser samt efter detta ge stöd till arbetsplatsansvarig i framtagande av lokal kompetensutvecklingsplan. Genomföra utbildning i Tillgänglighetsintegrering för nyckelpersoner med stöd från processtöd. Kontinuerligt bygga på de regionala planerna, projektledningen ansvarig.   | 2012-02-01   | 2012-04-29 |
| Framtagande av slutgiltig plan för genomförandet av kompetensutvecklingsinsatsen. Framtagande av en plan för tillgänglighetsarbete på arbetsplatserna. Rapport på mobiliseringsfasens arbete och kompetensutvecklingsbehovet som behöver genomföras ska skickas in senast 31 augusti 2012 till ESF.  | 2012-04-30   | 2012-06-30 |
| De sista uppföljningarna och stödet i framtagande av lokala planer genomförs och de regionala planerna, kopplade till första utkastet av genomförande planen ska vara färdig   | 2012-05-01   | 2012-06-30 |
| Presentation av den lärande utvärderingens design för chefer/ledning hålls gemensamt för deltagande arbetsplatser vid två olika tillfällen. Detta syftar till att förankra utvärderingsarbete och se till att alla deltagande arbetsplatser har möjlighet att dra fördel av utvärderingsarbetet och förstår sin roll i utvärderingen. Genomförande av Lärseminarium 1.   | 2012-05-01   | 2012-07-31 |
| Första delen av kompetensutvecklingsinsatserna genomförs. Utbildningar i tillgänglighets- och jämställdhetsintegrering riktat till medarbetare på de deltagande arbetsplatserna genomförs vid 2-3 tillfällen. Utbildningarna genomförs av respektive processtöd. Intervjuer och/eller enkätundersökning för projektdeltagare utförs under mars månad. Inspirationsinternat för projektdeltagarna.  | 2012-08-01   | 2013-02-01 |
| Andra delen av kompetensutvecklingsinsatserna genomförs och i december genomförs Lärseminarie 2.   | 2013-02-01   | 2013-06-28 |



| Aktivitet  | Startdatum | Slutdatum  |
|--|------------|------------|
| Den tredje delen av kompetensutvecklingsinsatserna genomförs och Lärseminarie 3 arrangeras i början av juni.   | 2013-07-01 | 2013-12-31 |
| Andra delen av kompetensutvecklingsinsatserna genomförs och i december genomförs Lärseminarie 2.   | 2013-08-01 | 2014-06-13 |
| Den fjärde delen av kompetensutvecklingsinsatserna genomförs och Lärseminarium 4 arrangeras . I mitten av oktober månad bör alla kompetensutvecklingsinsatser vara genomförda. Intervjuer och/eller enkätundersökning för projektdeltagare utförs under september månad. | 2014-01-01 | 2014-04-30 |
| Genomförande av avslutningsseminarium som syftar till att sprida erfarenheterna i projektet vidare till en bredare målgrupp. Utkast till populärversion Utvärderingsrapport bör vara klar att sprida inför detta tillfälle.  | 2014-05-01 | 2014-05-30 |
| Avslutande arbete sker och slutrapportering sammanställs.  | 2014-06-01 | 2014-06-30 |

| <b>Programkriterier</b>   |
|---|
| <b>Lärande miljöer</b> - Hur främjar projektet lärande miljöer?   |
| <p>Under mobiliseringsfasen har vi för avsikt att involvera all personal på varje deltagande arbetsplats i analysarbete av vilka kompetensbehov som finns. Att gemensamt på arbetsplatsen ta fram en analys och rapport över behoven, synliggör behoven direkt inom organisationen. Arbetsättet skapar en aktiv lärande miljö på arbetsplatsen och gör kompetensutveckling till en gemensam utvecklingsfråga samtidigt som den enskilde medarbetarens roll synliggörs. Spridning av erfarenheter och kompetens inom personalgruppen och mellan arbetsplatserna ska hela tiden stimuleras och eftersträvas och bidrar till att skapa en lärande miljö på de enskilda arbetsplatserna. Projektet utgår från varje arbetsplats specifika behov av kompetensutveckling i förhållande till lokala möjligheter och detta synsätt stärker arbetstagarnas inflytande och delaktighet i verksamhetsutveckling. Arbetet leds av bibliotekschef eller motsvarande som har stöd från projektledare eller processledare. I vissa fall finns stor erfarenhet av processinriktat arbete, medan man i andra fall behöver mer stöd från projektets medarbetare. Eftersom projektet involverar så många olika arbetsplatser är det viktigt att det stöd som erbjuds inom projektet används där det mest behövs. Utvecklingsarbete handlar dels om att hitta nya områden för verksamheten och dels om att göra förändringar i det nuvarande arbetet. Som ett led i detta är det viktigt att fånga upp och förädla idéer som finns i den egna organisationen eftersom personalen är drivkraften i utvecklingsarbetet. Genom ökad delaktighet skapar man goda förutsättningar för att implementera nya kreativa verksamheter. Att generöst dela idéer mellan projektets arbetsplatser stärker ett tillåtande och öppet arbetssätt. Folkbiblioteken har god kontakt med högskole/universitetsbiblioteken i området. Dessa Pentaplusbibliotek har genomfört ett projekt, och slutrapporten är på väg. Vi kommer att ta del av deras erfarenheter på ett tidigt stadium - hur arbetade de med lärande miljöer, positivt och negativt.</p> |
| <b>Innovativ verksamhet</b> - Hur främjar projektet innovativ verksamhet?   |
|   |
| <b>Främja samverkan</b> - Hur främjar projektet samverkan?  |
| <p>Inom de fyra länen samverkar biblioteken redan idag i kluster inom specifika frågor. Länsbiblioteken har sedan länge gemensam diskussion av utvecklingsfrågor, en diskussion som fördjupats när denna projektansökan formulerats. Projektet förväntas främja en utvidgning i samverkan - utanför det egna länet. Med en större grupp av arbetsplatser förväntas fler samverkansområden kunna identifieras där gemensamt arbete kan utveckla verksamheten. Med utgångspunkt från kompetensplaner framtagna i mobiliseringsfasen och under genomförandefasen använda metoder/modeller skapas former för samverkan mellan biblioteken i projektet. Samverkan som kan vara oberoende av huvudman eller storlek på bibliotek. Samverkan främjas av möten och gemensamt arbete. Inom projektet kommer teknik och metod för möten och delat arbete att provas och etableras för vidare användning efter projekttiden. Utvecklade metoder, teknik att tillgå och erfarenhet av samverkan ger de medverkande biblioteken redskap för samverkan utanför de projektmedverkande arbetsplatserna, lokalt, regionalt, nationellt och transnationellt. Folkbiblioteken kommer att specifikt att studera hur Pentaplusbiblioteken arbetade med samverkan och fråga efter positiva och negativa erfarenheter.</p>   |


**Strategiskt påverkansarbete - Hur ska projektet bedriva ett strategiskt påverkansarbete?**
**Transnationalitet, Insatser av regionalfondskaraktär och Koppling till andra projekt eller program**

**Transnationalitet** - Om projektet innehåller transnationell verksamhet, beskriv och motivera nyttan för projektet som helhet.

Vårt transnationella samarbete ska bestå av studieresor, samt deltagande i en internationell konferens, IFLA. Under mobiliseringsfasen kommer vi att arbeta fram samverkansformerna för det transnationella samarbetet. För att skapa ett transnationellt erfarenhetsutbyte kommer vi att kontakta de bibliotek som våra projektdeltagare finner intressanta att besöka. Organisationer tänkbara för utbyte är Bibliothek Amstelveen i Holland, Odense bibliotek i Danmark och Vasa bibliotek i Finland, där kontakter redan finns.

Under 2012 hålls det årliga internationella biblioteksmötet IFLA i Helsingfors, och här finns många möjligheter till kontakter och stimulerande kompetensutveckling. De svenska biblioteken kan genom kontakterna se och förstå att andra rutiner arbetssätt kan fungera för att uppnå samma mål. Biblioteken ska inte bara lära utan också förmedla vårt svenska arbetssätt. Genom dialog ska man ta det bästa från varje land. Mötena ska inspirera till fortsatt samverkan, och i förlängningen till ett förändrat/effektiviserat arbetssätt. I Sverige har biblioteken arbetat och kommer att arbeta än mer intensivt med tillgänglighet. Här tror vi att vi kan tillföra våra samverkansbibliotek en del kunskap och erfarenheter på detta området.

Vi förväntar oss nya idéer, erfarenhetsutbyte som kan leda såväl till verksamhetsutveckling som långsiktiga kontakter, då vi gärna vill öka deltagande biblioteks internationella kontaktytor.

Möten och nätverksbyggen med bibliotekarier som arbetar med samma problem som vi, men som har annan arbetsorganisation och andra lösningar på de frågeställningar vi har med oss. Att möta kollegor i ett annat land är en utmaning, och ställer krav på deltagarna att både kunna kommunicera med kollegor med ett annat modersmål och en annan kultur, och att kunna förmedla kunskap och erfarenhet från svenska bibliotek. Vi förväntar att det är en sporre för projektdeltagarna. Vi tror att vi genom de transnationella kontakterna kan få en bredare och nytänkande syn på vår egen verksamhet och vår egen kompetensutveckling och att de i många avseenden kan hjälpa oss att gå vidare. På motsvarande vis hoppas vi kunna bidra till våra kollegors utveckling.

Det transnationella arbetet är särskilt inriktat på tillgänglighets- och bemötandefrågor och ska

- medvetandegöra skilda kulturers betydelse för beteenden, attityder och inställningar
- möjliggöra att biblioteksverksamheterna ser andra metoder för ett kundanpassat och situationsanpassat bemötande än de som tillämpas på svenska bibliotek
- skapa möjlighet till nya arbetsuppgifter
- stimulera till vidare språkstudier och fortsatt utbyte.
- ge en annorlunda syn på hur man inom en organisation kan arbeta med att vidmakthålla och utveckla en verksamhet som kännetecknas av ett gott och professionellt bemötande gentemot bibliotekens kunder.
- sprida erfarenheter av tillgänglighetsarbete och bemötandearbete från svenska bibliotek
- sammansvetsa den grupp som reser tillsammans, vilket ökar möjligheterna för god samverkan och stärkta nätverk när man kommer hem igen.

Frågor som vi ställer oss om tillgänglighet är:

- Hur jobbar biblioteken i andra europeiska länder med de här frågorna?
- Har de utbildningar i bemötande?
- Vilka rutiner har man i andra länder på tillgänglighet? Skiljer de sig från oss?

På Handisams webbplats finns det informationsmaterial och filmer översatt till Engelska som vi kan använda av som diskussionsunderlag att utgå från vid besök på bibliotek i andra europeiska länder.

I det transnationella arbetet kommer projektledaren, delar av projektets ledningsgrupp samt projektdeltagare, att delta. Det gäller framförallt biblioteksledningarna, men kanske också nyckelpersoner inom respektive



biblioteksorganisation.

Projektet kommer att ha en hemsida där aktiviteter från hela projektet kommer att dokumenteras. Vi kommer vidare att sprida erfarenheterna via vår projektrapport, i bibliotekspressen, vid konferenser som t ex de nationella biblioteksdagarna, som anordnas varje år av Svensk Biblioteksforening och vi kommer också att ha ett slutseminarium i projektet där alla erfarenheter tas tillvara. Vi kommer också att sprida erfarenheter till personalen vid studiebesöksorterna.

Vid slutseminariet där vi redovisar resultaten, bjuder vi in några av de transnationella kontakter vi knyter under projekttiden som föreläsare vid seminariet. Vidare rapporterar vi i bibliotekspressen, i slutrapporten och under projekttiden i form av reserapporter från varje studiebesök där vi dels presenterar den biblioteksorganisation resans mål, men också de frågeställningar vi i förväg formulerat samt analys och reflektioner över vad vi sett och hur detta omsätts i deltagarnas organisationer efter hemkomsten.

Reserapporterna publiceras på våra egna webbsidor samt den projektwebb och ev en blogg, som vi avser att skapa för kommunikation och erfarenhetsutbyte.

**Insatser av regionalfondskaraktär** - Om projektet innehåller insatser av regionalfondskaraktär, beskriv och motivera nyttan för projektets som helhet.

Detta är inte aktuellt.

**Koppling till andra projekt eller program** - Om projektet har en koppling till andra projekt eller program, uppge namnet på projektet eller programmet, samt beskriv och motivera nyttan för ditt eget projekt.

Projektägaren till detta projekt har varit i kontakt med projektägaren till det nu avslutade projektet för kompetenshöjning på PentaPlusbiblioteken, och erfarenhetsutbyte ska ske under våren. PentaPlusbiblioteken kommer även att representeras i KUB-projektets referensgrupp. Länsbiblioteken har ett utvecklat samarbete. Vi träffas regelbundet, och biblioteken i mellansverige har kontinuerlig projektsamverkan. Vi har tagit del av kompetenshöjningsprojektet på de tre länsbiblioteken i sydöstra Sverige, Bibliotekets roll i lokal och regional utveckling, liksom projekt Kompobib på biblioteken/länsbiblioteken i östra mellansverige, och där kommer vi att ha ett erfarenhetsutbyte om projekten i vår reguljära verksamhet.

## Projektorganisation

**Projektorganisation** - Beskriv hur projektet ska organiseras.

KUB är en gemensam ansökan för kompetensutveckling inom region Norra Mellansverige för de kommunala och landstingskommunala biblioteken i Dalarna, Gävleborg, Uppsala och Värmland.

Projektägare är Region Värmland. Projektet placeras organisatoriskt och fysiskt vid enheten Länsbiblioteket i Värmland.

Projektets styrgrupp är tänkt att bestå av kulturchefer/kulturstrateger på regional nivå från varje län samt chefen för Kultur & Folkbildning på Region Värmland. Projektledaren är adjungerad till styrgruppen.

Ledningsgruppen som arbetar operativt tillsammans med projektledare och annan projektpersonal består av tre länsbibliotekarier från de fyra länen (en person för Värmland, en för Dalarna och en person som har ett delat uppdrag för Gävleborg och Uppsala län), samt projektledaren. Projektledaren kommer att rekryteras externt eller internt. Till ledningsgruppen kommer en representant (som är identifierad) från det avslutade projektet PentaPlus att delta.

Till projektet knyts en referensgrupp som består av 2 bibliotekschefer från respektive län, projektledaren och 2 representanter från länsbiblioteken.

I mobiliseringsfasen kommer utbildning i jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering att ges för gruppernas medlemmar.

Projektledaren, som anställs på heltid, är ansvarig för att projektet bedrivs i enlighet med avtalet och ansvarar för driften av projektet, att kommunicera med deltagande arbetsplatsers chefer om genomförandet av arbetet i projektet, upphandling av externa tjänster, rapportering och uppföljning av arbetet gentemot styrgrupp och sköter kontakter



med ESF-rådet. Projektledaren ansvarar för att dokumentera arbetet och sprida/kommunicera det internt såväl som externt i enlighet med ESF-rådets riktlinjer. Till sin hjälp kommer en ekonom/administratör att kopplas till projektet på deltid. Projektledare och ekonom/administratör ska komplettera varandra i sina kompetenser. Vi har i skrivande stund ännu inte identifierat dem. De kan komma att rekryteras internt eller externt. Till projektteamet kopplas en utvärderare på deltid som utgör en länk mellan externt upphandlad utvärderingsresurs med kunskap/kompetens för att genomföra lärande utvärdering/följeforskning.

Under mobiliseringsfasen har projektledaren stöd av en eller flera processledare som tas in i projektet från deltagande länsbiblioteksorganisationer. Processledarna ska stödja arbetsplatserna i genomförandet av SWOT-analysen och tillhörande perspektiv samt ge stöd i framtagandet av lokala planer för kompetensutvecklingsbehovet. Processledarna deltar delvis i arbetet med att, tillsammans med projektteamet, sammanställa de gemensamma rapporterna/planerna av arbetsplatserna. Den planering/kartläggning av kompetensbehoven som genomförs syftar till att framförallt identifiera behov som kan tillgodoses under projektets genomförandefas, men en mer långsiktig behovsinventering ska också beaktas och inkluderas för att säkerställa att projektet kommer att skapa långsiktigt (fram till år 2016) mervärde för aktörerna och deras regioner. Vi räknar med att varje kommun kräver en insats motsvarande i snitt 4 arbetsdagar från länsbibliotekets konsulenter. Med 49 kommunbibliotek och tre sjukhusbibliotek innebär det en sammanlagd arbetstid om 208 arbetsdagar, som länsbibliotekets konsulenter bidrar med.

Under mobiliseringsfasen har vi räknat lönekostnader för en heltidsanställd projektledare, och en deltidsanställd ekonom/administratör.

Projektledaren ska leda projektgruppen och alla medarbetare mot målet. Det består till stor del av att kommunicera internt och externt, följa upp och delvis dokumentera resultat, delvis få andra att dokumentera resultat. Projektledaren ska ordna kick off, rapportera hur arbetet fortskrider, sammankalla och genomföra projekt- och styrgruppsmöten, ge underlag för upphandlingar, arbeta med ekonomen och stämma av upparbetade kostnader mot budget, och hålla kontakt med biblioteken för att få största möjliga delaktighet från alla inblandade. Projektledaren ska också ha kontakt med jämställdhets- och tillgänglighetsstöden för projektet. Projektledaren ska arbeta fysiskt i hela det geografiska området Värmland - Dalarna - Gävleborg - Uppsala. Projektledaren ska slutligen skriva ansökan för projektet utifrån kartläggningen.

Under genomförandefasen är projektledarens tid till 90% budgeterad under "Aktiviteter riktade till målgruppen" och till 10% under "Transnationella aktiviteter". Projektledaren har samma roll som i kartläggningsfasen med kommunikation, möten, uppföljning av budget mm. Dessutom ska projektledaren planera och genomföra de kompetensutvecklingsinsatser, som länsbiblioteken i dialog med biblioteksledningarna beslutar om. Insatserna ska göras utifrån resultaten av kompetenskartläggningen. Det kan vara föreläsningar, workshops, eget arbete på hemmaplan i arbetsgrupper som sammansatts ad hoc, studiebesök mm. Utifrån tidigare gjorda inventeringar och omvärldsanalyser vet vi att områden som bemötande, service, marknadsföring och digital kompetens efterfrågas av både biblioteksledningar och personal. Under genomförandefasen ska projektledaren också kommunicera med utvärderaren, kunna analysera och värdera utvärderarens rapporter, och ev ändra kurs, så att målet nås. Under genomförandefasen ska ett antal lärseminarier genomföras. Projektledaren ska avrapportera utförda aktiviteter och se till att tidsplanen hålls. En uppgift är också att se till att krav på tillgänglighet i projektets alla delar uppfylls. För att uppfylla målen under transnationella aktiviteter ska projektledaren i samråd med projektledning planera resor till England, Holland, Danmark och Finland. I planeringsarbetet ingår både förankring av resmålen hos målgruppen för projektet, i dialog ta fram frågeställningar och modeller för dokumentering av resan. Projektledaren är också ytterst ansvarig för kontakt med partners i andra länder.

Projektets ekonom/administratör ska hålla koll på fakturor, sköta projektets administration och regelbundet ta fram underlag för ekonomiska rapporter.

**Kompetens och erfarenhet av projektorganisering** - Beskriv kort tidigare erfarenheter av projektorganisering.

Det fyra länsbiblioteken har stor erfarenhet av arbete i projekt som syftar till biblioteksutveckling. De har även



tidigare arbetat i gemensamma projekt som innefattar flera län, ibland upp till nio län. De flesta av dessa projekt har eller har haft extern finansiering, vilket ställer krav på rapportering, både ekonomiskt och resultatmässigt. I samverkansprojekt har ibland extern projektledare varit anställd. Extern utvärderare är vanligt i projekten. Region Värmland har erfarenhet av att bedriva EU-finansierade projekt och därmed kunskap och kompetens om vikten av dokumentation, hur spridning och information ska utformas i projektet samt vikten av att beakta regler för ekonomihantering, upphandling, rapportering och redovisning samt arkivering. Deltagande aktörer har sinsemellan mycket olika erfarenheter av att medverka i större gemensamma projekt av den här typen. Vi bedömer därför att projektet behöver ha den bemanning vi beskriver för att säkerställa att alla deltagande aktörer har möjlighet att utnyttja projektet potential, oavsett tidigare erfarenheter och projektkompetens. Upplägget i projektets mobiliseringsfas kommer att ge ledningen en god överblick över vilka av deltagande aktörer som kan komma att behöva mer stöd under genomförandet och vilka som är mer "självgående" inom projektarbete av det här slaget. Projektledaren som vi söker behöver ha erfarenhet av att driva kompetensutvecklingsprojekt, ha kunskap om utveckling av arbetsplatsbaserat lärande, förändringsarbete samt gärna erfarenhet av ESF-finansierat projekt. Personen bör ha en eftergymnasial utbildning eller motsvarande kunskaper inhämtade på annat sätt. Hon/han ska ha en god kommunikativ förmåga och vara duktig på att formulera sig skriftligen såväl som muntligt. Kunskaper om biblioteksutveckling i allmänhet och kompetensutveckling på bibliotek i synnerhet kommer att vara meriterande, liksom erfarenhet och/eller kunskap om biblioteksutveckling i andra europeiska länder.

**Kostnadseffektivitet** - Redogör för hur ni avser att uppnå/har uppnått kostnadseffektivitet vid köp av varor och tjänster.

Med 49 kommunbibliotek, två sjukhusbibliotek och tre länsbibliotek i fyra län, bildas ett stort underlag för upphandling av externa varor och tjänster. I den mån Region Värmland eller annan aktör har upphandlade ramavtal eller egen enhet/ kompetens att använda för tjänster inom exempelvis informationsinsatser, tryck eller utvärderingsinsatser ska dessa användas. I de fall då inga upphandlade ramavtal finns att tillgå, tillämpas Region Värmlands upphandlingspolicy gällande all upphandling. Genom att projektet organiserats att gälla all biblioteksverksamhet i de fyra länen kommer vårt genomförandeprojekt kunna bestå av relativt stora volymer utbildningsinsatser, varvid kostnadseffektivitet är relativt lättare att uppnå.

**Sammanfattning** - Både den svenska och engelska texten kommer att publiceras på ESF-rådets webbplats om er ansökan bifalls.

**Sammanfattning av projektet.**

Projektet ska identifiera behov och genomföra kompetensutveckling för personal vid bibliotek i Värmlands, Dalarnas, Gävleborgs och Uppsala län. Det drivs av länsbiblioteken i de fyra länen. Arbetsplatserna ska göra SWOT-analyser ur 3 perspektiv: Nya utmaningar, nya målgrupper, nya möjligheter. Detta kopplas till behov av utveckling på fem års sikt. Utifrån analysen utformas plan för kompetensutveckling. Genomförandet är steg 1 i ett långsiktigt arbete som kan ge ökad anställningsbarhet. Samverkan mellan bibliotek ska fördjupas, vilket bidrar till regionens utveckling. Genomförandet kommer att ske i grupper på arbetsplatserna och i de specialgrupper som behövs för att forma nödvändig spetskompetens. Nätverk som metod ska utvecklas. Personalgrupperna ska efter projektets slut ha kompetens för att nå och ge service till alla medborgare, oberoende av etnicitet, funktionsnedsättningar, klass, kön, sexuell läggning eller annat som kan utestänga dem från delaktighet i samhället.

**Sammanfattning av projektet på engelska.**

The project aims to identify needs for training and to implement a competence raising project for library employees in four counties. Participating libraries will implement SWOT-analyses, including 3 different perspectives - New challenges, new target-groups and new opportunities in connection to development and needs in a timeframe of 5 years. The SWOT results in plans of action, where the implementation starts a long-term work for raised employability for participants. Regional development is touched upon through deepened co-operation between libraries in the 4 regions. Implementation of the project takes place in groups based on geography, number of employees or needs for special form of training. Networking as method for training will be thought and participants should after the project be better equipped to reach and serve all citizens regardless of ethnicity, disabilities, class, genus, sexual orientation or specific circumstances where citizens can face exclusion of any kind.

**Bilagor**

Bifoga eventuella bilagor som illustrerar eller utvecklar tankegångar i din ansökan.

**Aktörer****Beskrivning av projektets samarbetspartners, samt på vilket sätt dessa avser att medverka i projektet.**

Våra samverkanspartners är Pentaplusbiblioteken, dvs  
 Karlstads Universitet, Universitetsbiblioteket  
 Högskolan i Dalarna, Högskolebiblioteket  
 Högskolan i Gävle, Högskolebiblioteket  
 (Mälardalens högskola, Högskolebiblioteket)  
 (Örebro Universitet, Universitetsbiblioteket)

Pentaplusbiblioteken, alltså högskolebiblioteken som delvis ligger inom vår region, har drivit ett kompetensutvecklingsprojekt under åren 2009 - 2011 med liknande utvecklingsbehov som på folkbiblioteken. Vi har redan haft kontakt med projektägaren, Karlstads Universitetsbibliotek, och tagit del av erfarenheter. Vi kommer att ha en av högskolebibliotekens chefer, nämligen bibliotekschefen i Gävle, i styrgruppen för KUB-projektet. Vi tänker, att vi under projektets gång kontinuerligt ska ställa frågor, och ta del av deras erfarenheter, och att den samverkan kan ge ett stort mervärde för vårt projekt. På sikt behöver folk- och forskningsbibliotek utvecklas till ett sammanhållet biblioteksväsende. Folkbibliotekens användare vill i stor utsträckning ha material och information för sina högskolestudier. Den flexibla utbildningen ökar kraftigt, och studenterna bor allt oftare utanför högskolekommunen. De använder folkbiblioteket på hemmaplan. Vi ser därför universitets- och högskolebiblioteken som en verkligt stark partner i projektet.

I dagsläget har vi inte några andra samverkanspartners, men i startfasen av projektet kommer vi att använda Handisam och TPB, Tal- och Punktskriftsbiblioteket, för att få råd. Vårt stöd i tillgänglighetsfrågor, Fredrik Lindgren, föreslog att vi skulle använda det goda tillgänglighetsarbete som redan gjorts på folkbiblioteken i Sverige för att sprida i övriga Europa. För att bättre kunna förmedla detta i det transnationella utbytet vill vi i starten kontakta dessa aktörer för att de kanske kan bli samverkanspartners i projektet. I övrigt att förbättringar av tillgängligheten på folkbiblioteken i området fortfarande oerhört viktig, och även för detta skulle Handisam och TPB vara viktiga samverkanspartners.

**Beskriv hur ni har gått till väga för att säkerställa medfinansieringen:****Beskriv de åtgärder ni kommer att vidta om förväntad medfinansiering uteblir:**

|                           |                 |          |
|---------------------------|-----------------|----------|
| Deltagande aktör          | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Vansbro Kommun            | 2120002130      |          |
| Personal- och löneenheten |                 | 19198431 |
| Deltagande aktör          | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Orsa kommun               | 2120002189      |          |
| Biblioteket               |                 | 27401124 |
| Deltagande aktör          | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Gävle kommun              | 2120002338      |          |
| Kultur och Fritid         |                 | 00000017 |





2011-3060026

|                                   |                 |          |
|-----------------------------------|-----------------|----------|
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Ockelbo Kommun                    | 2120002288      |          |
| LSS enheten                       |                 | 19203504 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Region Värmland - Kommunalförbund | 2220001362      |          |
| Regionvärmland                    |                 | 19273226 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Karlstad kommun                   | 2120001850      |          |
| kultur- och fritidsförvaltning    |                 | 19183839 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Landstinget i Värmland            | 2321000156      |          |
| Centralsjukhuset i Karlstad       |                 | 19251966 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Grums kommun                      | 2120001827      |          |
| Grums kommun KOMMUNALKONTOR       |                 | 19182583 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| MUNKFORS KOMMUN                   | 2120001801      |          |
| Munkfors kommunkontor             |                 | 19182344 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Malung-Sälens kommun              | 2120002148      |          |
| Malungs bibliotek                 |                 | 19198779 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Ludvika kommun                    | 2120002270      |          |
| Ludvika bibliotek                 |                 | 50201623 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Leksand kommun                    | 2120002163      |          |
| Leksands bibliotek                |                 | 24283939 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Hedemora kommun                   | 2120002254      |          |
| Hedemora stadsbibliotek           |                 | 19202118 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Gagnefs Kommun                    | 2120002155      |          |
| Gagnefs kommunbibliotek           |                 | 19454404 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Falu Kommun                       | 2120002221      |          |
| Falu stadsbibliotek               |                 | 19478395 |
| Deltagande aktör                  | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Borlänge kommun                   | 2120002239      |          |
| BIBLIOTEK                         |                 | 19201359 |



2011-3060026

|                                |                 |          |
|--------------------------------|-----------------|----------|
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Avesta kommun                  | 2120002262      |          |
| Avesta bibliotek               |                 | 19202746 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Ljusdals kommun                | 2120002320      |          |
| Ljusdals kommunbibliotek       |                 | 19204429 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Landstinget Gävleborg          | 2321000198      |          |
| Sjukhusbiblioteken             |                 | 19258805 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Ovanåkers kommun               | 2120002304      |          |
| Edsbyns bibliotek              |                 | 19469188 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Hofors kommun                  | 2120002296      |          |
| Hofors bibliotek               |                 | 19203785 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Arvika Kommun                  | 2120001892      |          |
| Arvika Bibliotek               |                 | 19185701 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Eda kommun                     | 2120001769      |          |
| Eda kommunbibliotek            |                 | 39710439 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Filipstads kommun              | 2120001876      |          |
| Filipstads bergslags bibliotek |                 | 19466705 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Hudiksvalls kommun             | 2120002379      |          |
| Hudiksvalls bibliotek          |                 | 19502152 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Östhammars kommun              | 2120000290      |          |
| Östhammars stadsbibliotek      |                 | 19109826 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| FORSHAGA KOMMUN                | 2120001819      |          |
| Forshaga bibliotek             |                 | 19453356 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Hagfors kommun                 | 2120001884      |          |
| Hagfors bibliotek              |                 | 19532506 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Knivsta Kommun                 | 2120003013      |          |
| Knivsta bibliotek              |                 | 19558261 |



2011-3060026

|                                |                 |          |
|--------------------------------|-----------------|----------|
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Älvkarleby kommun              | 2120000258      |          |
| Kultur- och fritidsförvaltning |                 | 19106491 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Håbo kommun                    | 2120000241      |          |
| Håbo bibliotek                 |                 | 19459460 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Hammarö kommun                 | 2120001793      |          |
| Hammarö kommunbibliotek        |                 | 19466309 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Säffle kommun                  | 2120001900      |          |
| Säffle bibliotek               |                 | 19186261 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Torsby Kommun                  | 2120001777      |          |
| Torsby Bibliotek               |                 | 19182013 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Årjängs kommun                 | 2120001835      |          |
| Årjängs Bibliotek              |                 | 19183060 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| KILS KOMMUN                    | 2120001751      |          |
| Kils bibliotek                 |                 | 19466119 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Sunne kommun                   | 2120001843      |          |
| Sunne bibliotek                |                 | 19183391 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Kristinehamns kommun           | 2120001868      |          |
| Kristinehamns Bibliotek        |                 | 19184969 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Storfors kommun                | 2120001785      |          |
| Storfors Bibliotek             |                 | 19182161 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Uppsala Läns Landsting         | 2321000024      |          |
| Länsbibliotek Gävleborg Uppsal |                 | 40853707 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Tierps Kommun                  | 2120000266      |          |
| Tierps kommuns folkbibliotek   |                 | 00000001 |
| Deltagande aktör               | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Uppsala Kommun                 | 2120003005      |          |
| Uppsala stadsbibliotek         |                 | 19108356 |



2011-3060026

|                                      |                 |          |
|--------------------------------------|-----------------|----------|
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Söderhamns kommun                    | 2120002353      |          |
| Söderhamns Stadsbibliotek            |                 | 19207471 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Heby Kommun                          | 2120002049      |          |
| Biblioteken i Heby                   |                 | 19467331 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Bollnäs kommun                       | 2120002361      |          |
| Bollnäs bibliotek                    |                 | 19208149 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Nordanstigs kommun                   | 2120002312      |          |
| Nordanstig kommunbibliotek           |                 | 20430245 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Sandvikens Kommun                    | 2120002346      |          |
| Sandvikens folkbibliotek             |                 | 19206929 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Landstinget Dalarna                  | 2321000180      |          |
| Länsbibliotek Dalarna                |                 | 27214873 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Älvdalens kommun                     | 2120002197      |          |
| Älvdalens sockenbibliotek            |                 | 23276876 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Sätters kommun                       | 2120002247      |          |
| Sätters bibliotek                    |                 | 19201789 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| SMEDJEBACKENS KOMMUN                 | 2120002205      |          |
| Smedjebackens bibliotek              |                 | 23575392 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Rättviks kommun                      | 2120002171      |          |
| Rättviks bibliotek                   |                 | 23267115 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Mora kommun                          | 2120002213      |          |
| Mora folkbibliotek                   |                 | 19200351 |
| Deltagande aktör                     | Organisationsnr | CFAR-nr  |
| Enköpings kommun                     | 2120000282      |          |
| Enköpings kommun/Kulturförvaltningen |                 | 19109446 |



| <b>Kostnadsbudget</b>   | År                | År          | År          | År | År | <b>Total</b>      |
|---|-------------------|-------------|-------------|----|----|-------------------|
|   | <b>2012</b>       | <b>2013</b> | <b>2014</b> |    |    |                   |
| <b>Undersökning / kartläggning (ansökningar avseende Förprojektering)</b> |                   |             |             |    |    |                   |
| Löner   | 510 510 kr        |             |             |    |    | 510 510 kr        |
| Externa tjänster  | 74 400 kr         |             |             |    |    | 74 400 kr         |
| Lokaler   | 39 600 kr         |             |             |    |    | 39 600 kr         |
| Resor   | 25 000 kr         |             |             |    |    | 25 000 kr         |
| Materiel  | 141 000 kr        |             |             |    |    | 141 000 kr        |
| <b>Summa</b>  | <b>790 510 kr</b> | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> |    |    | <b>790 510 kr</b> |

|  |                     |                     |                     |  |  |                     |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|--|--|---------------------|
| <b>Aktiviteter riktade till målgruppen (ansökningar avseende Genomförande)</b> |                     |                     |                     |  |  |                     |
| Löner  | 279 923 kr          | 687 258 kr          | 351 351 kr          |  |  | 1 318 532 kr        |
| Externa tjänster   | 1 201 000 kr        | 2 000 000 kr        | 1 000 000 kr        |  |  | 4 201 000 kr        |
| Lokaler  | 19 800 kr           | 39 600 kr           | 19 800 kr           |  |  | 79 200 kr           |
| Resor  | 20 000 kr           | 40 000 kr           | 20 000 kr           |  |  | 80 000 kr           |
| Material   | 227 000 kr          | 204 200 kr          | 331 600 kr          |  |  | 762 800 kr          |
| <b>Summa</b>   | <b>1 747 723 kr</b> | <b>2 971 058 kr</b> | <b>1 722 751 kr</b> |  |  | <b>6 441 532 kr</b> |

|   |                   |                   |                   |  |  |                   |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|--|--|-------------------|
| <b>Projektadministration - ekonomi och rapportering</b> |                   |                   |                   |  |  |                   |
| Löner   | 251 680 kr        | 283 140 kr        | 145 860 kr        |  |  | 680 680 kr        |
| Externa tjänster  | 65 000 kr         |                   |                   |  |  | 65 000 kr         |
| Materiel  | 6 000 kr          | 10 000 kr         | 5 000 kr          |  |  | 21 000 kr         |
| <b>Summa</b>  | <b>322 680 kr</b> | <b>293 140 kr</b> | <b>150 860 kr</b> |  |  | <b>766 680 kr</b> |

|                                    |                   |                   |                   |  |  |                   |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|--|-------------------|
| <b>Uppföljning och utvärdering</b> |                   |                   |                   |  |  |                   |
| Löner                              |                   |                   |                   |  |  |                   |
| Externa tjänster                   | 175 000 kr        | 200 000 kr        | 100 000 kr        |  |  | 475 000 kr        |
| Resor                              | 2 000 kr          | 2 000 kr          | 2 000 kr          |  |  | 6 000 kr          |
| Materiel                           |                   |                   |                   |  |  |                   |
| <b>Summa</b>                       | <b>177 000 kr</b> | <b>202 000 kr</b> | <b>102 000 kr</b> |  |  | <b>481 000 kr</b> |

|                                     |                  |                  |                  |  |  |                   |
|-------------------------------------|------------------|------------------|------------------|--|--|-------------------|
| <b>Information / marknadsföring</b> |                  |                  |                  |  |  |                   |
| Löner                               |                  |                  |                  |  |  |                   |
| Externa tjänster                    |                  | 50 000 kr        | 50 000 kr        |  |  | 100 000 kr        |
| Resor                               |                  |                  |                  |  |  |                   |
| Materiel                            | 30 000 kr        |                  |                  |  |  | 30 000 kr         |
| <b>Summa</b>                        | <b>30 000 kr</b> | <b>50 000 kr</b> | <b>50 000 kr</b> |  |  | <b>130 000 kr</b> |



| <b>Spridning av resultat för strategisk påverkan</b> |             |             |                   |  |  |                   |
|--|-------------|-------------|-------------------|--|--|-------------------|
| Löner  |             |             |                   |  |  |                   |
| Externa tjänster                                     |             |             | 250 000 kr        |  |  | 250 000 kr        |
| Resor  |             |             |                   |  |  |                   |
| Materiel   |             |             | 50 000 kr         |  |  | 50 000 kr         |
| <b>Summa</b>   | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> | <b>300 000 kr</b> |  |  | <b>300 000 kr</b> |

| <b>Transnationella aktiviteter</b> |                   |                   |                   |  |  |                     |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|--|---------------------|
| Löner                              | 37 323 kr         | 76 362 kr         | 39 039 kr         |  |  | 152 724 kr          |
| Externa tjänster                   |                   |                   |                   |  |  |                     |
| Lokaler                            |                   |                   |                   |  |  |                     |
| Resor                              | 261 000 kr        | 801 000 kr        | 210 000 kr        |  |  | 1 272 000 kr        |
| Materiel                           |                   |                   |                   |  |  |                     |
| Andel transnationalitet            | 8,86%             | 19,97%            | 9,67%             |  |  | 13,79%              |
| <b>Summa</b>                       | <b>298 323 kr</b> | <b>877 362 kr</b> | <b>249 039 kr</b> |  |  | <b>1 424 724 kr</b> |

| <b>Insatser av regionalfondskaraktär (ERUF)</b> |             |             |             |  |  |             |
|---|-------------|-------------|-------------|--|--|-------------|
| Löner   |             |             |             |  |  |             |
| Externa tjänster                                |             |             |             |  |  |             |
| Lokaler   |             |             |             |  |  |             |
| Investeringar                                   |             |             |             |  |  |             |
| Övriga kostnader                                |             |             |             |  |  |             |
| Andel ERUF                                      | 0,00%       | 0,00%       | 0,00%       |  |  | 0,00%       |
| <b>Summa</b>                                    | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> |  |  | <b>0 kr</b> |

| <b>Indirekta utgifter</b> |             |             |             |  |  |             |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--|--|-------------|
| Indirekta utgifter        | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Andel indirekta utgifter  | 0,00%       | 0,00%       | 0,00%       |  |  | 0,00%       |
| <b>Summa</b>              | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> |  |  | <b>0 kr</b> |

| <b>Offentligt finansierad ersättning till deltagare i projekt (avser programområde 2)</b> |             |             |             |  |  |             |
|---|-------------|-------------|-------------|--|--|-------------|
| Från Arbetsförmedlingen   |             |             |             |  |  |             |
| Från Försäkringskassan  |             |             |             |  |  |             |
| Från kommuner   |             |             |             |  |  |             |
| Från Landstingskommun   |             |             |             |  |  |             |
| Från annan offentlig aktör  |             |             |             |  |  |             |
| <b>Summa</b>  | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> |  |  | <b>0 kr</b> |



2011-3060026

| <b>Offentligt bidrag i annat än pengar (avser programområde 2)</b> |                     |                     |                     |  |  |                      |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|--|--|----------------------|
| Från Arbetsförmedlingen  |                     |                     |                     |  |  |                      |
| Från Försäkringskassan   |                     |                     |                     |  |  |                      |
| Från kommuner  |                     |                     |                     |  |  |                      |
| Från Landstingskommun  |                     |                     |                     |  |  |                      |
| Från annan offentlig aktör   |                     |                     |                     |  |  |                      |
| <b>Summa</b>   | <b>0 kr</b>         | <b>0 kr</b>         | <b>0 kr</b>         |  |  | <b>0 kr</b>          |
| <b>Intäkter</b>  |                     |                     |                     |  |  |                      |
| <b>Summa</b>   | <b>0 kr</b>         | <b>0 kr</b>         | <b>0 kr</b>         |  |  | <b>0 kr</b>          |
| <b>Kostnadsbudget Totalt</b>                                       | <b>3 366 236 kr</b> | <b>4 393 560 kr</b> | <b>2 574 650 kr</b> |  |  | <b>10 334 446 kr</b> |



| <b>Finansieringsbudget</b> | År   | År   | År   | År | År | <b>Total</b> |
|----------------------------|------|------|------|----|----|--------------|
|                            | 2012 | 2013 | 2014 |    |    |              |

| <b>ESF-stöd (Programområde 1:inkl. nationell offentlig medfinansiering)</b> |                     |                     |                     |  |  |                      |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|--|--|----------------------|
| <b>Summa</b>  | <b>3 366 236 kr</b> | <b>4 393 560 kr</b> | <b>2 574 650 kr</b> |  |  | <b>10 334 446 kr</b> |

| <b>Offentligt finansierad ersättning till deltagare i projekt</b> |             |             |             |  |  |             |
|---|-------------|-------------|-------------|--|--|-------------|
| Från Arbetsförmedlingen   | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från Försäkringskassan  | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från kommuner   | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från Landstingskommun   | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från annan offentlig aktör  | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| <b>Summa</b>  | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> |  |  | <b>0 kr</b> |

| <b>Offentligt bidrag i annat än pengar</b> |             |             |             |  |  |             |
|--|-------------|-------------|-------------|--|--|-------------|
| Från Arbetsförmedlingen                    | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från Försäkringskassan                     | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från kommuner                              | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från Landstingskommun                      | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från annan offentlig aktör                 | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| <b>Summa</b>                               | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> |  |  | <b>0 kr</b> |

| <b>Offentliga kontanta medel tillförda projektet</b> |             |             |             |  |  |             |
|--|-------------|-------------|-------------|--|--|-------------|
| Från Arbetsförmedlingen                              | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från Försäkringskassan                               | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från kommuner  | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från Landstingskommun                                | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Från annan offentlig aktör                           | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Kontant betalt fr projektägaren                      | 0 kr        | 0 kr        | 0 kr        |  |  | 0 kr        |
| Andel  | 0,00%       | 0,00%       | 0,00%       |  |  | 0,00%       |
| <b>Summa</b>   | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> | <b>0 kr</b> |  |  | <b>0 kr</b> |

|                                   |           |           |           |  |  |           |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|--|--|-----------|
| <b>Andel off. medfinansiering</b> | <b>0%</b> | <b>0%</b> | <b>0%</b> |  |  | <b>0%</b> |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|--|--|-----------|

|                                   |                     |                     |                     |  |  |                      |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--|--|----------------------|
| <b>Finansieringsbudget Totalt</b> | <b>3 366 236 kr</b> | <b>4 393 560 kr</b> | <b>2 574 650 kr</b> |  |  | <b>10 334 446 kr</b> |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--|--|----------------------|