

Version nr 2, April 2009



The background of the page is a map of Östra Mellansverige, showing the boundaries of five Swedish counties: Uppsala län, Västmanlands län, Örebro län, Södermanlands län, and Östergötlands län. Numerous municipalities are labeled across the map, including Älvkarleby, Tierp, Östhammar, Heby, Uppsala, Sala, Fagersta, Norberg, Ljusnarsberg, Hällefors, Lindeberg, Köping, Hallstahammar, Västeraås, Knivsta, Nora, Karlskoga, Örebro, Arboga, Kungsör, Flen, Gnesta, Lekeberg, Egerfors, Kumla, Hallsberg, Vingåker, Katrineholm, Laxå, Askersund, Trosa, Motala, Oxelösund, Vadstena, Linköping, Söderköping, Östergötlands län, Mjölby, Boxholm, Åtvidaberg, Valdemarsvik, Ödeshög, and Ydre.

Regional ESF-plan Östra Mellansverige 2007-2013

***"Ett hållbart arbetsliv för alla
i Östra Mellansverige"***

Innehållsförteckning

1. Förord	3
2. Planens inriktning i sammanfattning	6
2.1 EU:s politik för sysselsättning och sammanhållning i Östra Mellansverige	9
3. Regional analys	11
3.1 Analysens upplägg	11
3.2 Regionen Östra Mellansverige	11
3.2.1 Regionförstoring	12
3.3 Befolkningen i Östra Mellansverige	16
3.3.1 Demografiska effekter på arbetskraftsutbudet	16
3.3.2 Befolkningens utbildning	18
3.3.3 Invånare med utländsk bakgrund	21
3.3.4 Arbetslöshet och ohälsa	25
3.4 Sysselsättning och arbetsmarknad	27
3.4.1 Sysselsättningsutveckling i Sverige	27
3.4.2 Sysselsättningens utveckling i Östra Mellansverige	28
3.4.3 Internationell konkurrens och förnyelse av näringslivet	32
3.4.4 Konkurrenskraftiga kluster	32
3.4.5 Regional specialisering och sårbarhet	32
3.4.6 Olika kompetenser behövs	34
3.4.7 Social ekonomi i Östra Mellansverige	35
3.5 Strukturella utmaningar	35
3.5.1 Matchning utbildningsutbud - kompetensbehov	35
3.5.2 Ökad samverkan kring individerna	36
3.5.3 Kompetensförsörjning genom lärande organisationer	37
3.5.4 Diversifierad arbetsmarknad genom ökat entreprenörskap	38
4. SWOT för Östra Mellansverige	40
5. Prioriteringar och genomförande	41
5.1 Regional vision	41
5.2 Strategiska utmaningar	41
5.3 Kriterier	43
5.4 Transnationell verksamhet	44
5.5 Programområde 1: Kompetensförsörjning	45
5.5.1 Grundläggande prioriteringar	45
5.5.2 Förprojektering - genomförande	46
5.5.3 Mål för programområde 1	47
5.5.4 Projekt med särskild inriktning	52
5.6 Programområde 2: Ökat arbetskraftsutbud	52
5.6.1 Grundläggande prioriteringar	52
5.6.2 Förprojektering och genomförande	53
5.6.3 Mål för programområde 2	54
5.6.4 Projekt med särskild inriktning	57
6. Finansiella förutsättningar	57

7. ESF-insatsernas koppling till annat utvecklingsarbete i regionen	58
8. Uppföljning och utvärdering	60
9. Övrigt	61
9.1 <i>Möten och dialoger vid utlysningar och process av utlysningstexter</i>	61
9.2 <i>Strukturfondspartnerskapets sekretariat</i>	61
Bilaga - Länsvisa beskrivningar av arbetsmarknaden 2007-2008	62

1. Förord

Denna regionala plan omfattar länen Uppsala, Södermanland, Örebro, Västmanland och Östergötland. Tillsammans motsvarar dessa län det geografiska området Östra Mellansverige enligt EU:s NUTS 2-indelning. I området ingår totalt 52 kommuner, med flera stora städer och en betydande landsbygd.

Utgångspunkten är det nationella strukturfondsprogrammet (ESF) och den indikativa fördelningen av programmedel som meddelats av den nationella övervakningskommittén inför planarbetet.

Utifrån en regional vision, planens strategiska inriktning och analysens resultat har strukturfondspartnerskapet pekat ut ett antal mål för socialfondens insatser i regionen för att minska utanförskapet, öka konkurrenskraften och stärka tillväxten.

Planen vilar på en sammanhållen analys för hela regionen och där utgångspunkten varit att å ena sidan finna gemensamma trender och utvecklingstendenser inom regionens arbetsmarknad och å andra sidan finna lokala särdrag och olikheter.

Arbetet med den regionala planen har bedrivits i bred regional förankring och i en öppen dialog. Genom förberedande dialogmöten i juni 2007 med företrädare för berörda myndigheter och organisationer på regional och lokal nivå skapades en grund för arbetsgrupper över länsgränser med uppdrag att tillsammans bidra med fördjupade kunskaper om de målgrupper och insatser som socialfondsprogrammet omfattar.

Strukturfondspartnerskapets ordförande Carola Gunnarsson gav den 5 juli ESF-rådet i Östra Mellansverige i uppdrag att samordna framtagandet av ett förslag till regional plan. Som stöd i arbetet, främst för den socioekonomiska analysen, upphandlades en konsult¹. Den regionala planens upplägg och strategiska inriktning fastslogs av strukturfondspartnerskapet vid dess första möte den 30 augusti 2007. Därefter inbjöds berörda regionala och lokala samverkansaktörer till ett möte som samlade ett 60-tal personer för dialog kring regional analys och prioriteringar.

För att förstärka den öppna dialogen med bred delaktighet och förankring öppnades ett virtuellt ”Projektrum”, dit samtliga ledamöter i strukturfondspartnerskapet, skrivargrupperna samt andra regionala och lokala aktörer gavs tillträde och möjlighet att lämna kommentarer och synpunkter på ett antal remissversioner av den regionala analysen med åtföljande mål och prioriteringar.

Vid ett möte den 26 september 2007 ställde sig strukturfondspartnerskapet bakom framlagt förslag till regional plan, med justering av vissa synpunkter som framkom vid mötet. Dessa synpunkter har nu vid en skriftlig procedur inarbetats i detta förslag som härmed överlämnas till den nationella övervakningskommittén för godkännande.

Närmare beskrivning av arbetsprocessen för framtagandet av denna regionala plan framgår av bilaga 1.

¹ Upphandlad konsult har varit Tomas Stavbom från SWECO EuroFutures, Stockholm.

Vid strukturfondspartnerskapsmöte i oktober 2008 tillsattes en arbetsgrupp med uppdrag att göra en översyn av framförallt programområde 1, där bl.a. kriterier och strama prioriteringsgrunder har resulterat i en låg in-teckningsgrad av beviljade projekt. I arbetsgruppen har ingått ledamöter från partnerskapet, regionchefen från ESF-rådet och huvudsekreteraren.

Revidering av planen omfattar endast programområde 1 och 2. En uppdatering har gjorts av partnerskapets ledamöter. Övriga delar i planen är oförändrade.

Vid möte den 3 december 2008 har strukturfondspartnerskapet godkänt förslag till ny regional plan för socialfonden.

Örebro i december 2008

Carola Gunnarsson
Ordförande
Strukturfondspartnerskapet i Östra Mellansverige

Ledamöter i Regionala Strukturfondspartnerskapet i Östra Mellansverige

Förtroendevalda Kommuner och Landsting, 2 personer per län

Södermanland

Iha Frykman (m)

Greger Tidlund (s)

Uppsala

Leif Sanner (fp)

Bengt-Olov Eriksson (s)

Västmanland

Carola Gunnarsson (c)

Åke Hillman (s)

Örebro

Lars-Axel Nordell (kd)

Anna Eriksson (s)

Östergötland

Jan Owe-Larsson (m)

Jörgen Oskarsson (s)

Arbetsmarknadens organisationer, 4 personer

Ewa Callhammar (SKL)

Annika Johansson (TCO)

Jörgen Hedberg (LO)

Agneta Pettersson (LRF)

Länsstyrelser, 2 personer

Leif Byman, Länsstyrelsen Uppsala

Lars Östring, Länsstyrelsen Örebro

Arbetsförmedlingen, 1 person

Karl Erik Pettersson, Arbetsförmedlingen Västerås

Intresseorganisationer och föreningar, 2 personer

Camilla Carlsson, Coompanion Östergötland

Annika Wallentin, Idrottsförbunden

2. Planens inriktning i sammanfattning

Inriktning

I arbetet med socialfonden i Östra Mellansverige finns en dubbel ambition. Å ena sidan ska varje projekt ha ett individperspektiv som innebär att det kan motiveras utifrån dess direkta bidrag till att få fler människor att delta i arbetslivet. Det handlar om stärkande insatser för dem som idag står utan arbete och om kompetensutveckling för sysselsatta som kan påverkas av omställningar för att på så sätt minska deras sårbarhet.

Å andra sidan ska projekten lägga grunden för ett ökat lärande och utveckling inom medverkande organisationer och strukturer som kan stärka individer indirekt. Projekten ska därmed utgå från individernas behov, men ha som mål att befintliga strukturer och aktörer i samhället arbetar mer samordnat för att minska utanförskapet, öka konkurrenskraften och stärka tillväxten på lång sikt.

Ett systematiskt uppföljnings- och utvärderingsarbete ska bidra till att utveckla lärandet och sprida erfarenheter. Det viktigaste lärandet ligger dock i att olika aktörer visar sig vara beredda att ändra sina invanda arbetssätt som en följd av projektens lärdomar. Därigenom kan socialfonden skapa avtryck och påverka utvecklingen i Östra Mellansverige.

Programmet förfogar över relativt begränsade resurser och därför är det nödvändigt att prioriteringarna grundas på en idé om vilka insatser som är mest angelägna i regionen, utifrån analysens resultat och planens inriktning. I denna plan sker fokuseringen genom mål som pekar ut *vad* som bör åstadkommas i regionen. Öppenheten tillgodoses genom att samverkande aktörer har stort utrymme att visa *hur* det ska kunna gå till.

Programmets ska, utifrån sina syften och mål, samverka med andra utvecklingsinsatser som sker inom ramen för länens Regionala utvecklingsprogram (RUP), Landsbygdsprogrammet, Regionalfonden (ERUF) m fl.

Analys och SWOT

Planens mål utgår från den regionala analysen och de identifierade behov, förutsättningar, problem och utmaningar som gäller för Östra Mellansverige. Analysen sammanfattas i denna SWOT.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none">- Stora delar av Östra Mellansverige är tillsammans med Stockholms län en fungerande funktionell region.- Stor befolkning i Östra Mellansverige och Stockholms län. Befolkningen ökar framför allt i städerna och högskoleorter.- Sysselsättningen ökar, särskilt inom privata och företagsinriktade tjänster.- Befolkningens utbildningsnivå har höjts under senare decennier.	<ul style="list-style-type: none">- Stora inomregionala skillnader, vad gäller arbetsmarknadens storlek och sårbarhet inför strukturförändringar.- Ett 40-tal utsatta stadsdelar, med hög arbetslöshet och växande utanförskap.- Stor andel av den yrkesverksamma befolkningen saknar arbete och är beroende av ekonomiskt stöd.- Könnssegregerad arbetsmarknad och stora skillnader i sysselsättning mellan män och kvinnor.

<ul style="list-style-type: none"> - Produktiviteten i regionens näringsliv är hög. - Utbyggda kommunikationer har vidgat arbetsmarknaden för många, dock inte alla. - Regionen erbjuder attraktivt boende i olika livsmiljöer och gott om naturresurser - Flera internationellt framstående företag och växande kluster såsom bioteknik, medicinteknik, robotteknik, energiteknik, materialteknik, IT. - Stort utbud av olika utbildningar inom högskola och universitet i regionen 	<ul style="list-style-type: none"> - Könsbundna val till gymnasieskolan - Höga ohälsotal, i synnerhet bland kvinnor och i kvinnligt dominerade branscher. - Bristande samverkan mellan myndigheter kring individernas behov. - De som har störst behov av kompetensutveckling får minst. - Matchningsproblem mellan arbetskraftsutbudet och arbetsmarknadens behov - Utbildningsresultaten från gymnasieskolan är låga i flera kommuner och behörigheten till högskolan saknas i för hög utsträckning, särskilt bland pojkar. - Svagt entreprenöriellt tänkande på flera orter. (bruksmentalitet)
---	--

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> - Outnyttjad arbetskraft utgör en stor potential, särskilt bland personer med utländsk bakgrund, personer med funktionshinder, äldre och unga. - Stark efterfrågan på arbetskraft inom de flesta branscher, både som ny- och ersättningsrekryteringar. - Större och mer diversifierad arbetsmarknad genom regionförstoring och genom att bryta traditionella yrkes- och utbildningsmönster för män och kvinnor. - Omstruktureringar lägger grund för förnyelse och entreprenörskap - Nya aktörer och metoder inom arbetsmarknadens område kan erbjuda nya lösningar på gamla problem. - Ökad samverkan mellan aktörer får de befintliga systemen att arbeta mer effektivt. - Stark framväxt av nya branscher och kluster - Finns stor kunskap om unga i utanförskap, samverkan skola-arbetsliv etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utanförskap permanentas och stora målgrupper missar chansen att förankra sig på arbetsmarknaden i högkonjunktur. - Anställda hinner inte utvecklas i takt med snabba omställningar. - Befolkningsminskning skapar permanenta rekryteringsproblem och ökar försörjningsbördan, mest i små FA-regioner. - Små investeringar i personalutbildning inom den konkurrensutsatta industrin försvagar den långsiktiga konkurrensförmågan. - Brist på arbetskraft och yrkeskompetens hindrar expansion och tillväxt i näringslivet och äventyrar servicenivån inom välfärdssektorn. - Fortsatt stuprörorganisering och bristande helhetssyn kring individerna. - Företag läggs ner till följd av misslyckade generationsskiften. - Underpresterande elever ökar i antalet och har höga ohälsorisker

Vision och mål

Planens vision är det skapas ”*ett hållbart arbetsliv för alla i Östra Mellansverige*”. Detta uppnås genom projekt och verksamheter som styr mot strukturfondsprogrammets övergripande mål ”*ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskraftsutbud i Östra Mellansverige.*”

Planens vision och övergripande mål har resulterat i följande programområdesmål:

Mål för programområde 1 – Kompetensförsörjning

1. Bidra till kompetensutveckling som underlättar för sysselsatta kvinnor och män att utvecklas i takt med arbetslivets krav. Här omfattas också kompetensutveckling av sysselsatta personer som i sin yrkesroll bidrar till att stärka och genom-

föra intentionerna i programmet och därigenom den regionala planens målluppfyllelse.

2. Bidra till ökat entreprenörskap.
3. Bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur diskriminering motverkas och likabehandling främjas.
4. Bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur långtidssjukskrivningar kan förebyggas.

Mål för programområde 2 – Ökat arbetskraftsutbud

1. Bidra till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden utvecklas och kommer i arbete eller närmare arbetsmarknaden utifrån sina egna förutsättningar.
2. Bidra till att underlätta ungas etablering i arbetslivet samt förebygga att unga hamnar i utanförskap.
3. Skapa nya eller stärka befintliga samarbeten mellan aktörer kring utveckling av arbetskraftsutbudet i regionens utsatta stadsdelar. Områdets utsatthet dvs problembild och behov ska beskrivas i ansökan.
4. Utveckla nya och befintliga samarbetsformer och arbetssätt mellan aktörer som erbjuder individuellt anpassade lösningar för programområdets målgrupper.

Finansiella förutsättningar

Europeiska socialfondens samlade programmedel fördelas med 30 procent till programområde 1 – kompetensförsörjning och 70 procent till programområde 2 - ökat arbetskraftsutbud. Med utgångspunkt från den fördelningsmodell som socialfondens övervakningskommitté beslutat om för år 2007 – 2008 innebär detta indikativt för hela programperioden ca 268 mkr till programområde 1 och ca 612 mkr till programområde 2. På programnivå ska medel från europeiska socialfonden medfinansieras med lika mycket offentliga medel.

2.1 EU:s politik för sysselsättning och sammanhållning i Östra Mellansverige²

Det finns ett samband mellan den regionala planen i Östra Mellansverige och EU:s politik. Den europeiska unionens sammanhållningspolitik har som mål att bidra till ekonomisk och social sammanhållning inom EU. De satsningar som görs nationellt och regionalt i medlemsstaterna ska bidra till Lissabonstrategin och den europeiska sysselsättningsstrategins mål om ”full sysselsättning, högre kvalitet och produktivitet i arbetet samt stärkt social och regional sammanhållning”.

Det övergripande målet för det nationella strukturfondsprogrammet är ”*ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskraftsutbud*”.

Genom programmets delar ”*Kompetensförsörjning*” och ”*Ökat arbetskraftsutbud*”, ska insatser genomföras som:

- Främjar sådan kompetensutveckling som säkerställer en omställning av redan sysselsatta så att de inte riskerar arbetslöshet på grund av att de inte har efterfrågad kompetens.
- Underlätta för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att träda in och stanna kvar på arbetsmarknaden genom otraditionella insatser.
- Förebygga och motverka diskriminering och utestängning på arbetsmarknaden.
- Förebygga långtidssjukskrivningar och underlätta en återgång till arbete för personer som är eller har varit långtidssjukskrivna genom innovativa insatser.

Genom nyskapande projekt inom programmet ska ”*mervärde*” skapas genom att insatserna *påverkar* och *förbättrar*;

- enskilda individers och grupper situation i arbetslivet.
- företagens strategier, produktivitet och tillväxt genom tillvaratagande av adekvat kompetensutveckling.
- formella och informella rutiner och praxis på arbetsplatserna för utveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens och av arbetskraftsutbudet.
- policy och idéutveckling inom berörda politikområden, strukturer och institutioner.

Lärande och utveckling i fokus

Den regionala planen ska ha ett lokalt och regionalt näringslivsperspektiv och det är därför nödvändigt att finna former som engagerar och möjliggör ett deltagande av näringslivets samt den sociala ekonomins aktörer. Insatserna ska medverka till att underlät-

² Utdrag från Nationellt strukturfondsprogram (ESF) för regional konkurrenskraft och sysselsättning i Sverige. 2007-2013.

ta företagens anpassningsförmåga, öka människornas tillträde och deltagande i arbetsmarknaden, stärka missgynnade gruppers sociala integration, bekämpa diskriminering, verka för att icke-förvärvsarbetande personer kan återvända till arbetsmarknaden och främja partnerskap för reformer.

Den regionala planen ska bidra till lärande och utveckling. Därför kommer stor vikt att läggas vid uppföljning och utvärdering av verksamheten, såväl på programnivå som på projektnivå. Genom att strukturera och kombinera lokala, regionala, nationella och europeiska verksamheter kan ett lärande över gränser ske. Projekten ska bidra till att lära och förbättra i arbetslivet, för individer och grupper, men också av strukturer och system. Därför ska de målgrupper som är berörda, samt aktörer med möjlighet att påverka och förändra involveras i verksamheten. Transnationalitet kan med fördel användas för att säkerställa innovation i projekt som bedriver utvecklingsarbete.

Projekten ska bidra till EU:s mål om social integration, icke-diskriminering, främjande av jämställdhet och utbildning i arbetslivet. En helhetssyn och ett långsiktigt perspektiv ska präglade arbetet så att det bidrar till en hållbar utveckling i regionen.

Det är viktigt att insatser för likabehandling³ i arbetslivet tar sikte på efterfrågesidan. Sådana insatser kan syfta till att öka arbetsgivares kunskaper och medvetenhet och påverka attityder för att komma till rätta med förekommande diskriminering och utestängning. Med ökade kunskaper ges förutsättningar för arbetsgivare att bättre ta tillvara befintlig kompetens och outnyttjade resurser på arbetsplatserna.

Enligt den regionala planen ska jämställdhet mellan kvinnor och män och tillgänglighet för personer med funktionshinder beaktas i varje ansökan om projektstöd. Projektägare ska ange hur dessa faktorer kommer att beaktas i projektets genomförande. Om någon faktor bedöms som mindre relevant ska detta motiveras tydligt i ansökan. Projekten får inte vara utestängande och därmed motverka principen om likabehandling.

I regionens större städer finns en högre tillväxt men också segregerade områden med hög arbetslöshet och låg sysselsättningsnivå. Socialfondens insatser bör bidra till att minska utanförskapet på arbetsmarknaden inom dessa områden genom att stödja utvecklingsarbete som har ett helhetsperspektiv och med medborgarnas egenmakt i centrum.

Kulturens betydelse för sysselsättning och entreprenörskap, dynamik, förändringsbenägenhet och rörlighet ska uppmärksammas som en tillväxtfaktor för Östra Mellansverige.

³ Likabehandling: Refererar till diskriminering och diskrimineringsgrunder. Dessa är etnicitet, ålder, funktionshinder, trosuppfattning, kön och sexuell läggning. Läs mer i det Nationella Strukturfondsprogrammet (ESF) Bilaga 4 : Diskriminering och diskrimineringsgrunder.

3. Regional analys

3.1 Analysens upplägg

Den socioekonomiska analysen för strukturfondsprogrammet i Östra Mellansverige ger ett regionalt perspektiv på arbetsmarknaden. Analysen är framtagen med dels underlag från regionens myndigheter och organisationer, dels olika publikationer och statistiska källor inom AMS, Försäkringskassan, SCB och Nutek. Ett antal skrivargrupper med regionala aktörer har bidragit med viktigt analysunderlag. Jämställdhetsperspektivet har särskilt bedömts. Synpunkter som inkommit i samband med två remissomgångar har inarbetats i analysen.

I analysens första avsnitt presenteras Östra Mellansverige som geografi. Utgångspunkt är en av de kanske viktigaste faktorerna bakom regionens utveckling - regionförstoringen.

Den demografiska utvecklingen har stor betydelse för arbetskraftsutbudet, liksom befolkningens utbildning. Stor betydelse har också i vilken utsträckning den befintliga arbetsföra befolkningen arbetar. Detta blir belyst i det andra avsnittet om det samlade arbetskraftsutbudet i Östra Mellansverige.

I det tredje därefter analyseras efterfrågesidan utifrån sysselsättningens struktur och arbetsmarknadens sammansättning. Det bör redan här påpekas att uppdelningen av begreppen utbud och efterfrågan på arbetskraft kan vara missvisande. Varken utbudet eller efterfrågan är konstanta enheter. Efterfrågan påverkar utbudet, men utbudet styr i hög grad även efterfrågan.

I avsnitt fyra beskrivs några aspekter av mer strukturell karaktär som bör beaktas i perspektiv av socialfondsprogrammets syften.

Den regionala analysen avslutas med en sammanfattande SWOT-analys över Östra Mellansverige.

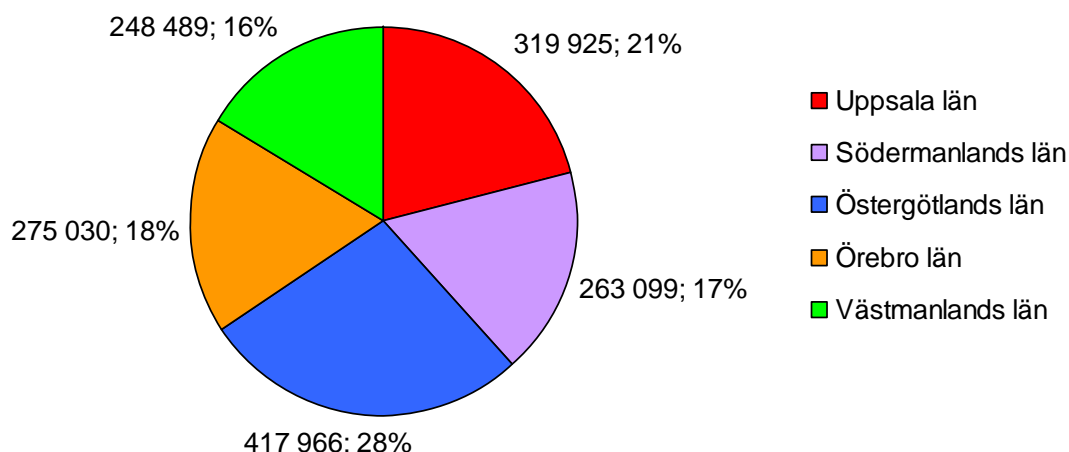
3.2 Regionen Östra Mellansverige⁴

Denna regionala plan omfattar länen Uppsala, Södermanland, Örebro, Västmanland och Östergötland. Tillsammans motsvarar dessa län det geografiska området Östra Mellansverige enligt EU:s NUTS 2-indelning. I området ingår totalt 52 kommuner, med flera stora städer och en betydande landsbygd.

Hur befolkningen fördelar sig mellan olika län framgår av figur 1.

⁴ Delar av texten bygger på den regionala analysen i programmet Regional konkurrenskraft – Östra Mellansverige 2007-2013, ERUF

Figur 1: Befolkning i Östra Mellansverige 2006-01-01, totalt 1 524 509 personer



Nedan redovisas några grundfakta för befolkning och arbetskraftsdeltagande i Östra Mellansverige 2007:

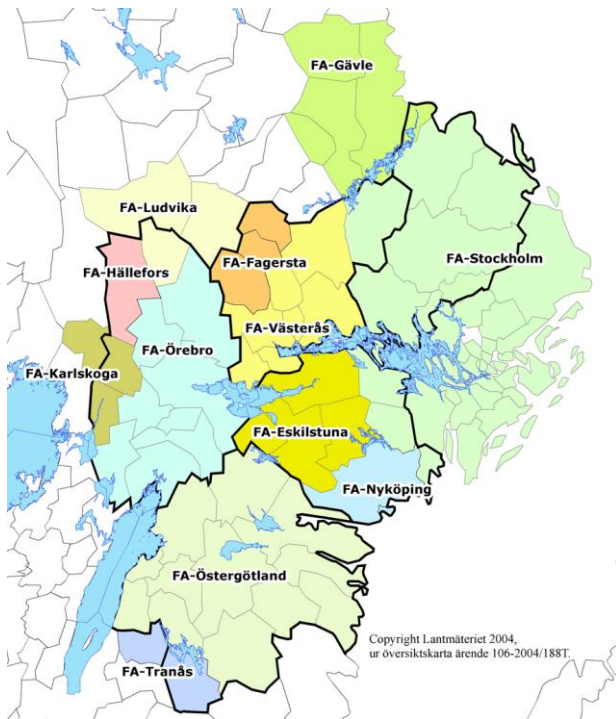
- I Östra Mellansverige bor det omkring 1 524 000 personer.
- Närmare 75 procent av befolkningen bor i tätorter.
- Ca 963 000 personer är i yrkesverksam ålder, 16-64 år. 17,6 procent av dessa är mellan 16 och 24 år.
- Ca 167 000 personer är inte yrkesverksamma.
- Förvärvsfrekvensen uppgår till omkring 77 procent. För svenskfödda är förvärvsfrekvensen över 80 procent, för utrikes födda omkring 60 procent.
- 94 000 personer uppbär sjuk- eller aktivitetsersättning. 3 400 av dessa är yngre än 29 år.
- Den genomsnittliga sjukfrånvaron (ohälsan) är omkring 40 dagar per år.
- 240 000 är personer med utländsk bakgrund. (48 % män, 52 % kvinnor)

3.2.1 Regionförstoring

Under industrialismens första 100 år löstes arbetskraftsförsörjningen genom att människor flyttade till orter där de nya arbetstillfällena fanns. Människor kom att bo närmare varandra i arbetsplatsernas närhet. Numera reser människor i växande utsträckning till arbetet istället för att bo i dess närhet. Regionförstoringen har bidragit till ett mer utspjtt boende.

De orter i Mälarenregionen som växer snabbast när det gäller befolkning och sysselsättning är de som lyckats dra störst nytta av utbyggda kommunikationer. Strängnäs, Enköping, Västerås och Eskilstuna är de städer som främst har visat sig ha attraktionskraft för utflyttare från Stockholms län vilka därifrån sedan pendlar till den arbetsmarknad som finns närmare Stockholm.

Figur 1: Karta över FA-regioner i Östra Mellansverige



Källa: NUTEK.

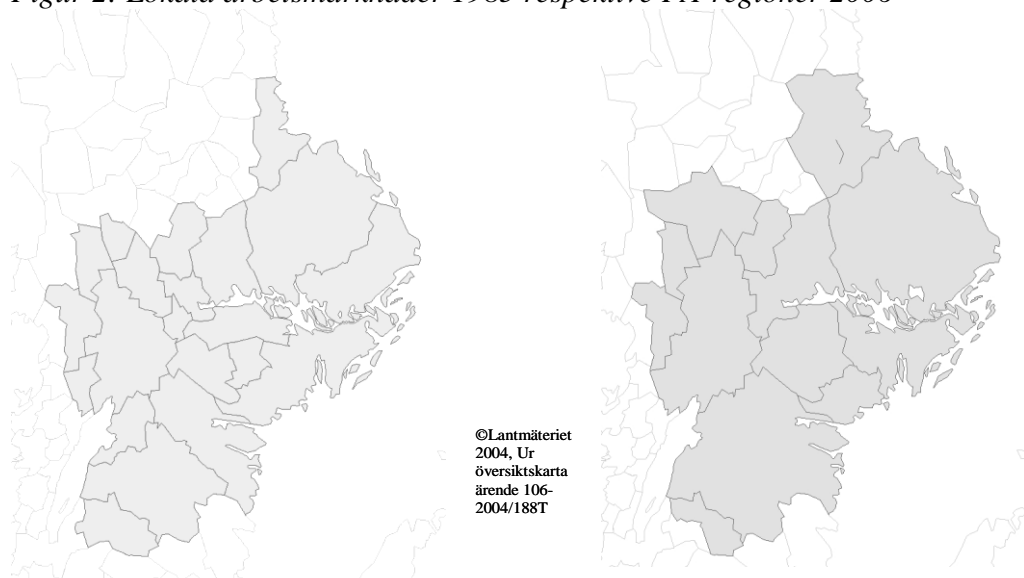
I hela landet har regionförstoring lett till att antalet lokala arbetsmarknader minskat kontinuerligt. År 1970 var landet uppdelat i 187 lokala arbetsmarknader. Nya kommunikationer och pendlingsmönster har gjort att antalet minskat till 100. Den senaste justeringen kom när LA-regionerna ersattes och reducerades från 81 till 72 funktionella analysregioner (FA) i Östra Mellansverige har antalet arbetsmarknadsregioner minskat från 20 år 1985 till 12 år 2006. Den avgörande skillnaden i denna förändring är Stockholms dominerande roll.

För Östra Mellansverige är det framför allt utbytet med arbetsmarknaden i Stockholms län som har ökat. Omkring 50 000 personer i Östra Mellansverige har sin arbetsplats i Stockholms län. Hälften av dessa bor i Uppsala län. De flesta pendlingar i Mälarenregionen sker dock inom en lokal arbets-

marknad, till någon av regionens arbetsplatsnoder. Bland kommunerna i Östra Mellansverige, är 11 av 52 kommuner nettoinpendlingskommuner, det vill säga kommuner med större inpendling än utpendling. Dessa är, i storleksordning, Linköping, Örebro, Västerås, Karlskoga, Fagersta, Norrköping, Köping, Hallsberg, Laxå, Finspång och Oxelösund. De fem förstnämnda har en nettoinpendling på över 1000 personer.

Regionförstoringen har gått fortare i södra och mellersta Sverige än i norra Sverige. Allra snabbast har utvecklingen gått i storstäderna och andra universitets- och högskoleorter.

Figur 2: Lokala arbetsmarknader 1985 respektive FA-regioner 2006



Källa: SCB och NUTEK

Oavsett de funktionella regionernas gränser, måste de politiska frågorna hanteras inom administrativa strukturer i kommuner och landsting. De enskilda kommunernas medverkan och förmåga till samsyn är därför mycket viktig för de lokala arbetsmarknadernas funktionalitet. En väsentlig utgångspunkt i de aktiviteter som genomförs inom socialfonden är att län eller kommun nödvändigtvis inte är de naturliga geografiska avgränsningarna för en aktivitet.

Olika regioner för män och kvinnor

Uppföljningar av vilka som pendlar visar att förutsättningarna skiftar mellan olika individer. Generellt sett pendlar män mer än kvinnor, högutbildade mer än lågutbildade, höginkomsttagare mer än låginkomsttagare och anställda i privat sektor mer än anställda i offentlig. Detta gör att storleken på den lokala arbetsmarknaden för exempelvis högutbildade män i privat sektor och lågutbildade kvinnor i offentlig sektor är vitt skilda. För den högutbildade mannen består Östra Mellansverige av en handfull lokala arbetsmarknader, medan det för den lågutbildade kvinnan statistiskt sett finns nära 20 olika lokala arbetsmarknader. Tillgången till stora arbetsmarknader skiftar därför mycket och möjligheterna att byta yrke eller arbetsplats till följd av strukturförändringar är mer begränsade för vissa individgrupper.

Bakom det ökade intresset för regioner ligger teorier om att tillväxten har en stark anknytning till geografin. Konkurrensen om företagens lokalisering, turism och nya invånare sägs numera mindre stå mellan nationer, utan snarare mellan regioner som förmår erbjuda de bästa betingelserna för utveckling och boende.

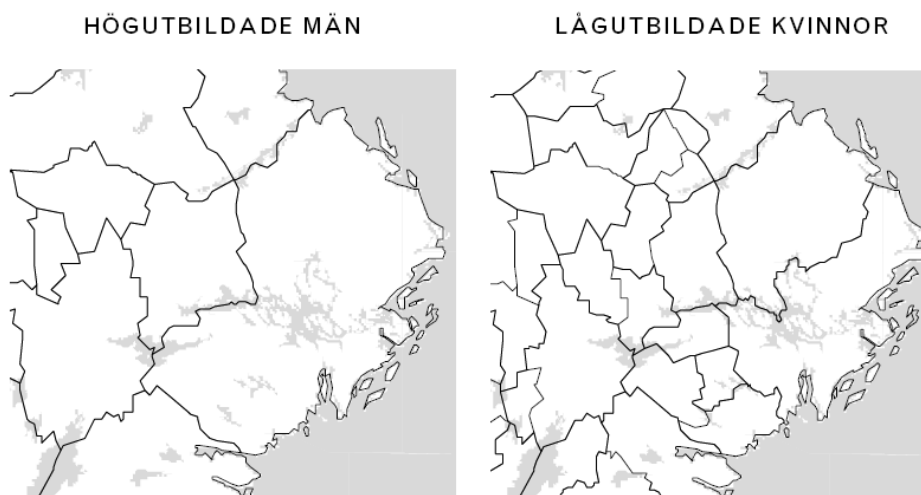
I denna konkurrenssituation har det visat sig att regionstorleken i sig ger en fördel och att såväl befolkningen som de ekonomiska aktiviteterna successivt koncentrerar sig till de större städerna världen över.

Utveckling bekräftas av att tillväxten i olika länder ofta är direkt knuten till ett litet antal regioner. Över hela Europa sker en koncentration av befolkningen till ett fåtal urbana centra, eftersom det är där nya arbeten och möjligheter uppstår. Regioner som lyckas dra till sig kompetens och kunskapsbaserade företag blir allt mer intressanta för andra att lokalisera sig i. Principen att dynamik och befolkningstäthet leder till snabbare ekonomisk utveckling stöds av att 10 procent av regionerna inom OECD svarade för över hälften av jobbtillväxten mellan 1996 och 2001.⁵ Under 2005 tillkom 65 procent av alla nya jobb i Sverige de tre storstadsregionerna.

Större regioner gör också att utbudet av arbetskraft ökar, vilket minskar risken för flaskhalsar och kompetensbrist. Arbetsmarknadsregioner med stor befolkning har i genomsnitt högre tillväxt än arbetsmarknadsregioner med få invånare. De är även mer robusta vid tillfälliga kriser. Orsaken till detta är att det ryms fler branscher i en stor region, vilket gör att arbetskraft lättare kan slussas från näringsgrenar på tillbakagång till mer expansiva sektorer. Större regioner har dessutom en större självgenererande tillväxtförmåga jämfört med mindre.

Geografisk koncentration är knappast att betrakta som någon avslutad process. Tvärtom, det mesta talar för en fortsatt koncentration av företag, arbetsplatser och människor. För att arbetsmarknadernas storlek också skall kunna vidgas behövs större uppmärksamhet än idag på frågor som gäller könsuppdelning på arbetsmarknaden, jämställdhet i fråga om föräldraledighet och hushållsarbete, reskostnader, samordning av trafikslag och pendlingsbenägenhet uppmärksammas. En del av detta kan åtgärdas inom ramen för regionalfonden, annat inom socialfonden.

Figur 3: Lokala arbetsmarknader för högutbildade män och lågutbildade kvinnor i Stockholm-Mälarenregionen år 1999.



Källa: Effekter av framtida regionförstoring i Stockholm-Mälarenregionen. FÖM 1:2003.

⁵ OECD Regions at Glance 2005

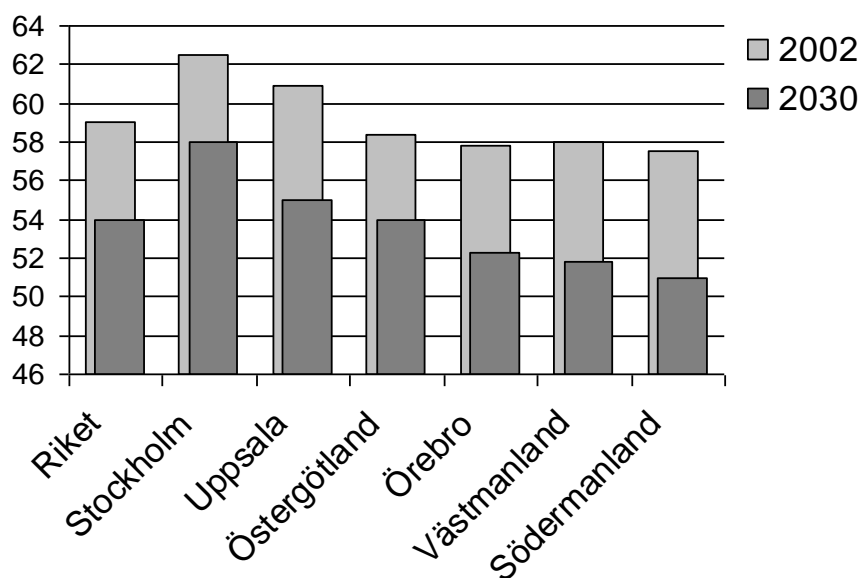
3.3 Befolkningen i Östra Mellansverige

3.3.1 Demografiska effekter på arbetskraftsutbudet

Det är primärt två faktorer som ligger bakom tillväxten av BNP i ett land; förändringen av antal arbetade timmar och produktivitetstillväxten. Produktivitetstillväxten är nära sammanflätad med den tekniska utvecklingen, det vill säga teknikfaktorn, investeringsutvecklingen samt hur snabbt företagen anpassar antalet anställda till efterfrågan på varor och tjänster. De arbetade timmarna är nära kopplade till förändringar av storleken på den yrkesaktiva befolkningen.

Under de närmaste decennierna beräknas förändringar i befolkningens sammansättning i fråga om ålder och etniskt ursprung få mycket stora konsekvenser på utbudet av arbetskraft. Studier av den så kallade demografiska effekten på arbetskraftsutbudet visar att den tillgängliga arbetskraften kommer att begränsas starkt, i synnerhet i de befolkningsmässigt små regionerna. Brist på arbetskraft kommer till slut att påverka tillväxten och välfärden negativt för alla medborgare.

Figur 4: Andel i arbetsföra åldrar i förhållande till total befolkning



Källa: AMS, Arbetskraftsutbudet i Sverige – en utblick mot 2030

Befolkningsstrukturen fram till 2030 innebär att andelen personer i arbetsför ålder minskar successivt från 59 till 54 procent. Samtidigt stiger försörjningsbördan i hela riket. Detta sker i och med att allt färre som måste försörja allt fler som inte befinner sig i arbete. Prognoserna fram till 2030 tyder på att antalet personer i arbetskraften kommer att öka i endast fem län, företrädesvis i storstadsregionerna. I övriga delar av landet beräknas arbetskraftsutbudet minska. På LA-nivå blir utveckling särskilt tydlig.

Enligt AMS prognoser kommer befolkningsminskningen i Östra Mellansverige framför allt att drabba regionens västra delar kring Fagersta, Karlskoga och Filipstad/Hällefors. Även Nyköping/Oxelösund, Katrineholm/Flen/Vingåker, Tranås samt Kö-

ping/Arboga/Kungsör beräknas minska sin befolkning, även om utbyggda kommunikationer och fortsatt regionförstoring kan milda effekterna av den demografiska utvecklingen. Tack vare en redan ung befolkning och fortsatt inflyttning av yngre kan framför allt Stockholm, Uppsala, Linköping och Örebroregionen förväntas öka sin arbetskraft.

Obalanser mellan dem som arbetar och dem som inte arbetar förväntas bli särskilt svårösta i de regioner som redan upplever en vikande befolkning, vilket tillsammans med hög medelålder och låg utbildningsnivå leder till sjunkande geografisk och yrkesmässig rörlighet. Enligt AMS prognoser krävs det ett tillskott på omkring 550 000 sysselsatta till 2030 för att kunna bibehålla nuvarande andel på riksplanet. Det finns emellertid möjligheter att redan utifrån befintlig befolkning öka den samlade arbetskraftsresursen med mellan 150 000 och 200 000 personer, vilket räknat på Östra Mellansverige kan röra sig om omkring 24 000 till 32 000 personer.

Potential att öka arbetskraftsutbudet

Den största potentialen att öka arbetskraftsutbudet återfinns bland *personer med utländsk bakgrund*. I dagsläget har denna grupp en lägre förvärvsfrekvens än bland svenskfödda. Detta gäller i synnerhet *kvinnor med utländsk bakgrund*. Det finns också möjlighet att öka arbetskraftsdeltagandet bland befolkningen i *åldrarna 50-64 år* genom att få fler att stanna kvar på arbetsmarknaden längre.

Bland yngre gäller det på motsvarande sätt att *sänka etableringsåldern* på arbetsmarknaden. Etableringsåldern har höjts från 20 år 1990 till 27 år drygt tio år senare. Detta har skett främst som en följd av att allt fler påbörjar högskolestudier och att de tar lång tid på sig att avsluta dem. Höjningen beror också på att det för yngre utan utbildning är svårt att få in en fot i arbetslivet. Ökad samverkan mellan skola och arbetsliv, studie- och yrkesvägledning samt nya koncept för att möta olika lärstilar skulle kunna minska avhoppet i gymnasieskolan och förbereda ungdomarna på ett bättre sätt än vad som är fallet.

I september 2007 var antalet personer med sjukpenning och sjuk/aktivitetsersättningar ca 750 000 i landet. Dessa utgör en stor potential för att öka arbetskraftsutbudet. Enligt en undersökning från Försäkringskassan (mars 2005) så anser 60 procent av de sjukskrivna själva att de skulle kunna arbeta, åtminstone en del av sin normala arbetstid, om de själva kunde bestämma över sin situation på arbetsplatsen. Av dem som är sjukskrivna på heltid säger 32 procent i studien att de vill arbeta deltid med tanke på sin arbetsförmåga. Det visar sig också att många sjukskrivna, 39 procent, uppger att de i väntan på utredning, specialistbesök eller annan behandling i sjukvården skulle kunna arbeta, åtminstone deltid, om arbetssituationen anpassades efter arbetsförmågan.⁶

Stora möjligheter ligger även i att öka arbetsförmåga och sysselsättning bland *personer med funktionshinder*. Nästan en miljon människor mellan 16 och 64 år i Sverige har något funktionshinder. Av dessa har sex av tio ett funktionshinder som också innebär att deras arbetsförmåga är nedsatt, ofta till följd av något rörelsehinder. I befolkningen totalt finns omkring 313 000 kvinnor och 243 000 män mellan 16 och 64 år som har nedsatt arbetsförmåga.

⁶ Sjukskriven i onödan. Försäkringskassan analyserar 2005:5

År 2006 ingick 67 procent av personerna med funktionshinder i arbetskraften jämfört med 78 procent för befolkningen totalt och 80 procent för de personer som ej har funktionshinder. Arbetslösheten bland personer med funktionshinder uppgick fjärde kvartalet 2006 till 6,2 procent, vilket är på samma nivå som år 2004. Detta kan jämföras med arbetslösheten i befolkningen totalt som har gått ner från 5,1 till 4,5 procent under samma period.⁷ Bättre samverkan mellan olika myndigheter och bättre koppling mellan vägledning, anpassning och rehabilitering, anpassade arbetsuppgifter, anpassat arbetstempo och anpassad arbetstid borde kunna få fler personer med funktionshinder att klara av att ta sig ut i arbetslivet.

Även om potentialen att öka arbetskraftsdeltagandet inom olika grupper är stor kommer tillskottet inte att vara tillräckligt för att kompensera för den demografiska utvecklingen. En lösning kan vara ett ytterligare tillskott av arbetskraft från andra länder genom *ökad invandring*. Detta måste dock mötas av en fungerande introduktion i samhället och minskad osäkerhet bland arbetsgivare inför utländskt förvärvat kompetens och erfarenheter från andra kulturer, kort sagt minskad diskriminering. Länsstyrelsernas uppdrag att förhandla med kommunerna om flyktingmottagning samt uppgiften att få till stånd en god och ändamålsenlig introduktion i det svenska samhället kan skapa öppningar för att minska obalanserna i utbud och efterfrågan på olika arbetsmarknader.

Generationsskiften i företag

En aspekt av den åldrande befolkningen brukar ibland benämnas generationsskiftesproblematik i mindre företag. Omkring en tredjedel av alla företagare i Sverige är 55 år eller äldre. I länen i Östra Mellansverige är mellan 34 och 36 procent av företagarna äldre än 55 år. Totalt rör det sig om över 7 000 företag (14 procent av alla företag) vilka tillsammans sysselsätter omkring 30 000 anställda.⁸ Några branscher är mer utsatta än andra, exempelvis energiproduktion, vattenförsörjning, jord- och skogsbruk samt vård- och omsorg.

3.3.2 Befolkningens utbildning

Utbildningsnivån höjs

Utbildningsnivån hos befolkningen i Sverige har ökat under de senaste decennierna. Idag har omkring 35 procent av befolkningen en eftergymnasial utbildning, mot 22 procent år 1990. År 1990 hade en tredjedel av befolkningen mellan 25 och 64 år endast en grundskoleutbildning att falla tillbaka på. Knappt 20 år senare har den andelen minskat till 16 procent.

De högst utbildade invånarna återfinns idag i Stockholms län. Omkring 44 procent av befolkningen mellan 25 och 64 år har en eftergymnasial utbildning, det vill säga nio procentenheter över rikets genomsnitt. I länen i Östra Mellansverige, förutom Uppsala län, ligger utbildningsnivån lägre än riksnittet. Södermanland har lägst andel av invånarna med eftergymnasial utbildning, totalt 28 procent. Örebro och Västmanland ligger något högre med 31 procent. Andelen lågutbildade är dessutom högst i just dessa län. Andelen kvinnor med högre utbildning varierar i dessa län mellan fem och nio procent-

⁷ Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2006. Information om utbildning och arbetsmarknad 2007:2. AMS och SCB.

⁸ Generationsskiften i företag – en problemanalys. Nutek B2004:2.

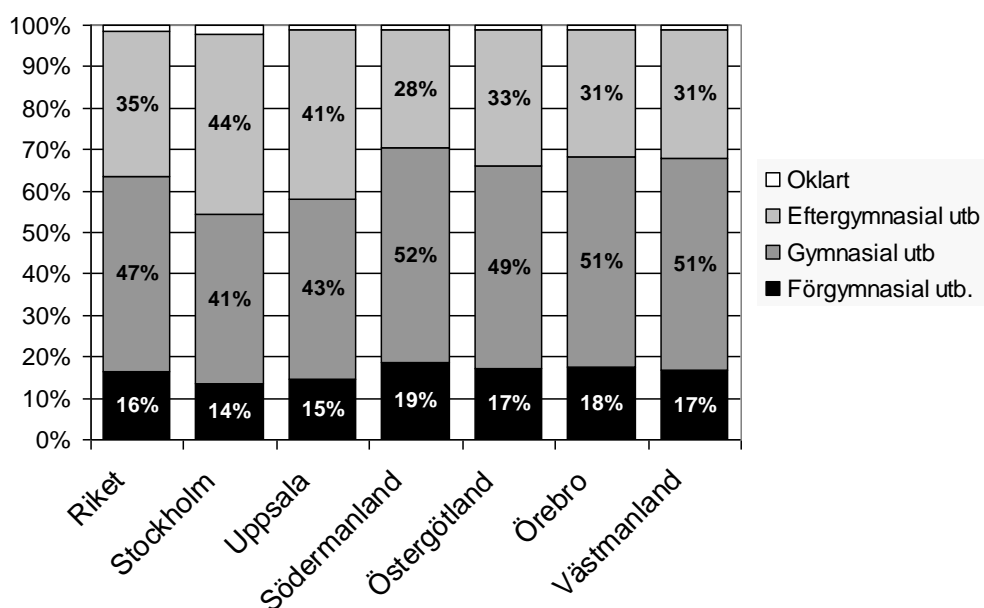
enheter. I hela landet har 39 procent av kvinnorna högre utbildning, mot 32 procent bland männen. Om dessa skillnader kvarstår riskerar den könsuppdelade arbetsmarknaden att cementeras eftersom den kvinnligt dominerade arbetsmarknaden i allmänhet fordrar en akademisk examen (sjuksköterska, lärare, förskollärare), medan den manligt dominerade arbetsmarknaden (drifttekniker, mekaniker, byggnadsarbetare) ofta rekryterar gymnasieutbildade.

Antalet personer med eftergymnasial utbildning i Östra Mellansverige har totalt sett mer än fördubblats under de senaste tjugo åren, från 140 000 år 1985 till 315 000 år 2006. Den stora ökningen gäller även för övriga regioner och innebär en bred uppgradering av arbetskraftens samlade kompetens och anställningsbarhet.

Höjningen av den utbildningsnivån beror både på högskolans expansion och på inflyttning av utbildade från andra regioner där arbetsmarknaden erbjuder färre möjligheter till arbete.

I figur 5 redovisas av befolkningens utbildningsnivå i olika delar av landet.

Figur 5: Befolkningens utbildning (25-64 år).



Källa: SCB

Övergångar till högre utbildning

Det har länge funnit en politisk målsättning att hälften av alla 25-åringar skall ha påbörjat högre studier. I vissa regioner har målsättning redan uppnåtts, framför allt bland kvinnor.

I Östra Mellansverige har ungdomarna i Uppsala län den högsta övergångsfrekvensen till högre utbildning, med nästan 53 procent. Lägst övergångsfrekvens återfinns i Södermanlands län, där drygt 37 procent har börjat vid universitet eller högskola. I de olika länen är det tio till fjorton procentenheter fler kvinnor som påbörjat högre studier än män. (se Genväg Sörmland)

En del av skillnaderna i övergångsfrekvens mellan län och kommuner förklaras av skillnader i social struktur. Barn till föräldrar med lång utbildning fortsätter till högre utbildning i större utsträckning än barn till föräldrar med kort utbildning. För Uppsala kommun innebär det att 62,4 procent av ungdomarna läser vidare, medan endast ca 30 procent av ungdomarna i Kumla, Lindesberg, Köping, Hallberg och Boxholm gör det-samma. Fördelat på kön blir skillnaderna ännu större. Pojkar ligger klart lägre än flickor.

Tillgången till högre utbildning, befolkningens sammansättning och den lokala arbetsmarknadens möjligheter är andra viktiga faktorer som påverkar andelen studerande. Arbetsmarknaden kan både ge incitament till studier och avlänka från studier. I vissa fall stärker en svag arbetsmarknad incitamenten för högre studier som ett alternativ till arbetslöshet.⁹

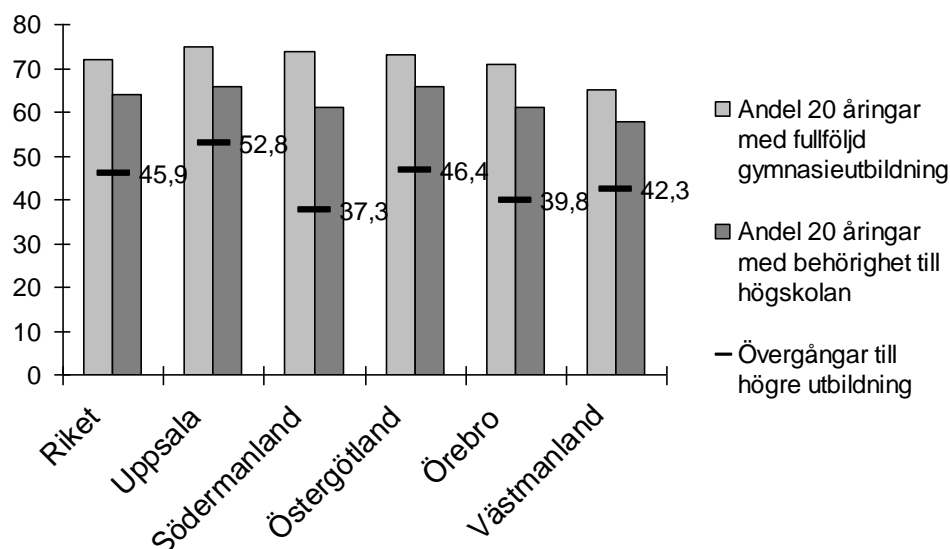
Resultat från gymnasieskolan

För att ta sig in på högre studier krävs grundläggande behörighet från gymnasieskolan. Det visar sig emellertid att närmare tre av tio 20-åringar inte fullgjort gymnasieskolan och att nära fyra av tio saknar behörighet att läsa vidare. Bland länen i Östra Mellansverige placerar sig Uppsala högst med 75 procent av ungdomar med avklarad gymnasium. Uppsala kommun med en stark utbildningstradition lyfter siffran för hela länet. Sämst utbildningsresultat från gymnasieskolan uppvisas i Västmanlands län, där 58 procent av 20-åringarna är behöriga till högskola och där över en tredjedel av alla 20-åringar inte fullgjort gymnasiet. I några kommuner är det uppemot fyra och fem av tio som inte klarar gymnasiet. Forskning visar att underpresterande gymnasieungdomar har signifikant sämre hälsa än motsvarande ungdomar med fullgoda gymnasiebetyg.¹⁰ Det är fler som lämnar skolan med oavslutade studier på de yrkesförberedande programmen än på de studieförberedande. Pojkarna är överrepresenterade bland dem som hoppar av gymnasieskolan.

⁹ Högskoleverket, Statistik och analys. Nr 2006/7

¹⁰ Underpresterande skolelevers livssituation, levnadsvanor och hälsa. En rapport från undersökningen Liv & Hälsa ung - 2006 i Västmanland. Centrum för Klinisk forskning, Västerås Centrallasarett, Uppsala Universitet

Figur 6: Utbildningsresultat från gymnasieskolan samt övergång till högre utbildning till och med 25 års ålder läsåret 2005/06, procent.



Källa: HSV och Skolverket

De svaga utbildningsresultat som framkommer i vissa län indikerar att många ungdomar har sämre förutsättningar än jämnåriga i andra kommuner att hävda sig på arbetsmarknaden. För ett antal ungdomar kan detta vara början på en lång period av arbetslöshet. Ju längre tiden går, desto svårare blir möjligheterna att komma ur situationen. Till problembilden för dessa ungdomar hör också en ökande ohälsa, starka inslag av psykiatriska problem, samt cementering i utanförskap med stora samhällsekonomiska konsekvenser som effekt.

3.3.3 Invånare med utländsk bakgrund

I Sverige bor det omkring 1,5 miljoner personer vars båda föräldrar är födda utomlands. Omkring 240 000, eller 16 procent av alla med utländsk bakgrund, bor i Östra Mellansverige. Med Stockholms län inräknat återfinns nära hälften av alla med utländsk bakgrund i regionen.

Fördelningen av personer med utländsk bakgrund skiljer sig mycket åt mellan olika kommuner i regionen. I Kinda, Lekeberg och Åtvidaberg har var tjugonde invånare utländsk bakgrund, medan en fjärdedel av invånarna i Surahammar, Eskilstuna och Fagersta har sitt etniska ursprung i ett annat land än Sverige. Haparanda och Botkyrka har högst andel invånare med utländsk härkomst av alla kommuner i landet, närmare 50 procent.

Det är i allmänhet kommuner som redan har en stor procentuell andel personer med utländsk bakgrund som tar emot flest nyanlända. Vissa kommuner har därför kommit att svara för en relativt stor del av senare års invandring. Eftersom många av dessa människor bosätter sig i redan utsatta stadsdelar ökar pressen på den offentliga servicen i området. Det är samtidigt svårt att ordna med arbete och bostad. Svaga kontakter med

samhället utanför de utsatta områdena och sen etablering på arbetsmarknaden förstärker segregationen.

Definitionen av utsatta stadsdelar kan variera. Om utgångspunkten tas i sysselsättningsstatistik och uppgifter om skolresultat och valdeltagande fanns det år 2002 hela 136 närområden som kunde klassas som utanförskapsområden i landet.¹¹ Av dessa återfanns 41 i kommuner i Östra Mellansverige, företrädesvis i regionens större städer såsom Eskilstuna, Örebro, Västerås, Linköping, Norrköping och Uppsala. I dessa kommuner ligger åtminstone tolv av landets femtio mest utsatta områden och stadsdelar. De 16 mest utsatta områdena återfinns antingen i Stockholm stad, i Göteborg och i Malmö.

Inom ramen för den s.k. urbana utvecklingspolitiken har det tecknats lokala utvecklingsavtal i 38 utsatta stadsdelar i landet år 2007. Tre av dessa återfinns i Östra Mellansverige; Gottsunda i Uppsala, Skäggetorp i Linköping och Klockartorpet i Norrköping. Avsikten är att ett antal statliga myndigheter ska sluta avtal med berörd kommun om utveckling i stadsdelen. Enligt regleringsbrev ska Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ska skriva på dessa avtal och enligt regeringen förutsätts att EU-fonder finns med i arbetet. (prop.2007/2008:1)

Figur 7:10 kommuner med högst andel av befolkningen med utländsk bakgrund, 2006-12-31.

Kommun	Folkmängd	Andel med utländsk bakgrund	Antal med utländsk bakgrund
Surahammar	10 109	24,3	2452
Eskilstuna	92 250	23,7	21 828
Fagersta	12 202	23,1	2 822
Hallstahammar	15 042	22,0	3 313
Västerås	132 920	21,9	29 159
Köping	24 659	19,4	4 774
Uppsala	185 187	18,5	34 301
Oxelösund	11 111	18,3	2 030
Norrköping	125 463	18,0	22 564
Örebro	128 977	17,8	22 901

Källa: SCB

Förvärvsfrekvenser

Det politiska målet har tidigare varit att andelen förvärvsarbete bland den arbetsföra befolkningen 20-64 åringar (förvärvsfrekvensen) skall uppgå till 80 procent.

Förvärvsintensiteten i landet uppgår år 2007 till omkring 78 procent. Nivån är den samma i samtliga län i Östra Mellansverige inklusive Stockholm. Generellt sett ligger männen omkring fem-sex procentenheter högre än kvinnorna. Utlandsfödda arbetar i mindre utsträckning än svenskfödda. I Östergötland förvärvsarbetar ca 53 procent av

¹¹ Definitionen utgår från att sysselsättning ligger under 60 procent för personer mellan 20 och 64 år och att antingen skolresultatet eller valdeltagandet ligger under 70 procent. Utanförskapets karta. En kartläggning över utanförskapet i Sverige. Folkpartiet dec 2004.

alla utrikes födda, i Örebro 54 procent och Södermanland 56 procent. Västmanland och Uppsala ligger något högre med 58 respektive 59 procent.

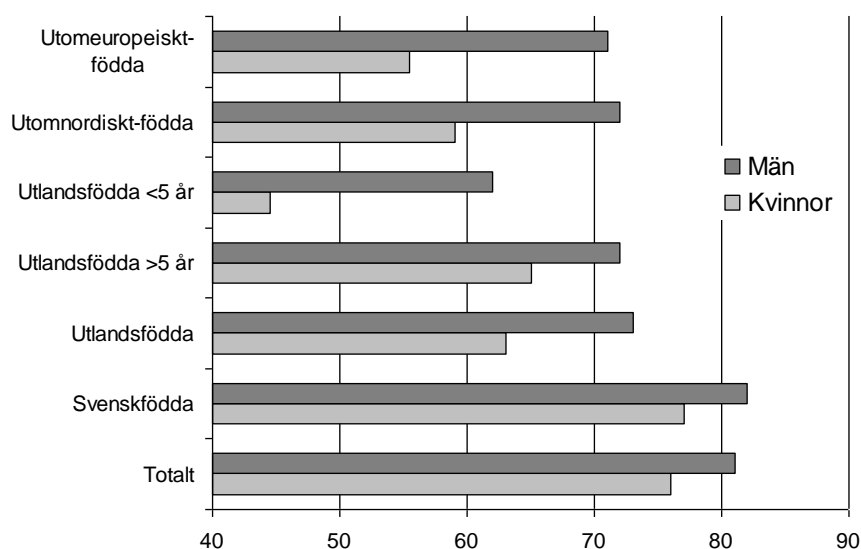
Tiden i Sverige och konjunkturen har stor betydelse för förankring på arbetsmarknaden av personer med utländsk bakgrund. För dem som varit i Sverige kortare tid än 10 år har konjunkturkänsligheten varit särskilt hög sedan mitten av 90-talet. De har kommit att utgöra en slags buffert på arbetsmarknaden. De har svårt att komma in på arbetsmarknaden när det är gott om jobb och de har lättare att förlora jobbet (om de fått något) när konjunkturen mattas av. Långa väntetider, bristande kvalitet och individanpassning inom svenskundervisningen samt svårigheter för arbetsgivare att bedöma och värdera utländska yrkeskunskaper kan försena inträdet på arbetsmarknaden.

En genomgång av arbetskraftsdeltagandet mellan kön och ursprung visar på stora skillnader. Bland personer med utländsk bakgrund har kvinnor betydligt lägre arbetskraftsdeltagande än män. De som är födda i länder i Asien och Afrika har lägre sysselsättning än andra, oavsett hur länge de varit i Sverige och oavsett kön, utbildning och ålder.

Enligt AMS skulle samma arbetskraftsdeltagande bland personer med utländsk bakgrund som hos svenskfödda kunna ge ett tillskott i arbetskraften på omkring 135 000 personer fram till år 2010. För Östra Mellansverige skulle det innebära ytterligare omkring 20 000 personer i arbete.

Svårigheterna på arbetsmarknaden kan inte generellt förklaras av skillnader i utbildningsnivå. Frånsett de lågutbildade som kom till Sverige på 70-talet är det inga större skillnader mellan inrikes och utrikes födda när det gäller utbildning. Tvärtom visar inte minst invandringen från Irak och Ryssland på mycket höga utbildningsnivåer. Trots det återfinns många högutbildade invandrare i lågt kvalificerade jobb. Integrationsverket har visat att endast sex av tio utländska akademiker har ett arbete som motsvarar deras utbildningsnivå, jämfört med åtta av tio bland akademiker som är inrikes födda.

Figur 8: Andel sysselsatta i olika befolkningsgrupper 2002 (skalan är beskuren)



Källa: AMS. Arbetskraftsutbudet i Sverige – en utblick mot 2030.

Diskriminering och riskundvikande

Diskriminering är ett belagt problem i arbetslivet. Utvärderingar visar dock att det som inledningsvis kan beskrivas som diskriminering, t ex att personer med utländska namn gallras bort vid en rekrytering, ibland snarare uttrycker en osäkerhet kring språkfärdigheterna hos personer med utländsk bakgrund och svårighet att värdera tidigare yrkeskvalifikationer. Följden blir att arbetsgivarna inte är beredda att ta kostnaden för att ta reda på hur det ser ut i det individuella fallet. Företagen väljer hellre att vara på den säkra sidan.¹²

ESF-projekt som genomförts har i flera fall visat att denna osäkerhet kan reduceras genom att personer med utländsk bakgrund får hjälp med att ta en första initial kontakt med olika arbetsplatser. En kvalificerad matchningsfunktion har ofta visat sig ge goda resultat.¹³

Bristande kunskaper i svenska och en felaktig bild bland personer med utländsk bakgrund av vilka krav som ställs på en arbetsplats kan också påverka möjligheten att erbjudas arbete. De som aldrig arbetat i Sverige har ofta svårt att veta hur den svenska arbetskulturen fungerar. Den kulturkrock som kan uppstå kan leda till problem som den enskilda arbetsgivaren helst skulle vilja undvika. Detta kan undvikas med goda kunskaper i svenska. Den som kan språket ökar kraftigt sina möjligheter till arbete och vilken lön personen kan förvänta sig. Sysselsättningspremien för att behärska språket har visat sig uppgå till omkring tio procentenheter.¹⁴

Från ett integrationsproblem till tillväxtpotential

Frågan om personer med utländsk bakgrund och integration diskuteras vanligtvis i ett problemorienterat perspektiv. Diskussionen handlar om segregation, diskriminering, arbetslöshet och en rad andra sociala problem. Integrationspolitiken har kommit att förknippas med en social verksamhet. Sällan utgår diskussionen från den betydelse som personer med utländsk bakgrund och människor med annat etniskt ursprung än svenskt har för den svenska ekonomin och arbetsmarknaden.

I framtiden kommer kompetens- och arbetskraftsförsörjningen att vara beroende av att kompetensen hos personer med utländsk bakgrund, inte minst i ljuset av den väntade demografiska utvecklingen. De nyanlända har generellt sett hög utbildning och bär med sig värdefulla yrkeskunskaper från sina hemländer.

I Östra Mellansverige bor det omkring 240 000 personer med utländsk bakgrund (48 % män och 52 % kvinnor) vilka kommer från ca 180 olika länder. I vissa stadsdelar och skolor förekommer över 100 talade språk och den kulturella kompetensen är medfött hög. Dessa människor har inte bara en egen – ofta hög – kompetens, de bildar också en betydande marknad för varor och tjänster. Detsamma gäller naturligtvis även andra grupper, som kan ändra konsumtionsmönster med en fast inkomst.

¹² Se t ex SNS (2006). Dan-Olof Roth och Olof Åslund Utbildning och kunskaper i svenska - framgångsfaktorer för invandrade?

¹³ Integration och mångfald – Lärdomar från Växtkraft Mål 3 i Stockholms län. EuroFutures 2006.

¹⁴ SNS (2006). Dan-Olof Roth och Olof Åslund Utbildning och kunskaper i svenska - framgångsfaktorer för invandrade?

Flera personer med utländsk bakgrund har drivit eget företag i sina hemländer och kan därför ha goda förutsättningar att bli företagare och arbetsgivare i Sverige. Idag startas omkring vart femte nytt företag av personer med utländsk bakgrund. I de ca 7 300 företag som startades av personer med utländsk bakgrund år 2001 sysselsattes 12 500 personer tre år senare. Varje sådant företag som startas sysselsätter därmed i genomsnitt 1,72 personer.¹⁵ Bland unga människor med utländsk bakgrund startas företag i betydligt större omfattning än bland unga med svensk bakgrund.¹⁶

3.3.4 Arbetslöshet och ohälsa

Studier har visat att det finns ett tydligt samband mellan arbetslöshet och aktivitetsersättning samt ohälsa. I regioner, där strukturuomvandlingen går fort och förnyelsekraften är svag är arbetslösheten ofta hög.

Bättre hälsa i stora arbetsmarknadsregioner

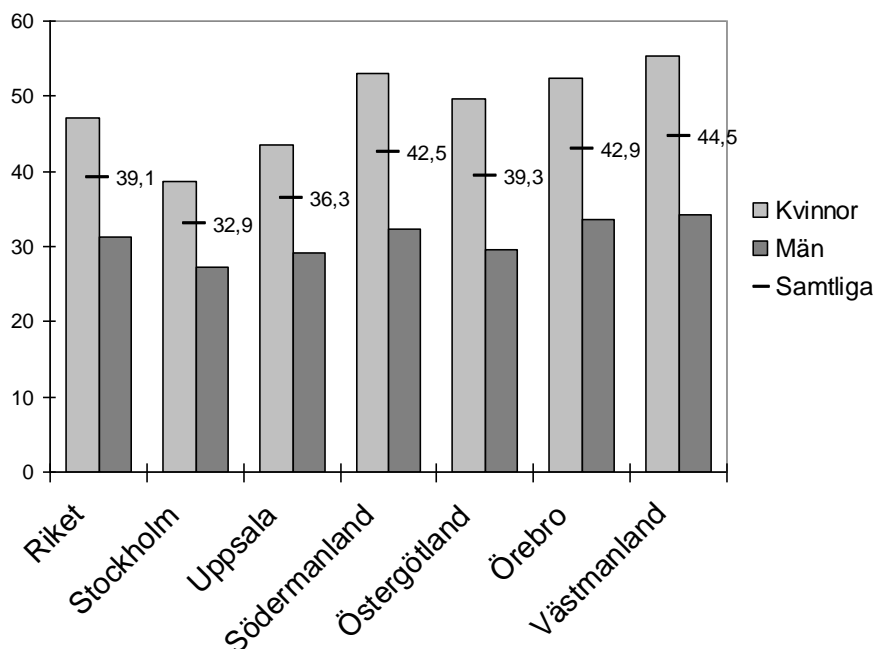
Det finns vidare ett starkt negativt samband mellan antalet förvärvsarbetande i näringslivet och andelen med ersättning vid arbetslöshet eller ohälsa. Ju fler som arbetar i privat näringsliv, desto lägre är andelen med ersättningar. Den lokala arbetsmarknadens storlek tycks ha stor betydelse i detta sammanhang. När flera kommuner är sammankopplade med varandra i ett lokalt arbetsmarknadsområde får befolkningen fler arbeten att välja mellan, inom rimligt reseavstånd, vilket ökar möjligheterna att hitta ett arbete. Ett större arbetsmarknadsutbud leder således till att andelen med ersättningar blir lägre. I Östra Mellansverige är det framför allt Västerås, Fagersta samt Linköping och Örebro som har få kommuner i arbetsmarknadsområdet och relativt stora andelar av befolkningen utanför arbetsmarknaden.¹⁷

¹⁵ Statistik om invandrades företagande i Sverige. Nutek

¹⁶ NUTEK (2006). Att vara sin egen. Unga företagare med utländsk bakgrund – villkor och strategier

¹⁷ Edling, J. En agenda för Sverige. 2005.

Figur 9: Ohälsotalet, som mått på utbetalda dagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, rehabiliteringspenning, aktivitetsersättning och sjukbidrag från socialförsäringen. Juli 2007.



Källa: Försäkringskassan

Ohälsotalen minskar, från en hög nivå

Folkhälsopolitiken i Sverige har som mål att skapa samhällsliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen. Särskilt angeläget är det att förbättra folkhälsan för de grupper i befolkningen som är mest utsatta för ohälsa. Över hela riket har ohälsotalet - räknat på summan av antalet ohälsodagar per invånare - börjat sjunka något sedan en toppnotering på över 43 dagar under 2003. I juli 2007 uppgick ohälsotalet till 39,1 dagar i landet.

Bland länen i Östra Mellansverige är det endast Uppsala som underskrider riksgenomsnittet. Södermanland, Västmanland och Örebro har ett ohälsotal som överskrider 42 dagar per år. Generellt sett har kvinnor mellan 15 och 20 dagars högre sjukfrånvaro än männen i regionens fem län. Den lägsta sjukfrånvaron återfinns i Stockholms län, vilket framgår av figur 10.

I december 2006 fanns det över 94 000 personer i Östra Mellansverige som erhöll sjukersättning (motsvarande förtidspension), varav 39 procent män och 61 procent kvinnor. Under samma period uppbar nära 3 400 ungdomar 18-29 år aktivitetsersättning. Fördelningen mellan könen är jämn bland ungdomar.

Figur 10: Sjukersättning/aktivitetsstöd i december 2006 med fördelning efter län

	Sjukersättning/aktivitetsersättning			Aktivitetsersättning		
	Samtliga	Kvinnor	Män	Samtliga	Kvinnor	Män
Uppsala	17 238	10 608	6 630	638	318	320
Södermanlands	16 741	10 450	6 291	438	222	216
Östergötlands	25 336	15 936	9 400	919	476	443
Örebro	17 803	10 848	6 955	719	351	368
Västmanland	17 500	10 757	6 743	659	326	333
Östra Mellansverige	94 618	58 599	36 019	3 373	1 693	1 680

Källa: Försäkringskassan

Kvinnor har haft sämre hälsoutveckling än män under hela 1990-talet. Försäkringskassan konstaterar att det är dubbelt så många kvinnor än män i de flesta diagnosgrupper. Även bland unga vuxna som har fått en svag ställning på arbetsmarknaden märks en försämring av psykiskt välbefinnande.

Bland de problem som ligger bakom ohälsan lyfter Försäkringskassan fram inlåsnings-effekter i sjukförsäkringssystemet, brist på etablerade metoder att stödja individer som står långt ifrån arbetsmarknaden, svårt för individer att hantera och ta itu med sin egen situation (coping) och små möjligheter att snabbt åtgärda behov av rehabilitering i långa sjukfall. Bristande social jämställdhet vad gäller ansvar för barn och hem, där männen endast svarar för 20 procent av föräldraledigheten, kan förstärka inlåsningsarna.

3.4 Sysselsättning och arbetsmarknad

3.4.1 Sysselsättningsutveckling i Sverige

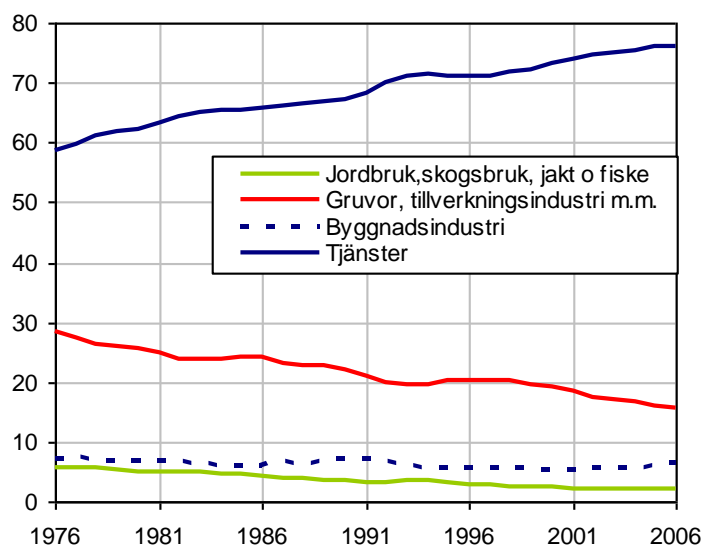
Under de senaste 30 åren har Sverige gått från att vara en industrination till att bli en till största delen tjänsteproducerande nation. I mitten av 1960-talet svarade tillverknings- och byggindustrin för omkring hälften av sysselsättningen. Sedan dess har utvecklingen i hela landet gått mot en ökad sysselsättning inom tjänstesektorn, samtidigt som antalet sysselsatta inom industrin minskat. Produktivitetsökningen inom industrin innebär att där produceras mer än någonsin tidigare, men med färre anställda än på 100 år. Den är fortfarande mycket viktig för regionens sysselsättning och ekonomi.

Den privata tjänstesektorn svarar idag för merparten av tillkomsten av nya jobb och beräknas bli allt viktigare för den fortsatta tillväxten, inte minst när det gäller framväxt av nya företag. Tjänstesektorn utveckling bygger dock i hög grad på att industrin är fortsatt stark och att uppgifter som skötes av industriföretagen kan avlänkas till specialiserade tjänsteföretag.

Antalet sysselsatta inom offentliga tjänster ökade starkt under den offentliga sektorns utbyggnad under 1970-talet. Detta innebar att kvinnors förvärvsfrekvens nådde en internationellt sett hög nivå som sedan har kunnat bibehållas. Därefter har den privata tjänstesektorn tagit vid som sysselsättningslokomotiv. Andelen verksamma i privata tjänsteföretag har ökat betydligt sedan 1990-talets början. Mellan 1993 och 2002 svarade sektorn för över 70 procent av sysselsättningsökningen i Sverige. Den privata sektorn ökade antalet sysselsatta med 440 000 personer under perioden, medan antalet sysselsatta i offentlig sektor minskade med 170 000. Det område som fortfarande spås

kunna bidra till ett sysselsättningsmässigt lyft är framväxten av tjänsteföretagande som efterfrågas av privata hushåll.

Figur 11: Sysselsättning i olika branscher, andel av total sysselsättning 1976-2006



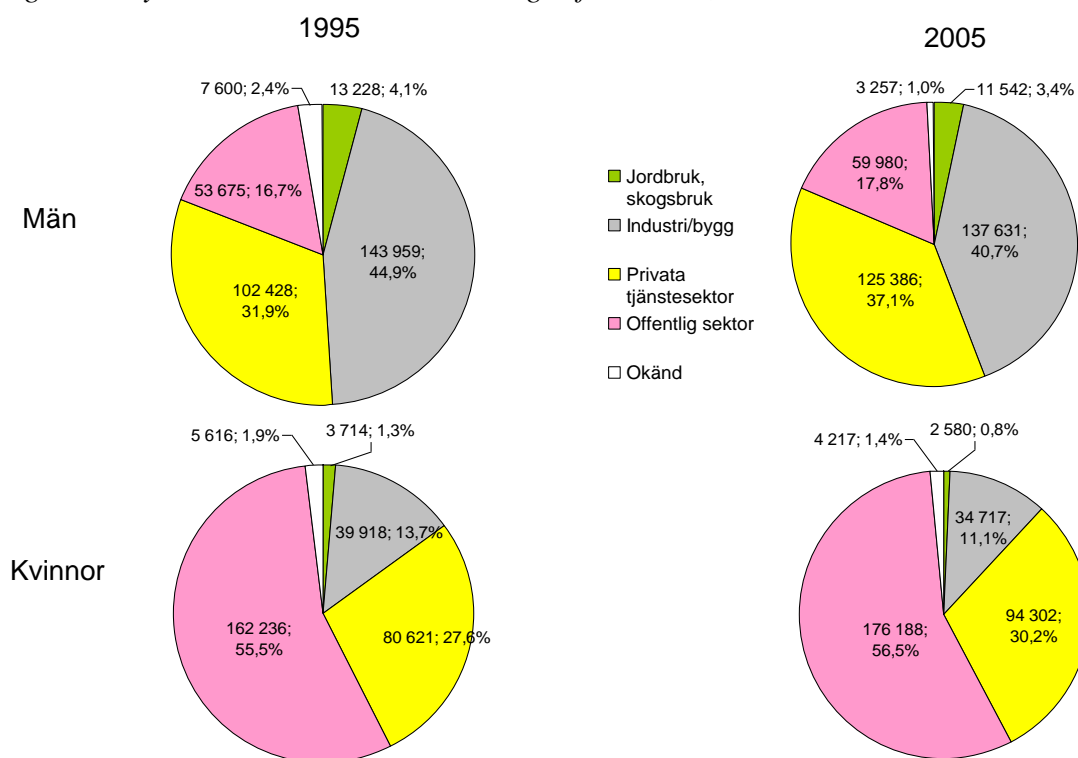
Källa: SCB (AKU)

3.4.2 Sysselsättningens utveckling i Östra Mellansverige

Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könsuppdelad. I Östra Mellansverige var knappt 41 procent av männen sysselsatta inom sektorerna industri och bygg år 2005, medan 11 procent av kvinnorna återfanns i dessa branscher. Bland kvinnor dominerar den offentliga sektorn som arbetsgivare. Över hälften av kvinnorna, 56,5 procent, arbetade inom offentlig sektor år 2005. För männen var motsvarande andel 17,8 procent.

Den privata tjänstesektorns andel av sysselsättningen har ökat bland både män och kvinnor. Totalt sett sysselsätter den privata tjänstesektorn i Östra Mellansverige 37 000 fler personer år 2005 än år 1995. Industri- och byggsektorn har under samma period minskat antalet sysselsatta med omkring 11 000 personer, även om den under de två senaste åren har befunnit sig i en mycket stark högkonjunktur. Sysselsättningen inom den offentliga sektorn har ökat med omkring 20 000 personer mellan 1995 och 2005.

Figur 12: Sysselsatta i Östra Mellansverige efter sektor, år 1995 och 2005.



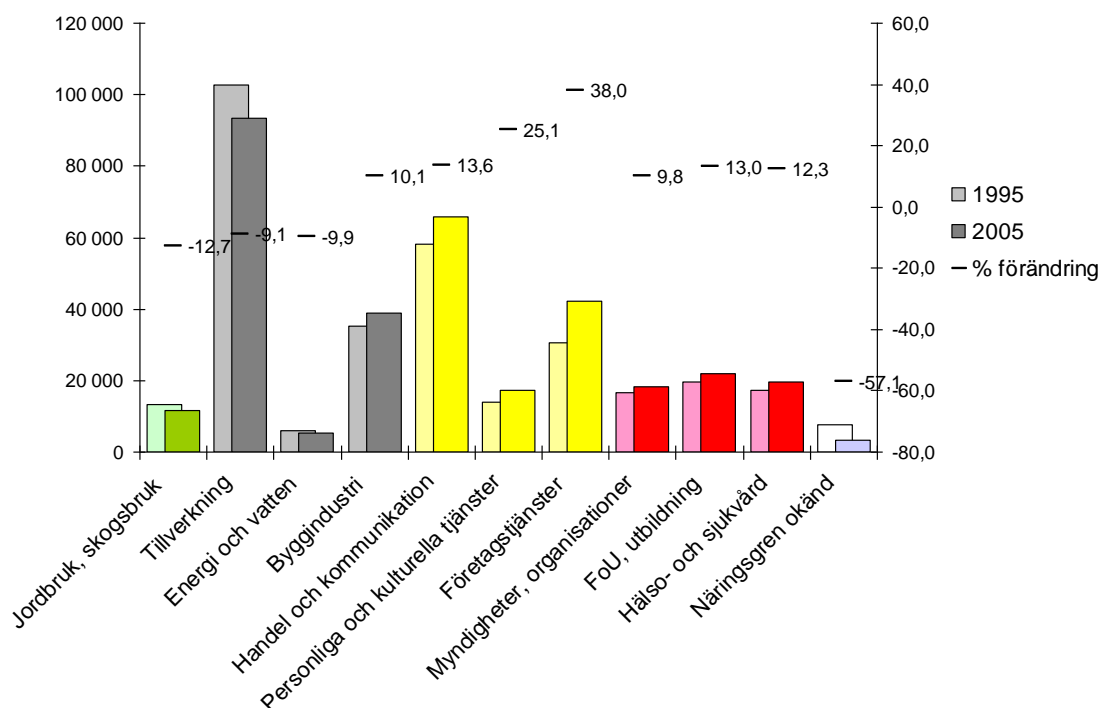
Källa: SCB/RAMS

Sysselsättning bland män

Mellan 1995 och 2005 har sysselsättningen bland männen i Östra Mellansverige ökat med totalt 5,3 procent eller ca 17 000 arbetstillfällen. En närmare granskning av utveckling inom olika näringsgrenar visar att området företagstjänster har sett den största sysselsättningsökningen med 38 procent. Inom området personliga och kulturella tjänster har ökningen varit 25 procent. En ökning har också skett inom forskning och utveckling samt utbildningssektorn, där det privata företagandet ökat mycket. Den största minskningen av sysselsättningen har skett inom den för männen viktigaste sektorn, tillverkningsindustrin. Där har andelen sysselsatta minskat med 9,1 procent. För många män kommer omstruktureringar att innebära en större yrkesomställning från tillverkningsindustri till privat och offentlig tjänstesektor, och därtill nya krav på kompetens. Samtidigt sker en utveckling inom industrin mot ökad specialisering och ökande krav på yrkesutbildning och kompetens.

Andelen sysselsatta män i offentlig sektor har legat på en i stort sett oförändrad låg nivå under perioden, vilket kan försvåra återrekrytering inom t ex vård- och omsorg. Däremot har den privata tjänstesektorns andel av sysselsättningen ökat med omkring fem procentenheter. Jord- och skogsbruk är också på tillbakagång, men från en redan tidigare låg andel av sysselsättningen.

Figur 13: Sysselsatta män i Östra Mellansverige efter näringsgren 1995 och 2005, samt procentuell förändring.



Källa: SCB/RAMS

Sysselsättning bland kvinnor

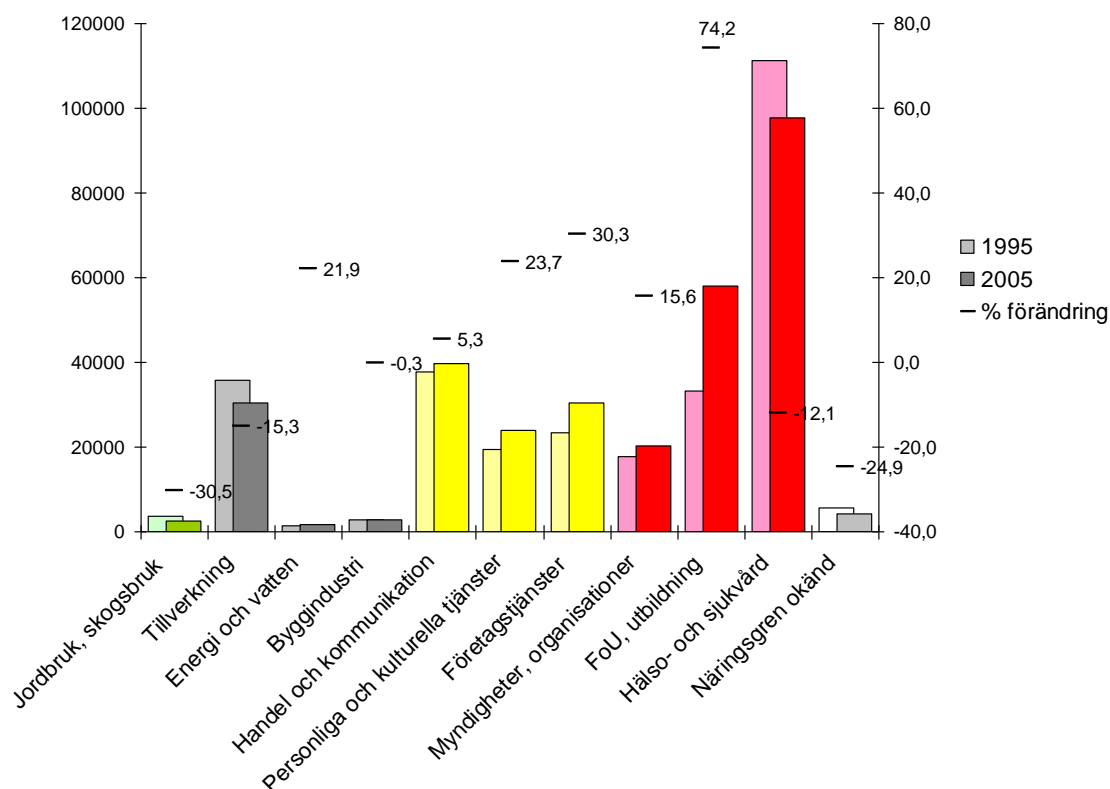
År 2005 fanns det ca 20 000 fler sysselsatta kvinnor i Östra Mellansverige än 1995, vilket innebär en genomsnittlig ökning med 6,8 procent. Den offentliga sektorns andel av sysselsättningen har behållits på en hög nivå på omkring 56 procent. Området hälso- och sjukvård är den dominerande arbetsmarknaden för kvinnor, med nästan 100 000 anställda i regionen år 2005.

Utvecklingen över tid för näringsgrenarna hälso- och sjukvård respektive FoU och undervisning är svårtolkad. Statistiska förändringar i definitioner medför att hälso- och sjukvård har minskat samtidigt som FoU och utbildning ökat kraftigt. Detta beror på att barnomsorgen bytte näringsgren 2002. Sysselsättningen har dock ökat inom bägge näringsgrenarna, mest inom hälso- och sjukvård.

Även för kvinnor har den privata tjänstesektorn svarat för en stor del av de nya jobben. Företagstjänster samt personliga och kulturella tjänster har ökat med 30 respektive 24 procent.

Områden som gått tillbaka är tillverkning med 15 procent samt jord- och skogsbruk. Antalet kvinnor i jord- och skogsbruk utgör dock en mycket liten grupp.

Figur 14: Sysselsatta kvinnor i Östra Mellansverige efter näringsgren 1995 och 2005, samt procentuell förändring.



Källa: SCB/RAMS (not: anställda inom förskolan har flyttats från sektorn hälso- och sjukvård till FoU, utbildning från 2002)

Under 2007 visar tendenser att sysselsättningen i Östra Mellansverige utvecklas mycket positivt, dock inte lika snabbt som i övriga landet. Uppsala har generellt sett en mer positiv utveckling och avviker markant från övriga fyra län i regionen.

Det finns ett antal problemområden som i varierande grad är gemensamma för de fem länen i regionen. Ett utgörs av en låg sysselsättningsgrad jämfört med den riksgenomsnittliga och även jämfört med flertalet andra län i riket. Ett annat är ungdomsarbetslösheten vilken är högre inom regionen än rikssnittet.

Örebro och Östergötland utmärker sig genom en markant högre arbetslöshet bland de utrikes födda jämfört med riksgenomsnittet. Västmanland och Södermanland ligger strax över riksgenomsnittet. Med undantag för Uppsala har de övriga länen i regionen en relativt sett högre arbetslöshet bland lågutbildade och yngre jämfört med riket i övrigt.

I bilaga beskrivs situationen på arbetsmarknaden i de olika länen utifrån struktur, arbetslöshet, särskilda målgrupper och rekryteringsläge under de närmaste åren.¹⁸

¹⁸ Tabellerna bygger på uppgifter från länsarbetsnämnderna i Östra Mellansverige. Cirkeldiagrammen baseras på statistik från SCB/RAMS 2005.

3.4.3 Internationell konkurrens och förnyelse av näringslivet

Storstadsregionerna har en mycket viktig roll ur ett nationellt tillväxtperspektiv. Under perioden 1995-2002 växte befolkning, sysselsättning och produktionsvärde snabbare i storstadsområdena än i landet som helhet. Samma utveckling sker i stora delar av Europa.

Stockholm-Mälarenregionen, inklusive Östergötland, svarar idag för över 40 procent av Sveriges ekonomi. Faktorerna bakom Mälarenregionens utveckling står att finna i en ökande internationalisering som medför att etablerad och standardiserad produktion allt lättare och snabbare söker sig till låglöneländer där produktionskostnaderna är lägre.

För Sveriges del innebär det att produktion sedan mitten av 90-talet flyttat österut mot Baltikum och Ryssland. I takt med att dessa länder höjer sin levnadsstandard höjs prisläget och produktion flyttas till Ukraina, Kina och Indien. Detta medför att höglöneländer som Sverige måste koncentrera sig på nya produkter och verksamheter där kunskapsinnehållet, inte priset, har en avgörande roll. Stockholm och Östra Mellansverige har goda förutsättningar i detta perspektiv, förutsatt att den kan klara kompetensförsörjningen. Regionen har genom sin befolkningsmässiga täthet och diversifiering av näringslivet under lång tid visat sig utgöra en grogrund för nya företag och branscher. Detta bekräftar att företag söker sig till regioner med stor marknadspotential, dynamik och kompetent arbetskraft.

3.4.4 Konkurrenskraftiga kluster

När företag och kunskap koncentreras inom olika geografiska områden uppstår det som ibland kallas kluster. Inom regionens starka kluster – IT/telekom, bioteknik, företags-tjänster, upplevelsenäring, finans, logistik, verkstadsindustri och fordon – har andelen sysselsatta ökat under perioden 1990-2001, jämfört med en minskning inom övriga delar av näringslivet.¹⁹ Antalet sysselsatta i turistnäringen har ökat med nästan 35 procent sedan 1995 och är idag världens snabbaste växande näring.

Konkurrenskraften inom ett kluster förklaras ofta med att företagen både samarbetar och konkurrerar med varandra och att företagets därigenom kan uppgradera sina kunskaper och koppla ihop och binda samman olika resurser och aktiviteter i det nätverk som företaget är omgivet av.

Dessa strategiska produktionsfaktorer och kompetens är idag mycket viktiga för företagens konkurrenskraft, medan mer generella produktionsfaktorer, som tillgång till mark och råvaror, minskat i betydelse som källor till uthållig konkurrenskraft. Ökad efterfrågan på stål och andra metaller i Kina och höjda priser på världsmarknaden har dock väckt liv i några av de tidigare nedlagda gruvorna i Bergslagen. Dannemora gruva är ett sådant exempel där nyprojekteringar pågår.

3.4.5 Regional specialisering och sårbarhet

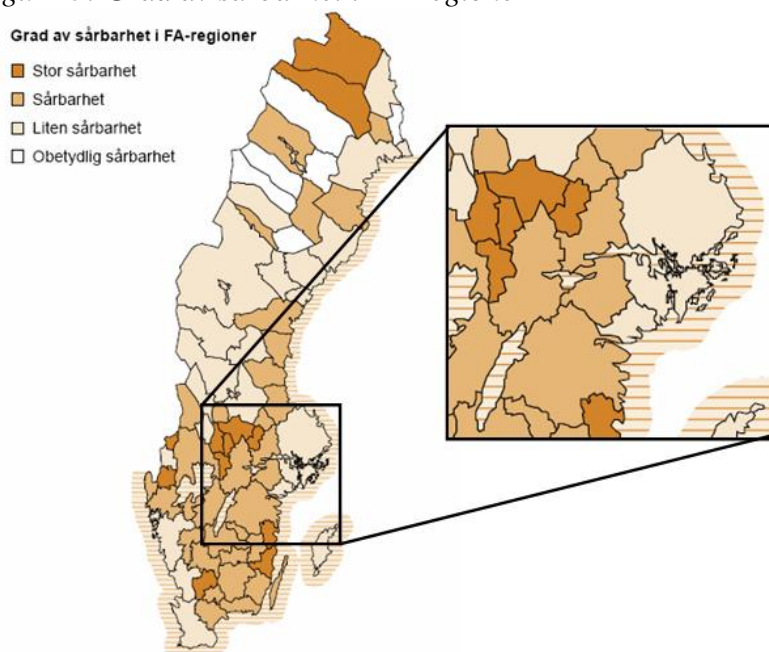
För att vara konkurrenskraftiga krävs det ofta att små och medelstora regioner specialiserar sig och koncentrerar sig till ett fåtal verksamheter eller branscher. Problemet är dock att stark specialisering skapar sårbarhet, i synnerhet om verksamheten vilar på ett enstaka företag. En snäv arbetsmarknad kopplad till den specialiserade branschen kan

¹⁹ FÖM rapport Nr 4:2004, Specialisering och tillväxt i Stockholm-Mälarenregionen – Vad betyder regionens kluster?

vågas upp av att den regionala arbetsmarknaden vidgas, exempelvis genom bättre kommunikationer och regionförstoring. Starkt specialiserade, och ofta starkt könsuppdelade, arbetsmarknader är utsatta för hårt tryck inför strukturomvandlingar genom teknikskiften, utlokalisering av produktion eller försvagad konkurrenskraft. Vissa regioner är med utsatta än andra.²⁰

Flera militärorter och industriregioner har ställts inför stora utmaningar när regementen lagts ner eller industrier lämnat orten. Sårbarheten är i Östra Mellansverige återfinns några av de regioner som av NUTEK pekats ut som mer sårbara, baserat på en kombination av lågutbildad arbetskraft och stort beroende av några få storföretag eller offentliga arbetsgivare.

Figur 15: Grad av sårbarhet i FA-regioner



Källa: SCB (Nutek)

I Östra Mellansverige har Fagersta, Hällefors och Karlskoga mellan 37 och 41 procent av sin sysselsättning på arbetsställen med fler än 50 anställda med låg utbildningsnivå. Särskilt allvarig bedöms situationen vara i de regioner som har höga sysselsättningsandelar på arbetsställen med 250 eller fler sysselsatta. I det avseendet är FA-regionerna Gällivare, Fagersta, Ludvika, Hällefors och Kiruna de mest sårbara i landet.²¹

Strukturomvandlingen inom näringslivet betyder att allt fler sysselsätts inom tjänstenärningar, men också att andelen högutbildade ökar inom samtliga branscher. En tilltagande yrkesmässig specialisering till följd av de kunskapsintensiva näringarnas ökade betydelse medför att mindre arbetsmarknadsregioner får svårare att matcha näringslivets efterfrågan på olika kompetenser med motsvarande utbud. Låg formell utbildning i befolkningen, en vikande befolkning och begränsad pendlingsregion förstärker detta. Detta kan dock kompenseras av ett högt informellt kunnande, särskilt bransch-kunnande,

²⁰ NUTEK, Årsbok 2007.

²¹ NUTEK Årsbok 2007.

lokalt företagsklimat, entreprenörskapsanda, nätverksbyggande, ökad likabehandling i arbetslivet samt jämställdhet mellan män och kvinnor.

Analyser av den förväntade bristsituationen och sårbarheten inför strukturomvandlingar leder enligt Långtidsutredningen 2003/04 till att *arbetskraftsdeltagande bland äldre måste öka, att den utlandsfödda delen av befolkningen måste tas tillvara mer en resurs betydligt bättre än idag, men också att arbetskraftens flexibilitet avseende yrkes- och utbildningsinriktning behöver blir större, att kunskapsinnehållet i produktionen behöver höjas genom kompetensutveckling av personalen samt att vidgad anställningsbarhet av personal som riskerar uppsägning.*²²

3.4.6 Olika kompetenser behövs

De höjda kraven på kompetens sker parallellt med att befolkningens utbildning har stärkts och andelen högutbildade ökat. För dem som lyckats delta i denna utveckling har lönerna höjts, livskvaliteten stärks och livsvalen blivit fler. Den som hamnar vid sidan av får dock allt svårare att komma ikapp.

Det finns idag färre arbeten än tidigare som inte kräver någon utbildning. Arbetsintensiva arbeten har ofta ersatts av ny teknik eller flyttats till andra länder. I de kvarvarande jobben har arbetsinnehållet förändrats och det ställs större krav på kompetens. De allt mer uppskruvade kompetenskraven, kombinerat med de högre utbildningsnivåerna ger upphov till en slags inflation i utbildning som innebär att de med lägre utbildning kan ha svårt att hävda sig långsiktigt på arbetsmarknaden. Den dag konjunkturen viker neråt förväntas läget förvärras ytterligare. Det kommer då att finnas stora grupper som har högre utbildning och som tvingas söka även mindre kvalificerade arbeten. Därför gäller att under rådande konjunkturläge sänka de sista trösklarna för att personer med sjukersättning, sjukskrivna och långtidsarbetslösa skall komma in och hinna förankra sig i arbete. Detta inträde kan emellertid vara svårt eftersom det inte alltid bara handlar om faktisk kompetens och utbildningsnivå. Personer med utländsk har haft det dokumenterat svårt att bli bedömda utifrån kompetens.

Lösningen på problemen är inte att ungdomar nödvändigtvis blir akademiker. Andelen högutbildade behöver visserligen öka ytterligare för att stärka landets internationella konkurrenskraft. Det är emellertid så att de största bristerna på arbetskraft inom näringslivet inte avser akademiskt skolade, utan snarare yrkesutbildade och yrkeserfaren kompetens. Denna kompetens förvärvas vanligen inom de yrkesförberedande programmen på gymnasieskolan och vuxenutbildning, arbetsmarknadsutbildningar, KY-utbildningar, lärlingsutbildningar eller genom erfarenhet från tidigare arbeten.

AMS har i olika studier konstaterat att sannolikheten för att ett rekryteringsproblem skall uppstå inte främst drabbar företag som anställer högutbildade, utan just inom olika yrken som fordrar gymnasial yrkesutbildning och 2-5 års yrkeserfarenhet.²³

²² LU 2003/04, bilaga 3.

²³ Flaskhalsar eller överdrivet formulerade behov? – en analys av arbetsgivarnas krav vid rekrytering. AMS Ura 1999:17.

3.4.7 Social ekonomi i Östra Mellansverige²⁴

I regionen finns det många starka och livskraftiga aktörer inom den sociala ekonomin. Dessa aktörer gör stora insatser och är viktiga krafter inom företagandet och jobbskapandet. Den sociala ekonomin baserar ofta sina verksamheter på ett större inslag av sociala mål än andra aktörer på marknaden. I begreppet ingår demokratiskt styrda företag som inte har ekonomisk vinst som huvudsyfte och som inte är en del av den offentliga sektorn, ofta ekonomiska föreningar. Den sociala ekonomin har visat att den kan fungera som ett brygga där varken det offentliga eller den privata sektorn klarar av att uppfylla individernas behov.

Under 2005 utfördes över 560 miljoner timmar ideellt arbete inom social ekonomi, att jämföra med det totala antalet timmar som utfördes av den samlade arbetskraften i Sverige under 2004 vilket var 6 833 miljoner timmar. De ideella insatserna motsvarar därmed ca åtta procent av de samlade avlönade arbetstimmarerna. Den sociala ekonomin har på 2000-talet utvecklats till en allt tydligare fokus på olika typer av serviceproduktion och ett stigande antal anställda.²⁵

Som exempel på den stora del av välfärdsarbetet som utförs inom den sociala ekonomin kan nämnas att två av tre privata förskolor drivs i föreningsform. Ungefär 10 000 föreningar driver anläggningar inom fritids- och kulturområdet, mer än hälften av landet 30 000 idrottsanläggningar och en fjärdedel av landets ca 1400 fritidsgårdar drivs av föreningar. Närmare 5 500 ekonomiska föreningar med ca 20 000 anställda verkar på den svenska marknaden och den sociala ekonomins företagande växer mest av alla bodelsformer (mellan 1999 och 2004 växte nykooperationen med 28 procent, medan aktiebolagen växte 8,3 procent under samma period.).

Inom social ekonomi finns således särskilda förutsättningar att arbeta med bl.a. socialt företagande, ungdomar, individuell tillgänglighet och mångfald utifrån delvis nya arbetsmetoder. Aktörer inom den sociala ekonomin har därför pekats ut som viktiga spelare inom socialfondens genomförande. I Östra Mellansverige har ett initiativ tagits till att skapa en länsöverskridande plattform kring social ekonomi vilken är tänkt att involvera olika aktörer.

3.5 Strukturella utmaningar

3.5.1 Matchning utbildningsutbud - kompetensbehov

En viktig uppgift för utbildningssystemet är att utbildningarna utformas så att dess resultat tillmötesgår de arbetskraftsbehov och kunskaper som arbetslivet kräver. Inom den gymnasiala yrkesutbildningen gäller det att utbildningarnas status och kvalitet höjs. Ett ökat samarbetet mellan skola och näringsliv bidrar till att verklighetsanknyta utbildningen. Det arbetsplatsförlagda lärandet behöver komma in tidigt i utbildningen för att öka elevens motivation, liksom en fungerande studie- och yrkesvägledning.

Ett problem är den tudelning i pojk- respektive flickdominerade utbildningar som fortfarande kvarstår och bidrar till att konservera en könsuppdelad arbetsmarknad. Grunden för den könsuppdelade arbetsmarknaden läggs tidigt. Inför valet till gymnasieskolan

²⁴ Plattformen för social ekonomi i Östra Mellansverige. Regional handlingsplan, utkast 2007-08-27.

²⁵ Källa: Filip Wijkström och Torbjörn Einarsson (2006) "Från nationalstat till näringsliv – Det civila samhällets organisationsliv i förändring" Handelshögskolan i Stockholm, EFI,

blir det särskilt tydligt. Könsfördelningen på de yrkesförberedande programmen är sned. Flickorna dominerar vård och omsorg, medan pojkarna är klart överrepresenterade inom bygg, el och industri. För såväl privata som offentliga arbetsgivare innebär detta att personal i princip bara kan rekryteras från den ena halvan befolkningen, vilket ökar risken för att de kanske bästa kompetenserna och talangerna för olika yrken aldrig kommer i fråga.

En utbyggd och fungerande vuxenutbildning kan ge människor möjlighet att komplettera tidigare skolutbildning, dels att bidra till ny kompetens för ett arbetsliv som ständigt förändras. Återkommande utbildning eller livslångt lärande är begrep som förekommer i sammanhanget. Vuxenutbildningen förefaller vara en tämligen svagt utnyttjad resurs i regionernas tillväxtarbete. Ökat samarbete mellan lokala och regionala företrädare samt arbetslivsaktörer behövs för att skapa en geografiskt gränsöverskridande och innehållsmässigt efterfrågad vuxenutbildning.

3.5.2 Ökad samverkan kring individerna

Svensk offentlig förvaltning är uppbyggd i ett system som innebär att varje myndighet ansvarar för ett eget område eller sektor. Det finns många fördelar med denna sektorisering. Problemet är dock att helhetssynen ofta går förlorad.²⁶

Bristen på helhetssyn gör att flera myndigheter kan möta samma person men i olika egenskaper. Det finns många personer som är sjuka (landstingens ansvar), är sjukskrivna (försäkringskassans ansvar), får socialhjälp (kommunens ansvar) och är arbetslösa (arbetsförmedlingens ansvar). Även om var och ett av dessa system fungerar bra i normalfallen, kan konstateras att allt fler personer befinner sig i skarvarna mellan systemen eller att de beroende på försörjning ges olika möjligheter att få sina behov tillgodosedda.

Liknande problematik drabbar nyanlända under den första introduktionstiden. Samtliga direktiv pekar på arbetslinjen skall vara integrerad inom introduktionen, men i realiteten är den vare sig resursmässigt eller tankemässigt integrerad inom densamma. Eftersom introduktionen berör både social-, utbildnings- och arbetsmarknadspolitik tenderar otydligheten i ansvar göra att ingen vill/kan ta i kostnadsfrågan. Regelverk och minskade resurser inom exempelvis Arbetsförmedling, vuxenutbildning samt intagningskrav etc. inom högskola och universitet försvårar många gånger individens möjligheter, då det sällan eller aldrig görs en flexibel anpassning till individens förutsättningar.²⁷

En ökad samverkan med individen i centrum, där behovet är vägledande, skulle kunna ge betydande mervärden. Det gäller för kommuner, arbetsförmedling, försäkringskassa, arbetsplatser, näringsliv och social ekonomi att samlas kring individens behov och erbjuda rätt stöd utan att skapa inlåsningar. I detta sammanhang måste betydelsen av de tjänstemän som står närmast individerna lyftas fram. Det gäller att dessa har tillgång till rätt verktyg och förutsättningar att göra helhetsbedömningar i de individuella fallen om vilka insatser som bör komma i fråga.²⁸

²⁶ Sektorisering inom offentlig förvaltning. Statskontoret 2005:3.

²⁷ Underlag från Regionförbundet Östsam.

²⁸ Stockholm Matchning – En utvärdering i fem bilder. Peter Thilenius och Hans Öberg, Mälardalens högskola. 2006-09-29.

3.5.3 Kompetensförsörjning genom lärande organisationer

För att kunna behålla och utveckla konkurrenskraften i näringslivet, och numera i allt högre grad de konkurrensutsatta delarna i offentlig sektor, fordras återkommande kompetensutveckling av redan anställda. Företag och de konkurrensutsatta delarna av offentlig sektor som satsar på kompetensutveckling har en bättre förmåga att möta den externa konkurrensen och har erfarenhetsmässigt betydligt bättre lönsamhet jämfört med dem som inte gör det. Möjligheten att utvecklas i arbetet och lära nytt är också en viktig faktor för att rekrytera och behålla ny kompetens på arbetsplatserna. Kontinuerlig kompetensutveckling och utbildning är således viktiga strategiska inslag i en lärande organisation.²⁹

Den nya arbetsmarknadspolitiken ställer dessutom nya krav på små och medelstora företag att bättre klara sin egen kompetensförsörjning. Det gäller därför för företag att utveckla strategier för lärande och att arbetsmarknadens parter tar ett medansvar för dessa frågor. Det gäller att öka kunskapen om hur lärandet förändras i det moderna arbetslivet, vad som sker i övergångarna mellan studier och arbetsliv, hur det informella lärandet i vardagen och på arbetsplatsen kan tas tillvara. Insatser för att öka arbetsgivarens kunskaper och medvetenhet om vikten av likabehandling, exempelvis kring HBT-frågor, etnisk och kulturell bakgrund, och jämställdhet är andra viktiga komponenter kring kompetensförsörjning.

Stora delar av regionens näringsliv, särskilt inom tillverkningsindustrin, befinner sig i en stark strukturomvandling. Inom denna sektor är behovet av kompetensutveckling särskilt stort för att underlätta omställning till andra arbetsuppgifter och stärka anställningsbarheten för dem som riskerar arbetslöshet. Det gäller både för anställda på större arbetsplatser och bland mindre underleverantörer.

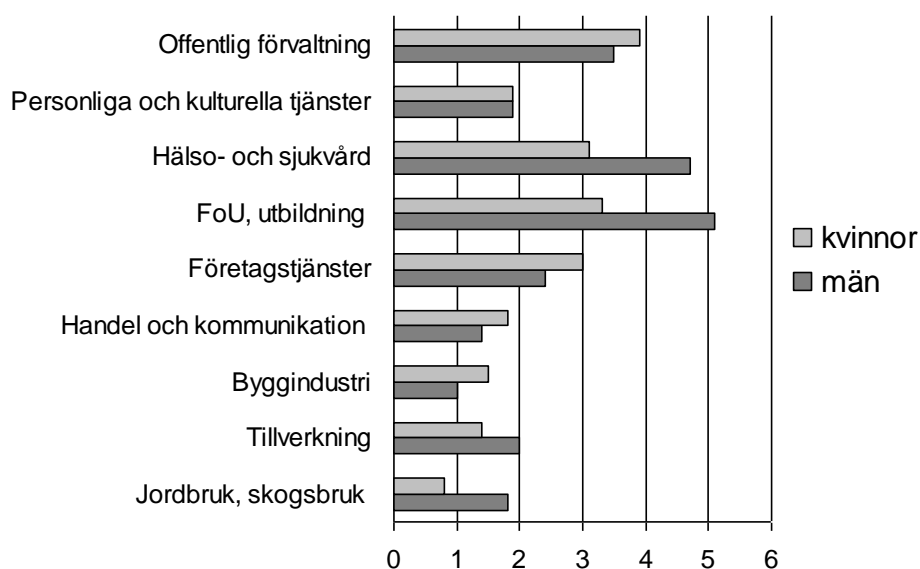
Omställningar sker också inom offentlig sektor, där en allt större del av kommunal- och landstingskommunal verksamhet drivs i privat regi och i intraprenader. Detta gör det nödvändigt att i större utsträckning än tidigare arbeta strukturerat och metodiskt med utvecklingsstrategier enskilt, i grupp och/eller i nätverk även inom offentlig sektor.

Statistik över personalutbildning visar att män får mer tid till kompetensutveckling än kvinnor och att högutbildade vidareutbildar sig mer än dem med låg utbildning. Inom de manligt dominerande branscherna tillverkning och bygg ägnas betydligt mindre tid till kompetensutveckling än inom kvinnligt dominerande sektorer.

Det finns även skillnader i deltagande i personalutbildning utifrån facklig tillhörighet. Omkring fyra av tio LO-medlemmar deltar årligen i personalutbildning, mot mellan sex och sju av tio av medlemmar inom SACO och TCO. Detta innebär att de som står inför störst risk att förlora arbetet till följd av strukturomvandling och internationell konkurrens, och dessutom har lägst utbildningsnivå, får minst del av kompetensutveckling.

²⁹ Vad ger uthållighet i förändringsarbete? Företagarna och LO-distriktet i Södermanland (augusti 2007)

Figur 16: Tid i personalutbildning av total arbetstid, procent efter näringsgren och kön. Första halvåret 2006.



Källa: SCB/AKU

Utvecklingen av arbetslivet gör att det numera blir allt mer självklart att alla kommer att behöva byta arbetsuppgifter eller arbetsplats flera gånger under livet. Fler måste vara beredda att röra sig mellan yrken och geografiskt. Att byta arbete eller arbetsplats förutsätter emellertid att individen är mentalt förberedd och villig att tänka nytt, att lära och ta ett steg in i något delvis okänt. Förutom kompetensutveckling behöver individerna få möjlighet att validera sina kunskaper så att omställningstiderna skall kunna förkortas och tillträde till vidareutbildning underlättas. För en effektiv valideringsverksamhet behövs en ökad regional samverkan mellan kommuner, branscher och myndigheter.

För att stimulera rörlighet och kunna attrahera dessa individer till en region eller en kommun gäller att platsen kan erbjuda en bred uppsättning av kvaliteter, inte bara ett attraktivt arbete. Platser som kan erbjuda bra boende, kultur, ett brett nöjesutbud, en god miljö, trygghet på gator och torg samt bra barnomsorg och skola för barnen värderas allt högre. I en utvidgad region finns större möjligheter att hitta dessa kvaliteter än på en begränsad arbetsmarknad med dåliga kommunikationer och svagt entreprenörskap. I detta avseende finns det stora variationer i Östra Mellansverige.

3.5.4 Diversifierad arbetsmarknad genom ökat entreprenörskap

Det har redan konstaterats att arbetsmarknaden i vissa delar av Östra Mellansverige är mycket beroende av några få stora arbetsgivare. Även om konjunkturen under mitten av 2000-talet har varit god och flera har kunnat expandera sin verksamhet kvarstår hotet om plötsliga rationaliseringar och nedläggning. För att minska sårbarheten inför snabba omställningar behöver det lokala och regionala näringslivet bli mer mångsidigt.

En inte oväsentlig komponent i detta sammanhang är nyföretagande och entreprenörskap. I internationell jämförelse är den entreprenöriella aktiviteten i Sverige emellertid låg. Bland landets regioner startas störst andel nya företag i Stockholm med 11,9 företag per 1000 invånare. Länen i Östra Mellansverige ligger klart lägre än så. I Uppsala

har det under första halvåret 2007 startats 6,9 företag per 1000 invånare, och i Örebro 5,3. Södermanland, Östergötland och Västmanland återfinns däremellan. Trenden är dock på uppåtgående.³⁰

År 2006 ökade antalet nyregistrerade företag till omkring 57 000 företag, en uppgång i landet med 3,5 procent jämfört med föregående år. Ungefär 80 procent av de företag som startas är verksamma inom tjänstesektorn. Inom ramen för regionalfonden och landsbygdsprogrammet finns möjligheter att utveckla entreprenörskapet ytterligare i Östra Mellansverige genom strukturella insatser, Inom socialfonden finns motsvarande möjligheter, fast med utgångspunkt från individernas förutsättningar.

Det finns en stor potential att öka nyföretagandet i regionen, men det kräver att fler ser egen verksamhet som ett alternativ till anställning. Det gäller kvinnor, som i dag svarar för en tredjedel av de nystartade företagen, och personer med utländsk bakgrund.

För många av dessa kan socialt företagande vara ett alternativ. De sociala företagen drivs ofta som ekonomiska föreningar och bygger på medarbetarnas inflytande och delaktighet, de återinvesterar vinsterna i den egna verksamheten och de binder samman entreprenörskap med individens behov av arbete och samhällets behov av tjänster och produkter. Socialt företagandet har under senare år lyckats bidra till att integrera utsatta personer på arbetsmarknaden i en företagsam miljö.

Företag som drivs i form av stiftelse eller ekonomisk eller ideell förening har genomsnittligt fler anställda än handelsbolagen och även jämfört med aktiebolagen, som i genomsnitt har 15 anställda. De ekonomiska föreningarna svarade för drygt tre procent av sysselsättningen i de privata vård- och omsorgsföretagen. Stiftelser och fonder svarade för nära sex procent av den privata sysselsättningen och de ideella föreningarna för tio procent. Sammantaget innebär det att ca 20 000 personer år 2004 var sysselsatta i den typen av företag, motsvarande ca 20 procent av de privat anställda inom vård- och omsorgsverksamhet.³¹

³⁰ Jobs & Society/Bolagsverket

³¹ Källa: SOU 2007:37 ”Vård med omsorg – möjligheter och hinder

4. SWOT för Östra Mellansverige

I den regionala analysen identifieras behov, förutsättningar, problem och utmaningar som gäller för Östra Mellansverige. Enligt direktiven skall de regionala planerna innehålla en s.k. SWOT-analys som summerar regionens startpunkt ur ett socioekonomiskt perspektiv.

<p style="text-align: center;">Styrkor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stora delar av Östra Mellansverige är tillsammans med Stockholms län en fungerande funktionell region. - Stor befolkning i Östra Mellansverige och Stockholms län. Befolkningen ökar framför allt i städerna och högskoleorter. - Sysselsättningen ökar, särskilt inom privata och företagsinriktade tjänster. - Befolkningens utbildningsnivå har höjts under senare decennier. - Produktiviteten i regionens näringsliv är hög. - Utbyggda kommunikationer har vidgat arbetsmarknaden för många, dock inte alla. - Regionen erbjuder attraktivt boende i olika livsmiljöer och gott om naturresurser - Flera internationellt framstående företag och växande kluster såsom bioteknik, medicinteknik, robotteknik, energiteknik, materialteknik, IT. - Stort utbud av olika utbildningar inom högskola och universitet i regionen 	<p style="text-align: center;">Svagheter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stora inomregionala skillnader, vad gäller arbetsmarknadens storlek och sårbarhet inför strukturförändringar. - Ett 40-tal utsatta stadsdelar, med hög arbetslöshet och växande utanförskap. - Stor andel av den arbetsföra befolkningen saknar arbete och är beroende av ekonomiskt stöd. - Könnssegregerad arbetsmarknad och stora skillnader i sysselsättning mellan män och kvinnor. - Könsbundna val till gymnasieskolan - Höga ohälsotal, i synnerhet bland kvinnor och i kvinnligt dominerade branscher. - Bristande samverkan mellan myndigheter kring individernas behov. - De som har störst behov av kompetensutveckling får minst. - Matchningsproblem mellan arbetskraftsutbudet och arbetsmarknadens behov - Utbildningsresultaten från gymnasieskolan är låga i flera kommuner och behörigheten till högskolan saknas i för hög utsträckning, särskilt bland pojkar. - Svagt entreprenöriellt tänkande på flera orter. (bruksmentalitet)
<p style="text-align: center;">Möjligheter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Outnyttjad arbetskraft utgör en stor potential, särskilt bland personer med utländsk bakgrund, personer med funktionshinder, äldre och unga. - Stark efterfrågan på arbetskraft inom de flesta branscher, både som ny- och ersättningsrekryteringar. - Större och mer diversifierad arbetsmarknad genom regionförstoring och genom att bryta traditionella yrkes- och utbildningsmönster för män och kvinnor. - Omstruktureringar lägger grund för förnyelse och entreprenörskap - Nya aktörer och metoder inom arbetsmarknadens område kan erbjuda nya lösningar på gamla problem. - Ökad samverkan mellan aktörer får de befintliga systemen att arbeta mer effektivt. - Stark framväxt av nya branscher och kluster - Finns stor kunskap om unga i utanförskap, samverkan skola-arbetsliv etc. 	<p style="text-align: center;">Hot</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utanförskap permanentas och stora målgrupper missar chansen att förankra sig på arbetsmarknaden i högkonjunktur. - Anställda hinner inte utvecklas i takt med snabba omställningar. - Befolkningsminskning skapar permanenta rekryteringsproblem och ökar försörjningsbördan, mest i små FA-regioner. - Små investeringar i personalutbildning inom den konkurrensutsatta industrin försvagar den långsiktiga konkurrensförmågan. - Brist på arbetskraft och yrkeskompetens hindrar expansion och tillväxt i näringslivet och äventyrar servicenivån inom välfärdssektorn. - Fortsatt stuprörorganisering och bristande helhetsyn kring individerna. - Företag läggs ner till följd av misslyckade generationsskiften. - Underpresterande elever ökar i antalet och har höga ohälsorisker

5. Prioriteringar och genomförande

Den regionala analysen över Östra Mellansverige och dess sammanfattning i en SWOT ligger till grund för regionens prioriteringar och målsättningar i detta kapitel.

5.1 Regional vision

”Ett hållbart arbetsliv för alla i Östra Mellansverige”

Ett hållbart arbetsliv... – Privat näringsliv, offentlig sektor, social ekonomi etc. erbjuder ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbart arbetsliv. Arbetsmarknaden präglas av dynamik och ständig förändring och skapar därmed förutsättningar för ökad tillväxt.

...för alla... – Tillgången till arbetstillfällen, i anställning eller egen regi, är god och regionens alla invånare får möjlighet att delta i arbetslivet utifrån egna förutsättningar och arbetsförmåga. Människorna hinner anpassa sig till förändringar i arbetslivet och drar nytta av dem, inte drabbas av dem.

...i Östra Mellansverige... - Regionen Östra Mellansverige och dess 52 kommuner är programmets geografiska bas.

Den regionala planens övergripande mål anknyter direkt till det nationella målet för strukturfondsprogrammet (ESF), med tillägget; Östra Mellansverige.

”Ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskraftsutbud i Östra Mellansverige.”

Östra Mellansverige bidrar till att uppfylla detta mål genom ett fokuserat antal prioriterade mål och strategiska utgångspunkter som omfattar båda programområdena.

5.2 Strategiska utmaningar

- Förbättrad kompetensförsörjning genom ökat strategiskt tänkande och mer kontinuerligt lärande på arbetsplatser.
- Ökad samverkan och effektivare strukturer kring individen för att få fler i arbete.
- Ökat entreprenörskap.
- Effektivare matchning av arbetskraftsutbud – arbetskraftsefterfrågan.
- Bättre anpassning av utbildningsutbud - marknadens behov.
- Insatser för att möta den strukturella omställning som regionen drabbas av i lågkonjunktursens och finanskrisens spår.

De strukturella utmaningarna som framkommit i SWOT-analysen ska hanteras. Insatser fokuseras på att få fler i arbete genom att främja kompetensutveckling, öka entreprenörskapet, öka arbetskraftsutbudet och minska utanförskapet.

I den nationella strategin för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning slås fast att arbetsmarknadspolitiken måste effektiviseras och arbetslinjen tydliggöras så att ökade resurser kan säkerställas för matchningen mellan arbets sökande och lediga jobb. Arbetsmarknadspolitiken ska bidra till att människor så snabbt som möjligt kan gå från ett arbete till ett annat, eller från arbetslöshet till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Erfarenheterna från tidigare utvecklingsarbete pekar på behovet av att förena arbetsgivarnas behov med individernas och att förbättra matchningen av utbud och efterfrågan på arbetskraft. För att möta både individernas och arbetsgivarnas behov behövs insatser som underlättar inträdet på arbetsmarknaden, som underlättar företagets rekrytering och som långsiktigt bygger upp kunskapsnivån på arbetsmarknaden.

I fokus står dels utveckling och omställning i arbetslivet dels möjligheter till arbete för dem som står utanför arbetsmarknaden. För att göra detta möjligt krävs insatser för att stärka individerna och insatser för att, genom kompetensutveckling, effektivisera och samordna de insatser som görs av olika aktörer.

Varje projekt i socialfonden i Östra Mellansverige ska ha ett individperspektiv som innebär att det kan motiveras utifrån dess *direkta* bidrag till att få fler människor att delta i arbetslivet. Det handlar om stärkande insatser för dem som idag står utan arbete och om kompetensutveckling för sysselsatta som kan påverkas av omställningar.

Varje projekt ska även lägga grunden för ett ökat lärande och utveckling inom medverkande organisationer och strukturer som kan stärka individer *indirekt*. Projekten ska således utgå från individernas behov, men ha som mål att befintliga strukturer och aktörer i samhället arbetar mer samordnat för att minska utanförskapet i arbetslivet, öka konkurrenskraften i näringslivet och stärka tillväxten på lång sikt.

För att på bästa sätt bryta den könssegregerade arbetsmarknaden krävs satsningar riktade till både män och kvinnor. Erfarenheter visar att arbetsplatser med både män och kvinnor har en positiv inverkan på arbetet i den meningen att män och kvinnor tillsammans med sina kompetenser och infallsvinklar på frågor kan bidra till bättre helhetslösningar. Vården och barnomsorgen behöver fler män och industrin behöver fler kvinnor.

Planens mål har flera beröringspunkter med länens regionala utvecklingsprogram/ tillväxtprogram och regionalfondsprogrammet. Det gäller t.ex. utbildning i vid mening – livslångt lärande – som i hög grad är relevant för programområde 1; *Kompetensförsörjning*.

På motsvarande sätt förhåller det sig med de delar av RUP:arna /tillväxtprogrammen som är inriktade på deltagande i arbetslivet. Dessa är i hög grad relevanta för målen och målgrupper för programområde 2; *Ökat arbetskraftsutbud*.

Likabehandling och ickediskriminering i arbetslivet är grundläggande för en god kompetensförsörjning och ett ökat arbetskraftsutbud. Likabehandling innefattar även insat-

ser för jämställdhet mellan män och kvinnor och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

Den sociala ekonomin utgör en av flera viktiga aktörer för att utveckla nya källor till sysselsättning inom exempelvis tjänstesektorn samt också för utveckling av lärande miljöer och ungas rehabilitering för att underlätta deras etablering på arbetsmarknaden.

Internationalisering och globalisering är idag viktiga perspektiv i kompetensutvecklingen. I den Europeiska strategin lyfts den europeiska dimensionen fram i kompetensutvecklingen. Det är därför angeläget att planen, inom såväl programområde 1, och om möjligt även programområde 2, kan stimulera utveckling av projekt som genomförs i ett europeiskt perspektiv.

5.3 Kriterier

I det nationella strukturfondsprogrammet finns fyra kriterier som också tillämpas i den regionala planen.

- 1) **främja lärande miljöer**
- 2) **främja samverkan**
- 3) **främja innovativ verksamhet**
- 4) **främja strategiskt påverkansarbete**

För att ett projekt ska beviljas medel krävs att minst ett av fyra kriterier är uppfyllda. Detta gäller i både programområde 1 och i programområde 2.

Att **främja lärande miljöer** avses att förmå företag och andra arbetsgivare att utveckla strategier och former för ett mer kontinuerligt lärande på arbetsplatserna. Programmet vill stimulera och stödja sådana initiativ. Detta är särskilt angeläget inom branscher och verksamheter som befinner sig i strukturomvandling där det finns behov av omställning av anställda till andra arbetsuppgifter och stärka anställningsbarheten för dem som riskerar arbetslöshet. Arbetsplatser som skapar en lärandemiljö och ser kontinuerlig kompetensutveckling av sina medarbetare som en strategisk utvecklingsfråga för verksamheten stärker sin konkurrenssituation på marknaden.

En **ökad samverkan** är oftast en förutsättning för genomförande av mer samlade insatser och som också leder till bättre och bestående resultat. Erfarenheterna visar att få aktörer har tillräcklig kraft att kunna möta utmaningarna på egen hand. Strukturfondspartnerskapet vill därför prioritera utveckling av samverkansformer mellan företag och mellan privata, offentliga och ideella organisationer för att därigenom åstadkomma mer varaktiga förbättringar. Projektformen erbjuder utmärkta möjligheter att knyta samman olika aktörer i nya konstellationer och pröva nya arbetsmetoder kring individerna. Utgångspunkt är att vässa till organisation, system och strukturer så att de på ett bättre sätt tillgodoser individer och medarbetares kompetensutvecklingsbehov. Därför har partnerskapet bestämt att projekt ska vara sammanhållna, d.v.s. bedrivs i samarbete med flera arbetsplatser (minst två men helst fler). Erfarenheter har visat att det finns positiva mervärden i kompetensutvecklingen att sammanföra personal och medarbetare från flera arbetsplatser.

Att främja **innovativ verksamhet**, att hitta lösningar utöver det vanliga för att uppnå bättre kvalitet och högre produktivitet. Det kan vara alltifrån att tillämpa bästa metoder

(best practice) till att förädla och vidga framgångsrika projekt till nya aktörer och/eller i större geografiska områden för att snabbare få fler människor i arbete eller närmare arbetsmarknaden. Att utveckla effektivare samarbetsformer och arbetssätt mellan aktörer som erbjuder individuellt anpassade lösningar för målgrupper som står utanför arbetslivet.

Det är viktigt att det i projekten förutom individperspektivet också finns beskrivet hur ett *strategiskt påverkansarbete* ska bedrivas. Det måste framgå att ledningsfunktioner involveras i arbetet och hur resultaten från projektet ska implementeras in i ordinarie verksamheter och strukturer. Eller hur resultat som kräver regeländringar nya policybeslut etc. ska spridas till berörda instanser. Målet är att projekten som initieras startar en förändringsprocess som sedan kan fortleva hos deltagande aktörer. Partnerskapet vill se projekt som stärker samverkan mellan privat, offentlig och ideell sektor.

Projekt och insatser inom programmet ska ha ambitioner och utvecklingsmål som sträcker sig utöver den egna verksamheten och som redan från början syftar till att utveckla nya metoder eller strukturer för vidare användning utanför och efter projektet.

Meningen är att de insatser som görs ska ge ett mervärde för både individer och verksamheter. Detta mervärde ska sökanden beskriva.

5.4 Transnationell verksamhet

Transnationellt samarbete är ett utvecklingsverktyg som kan ta innehåll och resultat i en verksamhet till mer och utvecklande former. Transnationella projekt eller transnationella inslag i projekt kan ha olika innehåll och ha ett antal olika former. Transnationaliteten ska ha ett tydligt mervärde i projekten och ska användas både som ett verktyg för innovativt utvecklingsarbete och som ett verktyg för strategisk påverkan.

Exempel på innehåll i det transnationella arbetet är:

- Information och erfarenhetsutbyte. Exempelvis att göra studieresor eller ta emot och arrangera studieresor för att inhämta och delge kunskaper och erfarenheter av metoder eller arbetssätt.
- Gemensamma aktiviteter. Exempelvis utbildningar, analyser, kartläggningar, tester mm med ett gemensamt fokus på målgrupp.
- Ta över, överföra eller anpassa lyckade initiativ eller modeller från en region eller ett land till en annan.
- Gemensamt projektgenomförande där organisationer i olika regioner eller länder har en gemensam projektplan som genomförs tillsammans på lika villkor.
- Fördjupade utbyten av nyckelpersoner, personal eller deltagare i projekt.

Erfarenheterna från tidigare programperioder är att det transnationella arbetet ger ett bättre resultat och genomslag om man inkluderar flera av exemplen ovan.

Transnationell verksamhet kan genomföras i både programområde 1 och 2 och formerna för genomförandet kan ske på olika sätt. Det kan ske i projekt som arbetar med utvecklingsarbete på lokal, regional eller nationell nivå och sker då i ett samarbete med ett eller flera andra projekt i andra medlemsländer i EU. Det kan också ske i samarbete mellan nationella nätverk som fokuserar på ett specifikt problem eller ämne eller ge-

nom att aktörer inom ett visst avgränsat fält samarbetar med motsvarande aktörer i andra länder. Utbyte av information, gemensamma aktiviteter och policyutveckling kan vara föremål för samarbetet.

5.5 Programområde 1: Kompetensförsörjning

5.5.1 Grundläggande prioriteringar

För att få kvalitet i projekten och skapa mervärden i genomförandet av socialfondsprogrammet har Strukturfondspartnerskapet beslutat om att följande tre grundläggande prioriteringar ska vara vägledande i bedömning av projekt.

- **Förankring**
I ansökan ska framgå att projektet är förankrat bland berörda parter och inom berörda beslutsstrukturer. Vilka ”äger” frågan och ska lösa uppgiften? På vilket sätt visar ägarna ett aktivt intresse? För att utvecklingsarbetet ska leda till långsiktiga bestående effekter, förutom individrelaterade kortsiktiga resultat, krävs att det finns ägare som är beredda att avsätta resurser för kompetensutveckling även efter att projektet är avslutat.
- **Motivera projektet**
Projektet ska bygga på en problembeskrivning och argumentation om varför ett projekt behövs för att lösa uppgiften/behovet. I problembeskrivningen redogörs för rådande situation med fokus på vilka individer/medarbetares som kan påverkas av förändringar och på vilket sätt behovet av kompetensutveckling kan möta denna utveckling.
- **Mervärde**
Stöd ges inte till den kompetensutveckling som kan anses ligga inom ramen för arbetsgivarens ordinarie åtaganden. Därför skall i ansökan framgå på vilket sätt projektet bidrar till ett mervärde för att öka de anställdas delaktighet och möjligheter att bidra till verksamhetens utveckling eller för att förbereda för omställning. På vad sätt bidrar det lärande inslaget att individen både blir mer anställningsbar och mer utvecklingsbar?

Prioritetshöjande är:

Projekt som vänder sig till småföretag/små arbetsplatser

Kompetensutvecklingsprojekt för privata företag och offentlig verksamhet med färre än 50 anställda genomförda i samverkan med andra – så kallade sammanhållna projekt.

Minst två arbetsplatser måste vara med i en ansökan.

Projekt som visar tydlig koppling till programområde 2

Projekt som visar koppling mellan de två programområdena. Inom programområde 2 ska individer stärkas för att kunna komma in på arbetsmarknaden. Inom programområde 1 kan förutsättningar skapas för sådan nyrekrytering genom att befintlig personal kompetensutvecklas för nya uppgifter.

Projekt som visar tydlig koppling till det regionala strukturfondsprogrammet och/eller andra EU-program

Insatser i ÖM ska i största möjliga mån ske i samordning mellan olika EU-program. Programmen ska användas på ett sätt som gör att de förstärker varandra och möjliggör projekt med både inriktning på förändring av strukturer och på utveckling av individer.

Projekt som tydligt beskriver en koppling till insatser som ska göras inom det regionala strukturfondsprogrammet (innovation, entreprenörskap och tillgänglighet) kommer därför att prioriteras. Den möjlighet till överlappning mellan programmen som innebär att det ena programmet till 10 % kan finansiera insatser som normalt faller inom ramarna för det andra programmet ska utnyttjas.

5.5.2 Förprojektering - genomförande

- Projekten kan ha olika inslag av kompetensutveckling beroende på vad målgruppen behöver. Det är projektägarens uppgift att tillhandahålla kompetensutvecklingen. Planeringen av kompetensutvecklingens innehåll samt det som krävs för att genomföra kompetensutvecklingsinsatserna. Detta kan ske i samverkan med relevanta aktörer från t.ex. näringsliv, arbetsmarknadens organisationer, utbildningsväsende samt den sociala ekonomin.
- Projekten ska genomföras i två faser; dels en förprojekteringsfas, dels en genomförandefas. Under förprojekteringen kartläggs kompetensutvecklingsbehoven hos den aktuella målgruppen. Behovet av kompetens ska utgå från de utvecklingsbehov som arbetsplatserna står inför för att bättre kunna hantera framtida krav på omställning. Både ledning och medarbetare ska engagera sig i kartläggningen enligt den metodik projektet väljer. En bred delaktighet eftersträvas.
- Tanken är att förprojekteringen ska resultera i en ansökan om stöd för genomförande av den planerade kompetensutvecklingen. I ansökan ska man bland annat redogöra för resultatet av den gjorda kartläggningen, målgruppen för kompetensutvecklingsinsatserna, vilka kompetensutvecklingsbehov som är aktuella utifrån ett omställningsbehov, samt hur projektet ska organiseras och genomföras.
- Förprojekteringen kan genomföras såväl med som utan ESF-stöd. Oavsett hur de finansieras gäller samma förutsättningar och krav på redovisning vid ansökan om stöd till genomförandefasen.
- Genomförandet av ett projekt ska omfatta sådan kompetensutveckling som kartläggningen resulterat i. Projekten ska rymma gemensamma resurser för projektorganisation i syfte att öka kvalitén i genomförandet; t.ex. koordinering, kommunikation, uppföljning, utvärdering, spridning och påverkan, rapportering, ekonomi/administration.
- Principen om likabehandling ska beaktas i ansökan om ESF-stöd vilket innebär att projekt inte får vara utestängande.
 - När det gäller främjandet av jämställdhetsintegrering ska detta ske genom en SWOT-analys eller motsvarande problem- och behovsanalys i samband med förprojekteringen. Resultatet av analysen integreras i projektets genomförande.
 - I både förprojektering och genomförande kan kompetenshöjande insatser genomföras för att öka medvetenheten om hur diskriminering och utestängning i arbetslivet kan förebyggas, i syfte att främja likabehandling och att bättre ta tillvara befintlig kompetens på arbetsmarknaden.

- ESF-projekten ska genomföras kostnadseffektivt.

5.5.3 Mål för programområde 1

Det övergripande målet för det nationella strukturfondsprogrammet är **ökad tillväxt genom god kompetensförsörjning samt ett ökat arbetskraftsutbud**. Detta mål är även det övergripande målet för den regionala planen för ÖM.

Vidare ska alla projekt visa hur man avser att arbeta med jämställdhet och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Satsningar på kompetensutveckling inom programområde 1 fokuserar på följande målgrupper och mål:

Målgrupp

Målgruppen utgörs av alla sysselsatta, såväl företagare (även egenföretagare utan anställda) som anställda, medarbetare som chefer inom privat, offentlig och ideell verksamhet.

Mål

1. Bidra till kompetensutveckling som underlättar för sysselsatta kvinnor och män att utvecklas i takt med arbetslivets krav. Här omfattas också kompetensutveckling av sysselsatta personer som i sin yrkesroll bidrar till att stärka och genomföra intentionerna i programmet och därigenom den regionala planens måluppfyllelse.
2. Bidra till ökat entreprenörskap.
3. Bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur diskriminering motverkas och likabehandling främjas.
4. Bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur långtidssjukskrivningar kan förebyggas.

Kvantifierade mål

- Minst 33 400 sysselsatta individer ska få del av kompetensutveckling.
- Minst 75 procent av projekt med stöd från förprojekteringsfas ska gå vidare till genomförandefas³².
- Antal individer som deltagit i projekt för att öka kunskapen om hur diskriminering kan motverkas och likabehandling främjas ska uppgå till minst 3 340.
- Antal individer som deltagit i projekt för att förhindra långtidssjukskrivningar ska uppgå till minst 3 340.

Mål 1 - Bidra till kompetensutveckling som underlättar för sysselsatta kvinnor och män att utvecklas i takt med arbetslivets krav

Målet avser genomförande av kompetensutvecklingsinsatser som går utöver det som arbetsgivare är ålagd att göra. Programmet ska möjliggöra för företag/offentliga aktörer och organisationer och dess anställda att lära nytt och lära om för att stå bättre rustade inför förändringar och omställning i arbetslivet. Med ökad kompetens stärks de sysselsattas möjligheter att möta strukturomvandling. Stöd kan omfatta sysselsatta i branscher eller sektorer i strukturomvandling som riskerar arbetslöshet på grund av att deras kompetens inte längre efterfrågas och/eller med föråldrad utbildning.

Kompetensutveckling av företagare är betydelsefullt. Denna målgrupp är strategiskt viktig inte minst i små företag, då den kan bidra till ökad tillväxt och sysselsättning.

Insatser till mindre arbetsställen bör prioriteras, då större arbetsställen i normalfallet bör kunna bära egna system för kompetensutveckling. Således prioritet till kompetensutvecklingsprojekt för privata företag och offentlig verksamhet med färre än 50 anställda genomförda i samverkan med andra – så kallade sammanhållna projekt. Minst två arbetsplatser måste vara med i en ansökan. Erfarenheter från tidigare genomförda projekt och programperioder visar att organisationer med färre än 50 anställda, har särskilda behov av ett vidare perspektiv av influenser från och erfarenhetsutbyte med andra organisationer i samma storlek för en effektiv förprojektering och goda genomföranderesultat. Speciellt småföretag med färre än 10 anställda har särskilt stort behov av ett anpassat projektupplägg där administrationen för varje deltagande organisation minimeras.

Här ingår också insatser för att kompetensutveckla sysselsatta personer som sin yrkesroll bidrar till att stärka och genomföra intentionerna i programmet och därigenom den regionala planens måluppfyllelse. Det kan vara personer som behöver komplettera sin kompetens för att jobba med målgrupper i PO 2. Det kan vara kompetensinsatser på arbetsplatser för att skapa förutsättningar och praktikplatser för att ta emot personer som idag står utanför arbetslivet.

Det kan vara personer som i sin fackliga roll driver på ett förändringsarbete och bidrar till att förbättra attityder och värderingar i arbetslivet som kan öppna upp för en ökad rörlighet på arbetsmarknaden och större acceptans för att på arbetsplatsen ta emot personer med utländsk bakgrund som idag står utanför arbetslivet.

Det kan vara personal inom skolan som i sin yrkesutövning bidrar till att öka elevernas företagsamhet och nyfikenhet och som på sikt kan främja ett ökat entreprenörskap.

Insatser för att åstadkomma en effektivare och bättre matchning av arbetskraftsutbud med marknadens behov.

Exempel på aktiviteter:

Nedan är enbart exempel på tänkbara insatser och ska ses som viss vägledning. Vissa aktiviteter kan vara av sådan karaktär att de istället platsar i regionalfondsprogrammet. Socialfondens insatser ska alltid ha ett starkt individfokus medan regionalfondens insatser mer har karaktären av infrastrukturella åtgärder. Den regionala planen uppmuntrar satsningar där båda programmen samspelar.

- Analys och kompetensutveckling av sysselsatta för att de ska stå sig bättre rustade inför förändringar och omställning i arbetslivet.

- Förberedelse och genomförande av flexibla och målgruppsanpassade utbildningar utifrån individernas kompetensbehov.
- Kompetensutvecklingsinsatser för att säkerställa tillväxt och utveckling inom branscher och företag som står inför omstruktureringar.
- Mjuka insatser för att utveckla en hållbar infrastruktur (typ Lärcentra) för mer samlade och samordnade kompetensutvecklingsinsatser till företag och organisationer.
- Insatser för effektivare matchning av arbetskraftsutbud och marknadens efterfrågan. Kan beröra sysselsatta som genom kompetensutveckling ges möjlighet att gå från ett jobb till ett nytt jobb med bättre förutsättningar eller kompetensutveckling av sysselsatta personer på en arbetsplats som går vidare till mer kvalificerade uppgifter och därmed öppnar upp för nyrekrytering av personer som står utanför arbetsmarknaden.
- Projekt som genom samverkan utvecklar modeller för att hantera reella/kommande kompetensförsörjningsproblem, t ex inom bristyrken, där bristen på kompetens och arbetskraft utgör ett hinder för företagens utveckling.
- Utbyte mellan arbetsplatser och/eller organisationer där sysselsatta under begränsad tid får praktisera vid en annan arbetsplats, i syfte att bredda kompetensen, stimulera nytänkande och öka rörligheten.
- Ökade kunskaper i hur man bedriver förändrings- och/eller utvecklingsarbete, verksamhetsanalys kopplat till omvärldsbevakning. Okonventionella arbetsmetoder kan med fördel användas för att öka kreativiteten och stimulera nytänkande och entreprenörskap.
- Sysselsatta personer som i sin yrkesutövning på ett aktivt sätt jobbar med entreprenörskapsfrämjande aktiviteter.

Mål 2 - Bidra till ökat entreprenörskap

Analysen visar att ÖM i nationell jämförelse har en låg andel nyföretagande. Analysen visar också att inom en 10-årsperiod kan drygt 1/3 av länens företagare komma att pensioneras. Ett ökat entreprenörskap och företagande är en central faktor för ökad tillväxt och sysselsättning i ÖM. Insatser för att främja entreprenörskap så att fler startar egna eller gemensamma företag alternativt tar över företag ska prioriteras.

För att utveckla ett starkt entreprenörskap behöver det utvecklas stödjande system i samhällsstrukturen som stimulerar individen, inte minst unga människor, till att engagera sig i entreprenöriella aktiviteter. Centralt är att utveckla insatser för att förbättra attityder och kunskaper kring entreprenörskap i utbildningsväsendet. Aktiviteter kan vara kompetensutveckling av lärare kring kreativt tänkande och entreprenörskap, men också kompetensutveckling av studie- och yrkesvägledare kring rådgivning, information och attityder till entreprenörskap.

Även andra aktiviteter som främjar ett entreprenöriellt tänkande inom offentlig förvaltning kan stimuleras.

Exempel på aktiviteter:

Nedan är enbart exempel på tänkbara insatser och ska ses som en viss vägledning. Vissa aktiviteter kan vara av sådan karaktär att de istället placeras i regionalfondsprogrammet. Socialfondens insatser ska alltid ha ett starkt individfokus medan regionalfondens insatser mer har karaktären av infrastrukturella åtgärder. Den regionala planen uppmuntrar satsningar där båda programmen samspelar.

- Utveckla och genomföra kompetensinsatser för personal i grundskola och gymnasium i syfte att förbättra attityder och kunskaper kring entreprenörskap.
- Entreprenörskapsfrämjande insatser med särskilt fokus på att få fram fler nya företag. Uppmuntra till avknoppning av verksamheter i omvandling.
- Utbildnings- och kompetensinsatser för att underlätta generationsskifte i företag.
- Kompetensutveckling av företagare, för att stärka företagens konkurrenskraft.

Mål 3 - Bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur diskriminering motverkas och likabehandling främjas

Kunskap om diskriminering och likabehandling i arbetslivet behöver förbättras. Det finns fortfarande människor som har stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta gäller inte minst utrikes födda och personer med funktionshinder. För att uppnå ökad integration och mångfald i arbetslivet är det därför viktigt med kompetenshöjande insatser om hur diskriminering motverkas och likabehandling främjas.

Det finns dessutom fortfarande en uppdelning mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Därför är kompetenshöjande insatser för ökad jämställdhet prioriterad.

Forskning visar att det finns tydliga samband mellan ekonomiskt framgångsrika regioner och mångfald. Ett sätt för en region att uppnå detta är att arbeta fokuserat med diskriminerings- och mångfaldsarbete och därigenom ge tydliga signaler att regionen är öppen för alla. I en allt mer globaliserad värld, med en ökande konkurrens och med en allt större och komplex marknad, ökar behoven av arbetskraft med helt nya kunskaper och kompetenser. Denna bild gäller näringslivet i allmänhet; men i takt med att nya, kreativa näringar utvecklas och att upplevelseindustrin växer sig allt starkare är det viktigt att regionen, och då i synnerhet de företag som är berörda av denna utveckling, arbetar fokuserat och strategiskt för att integrera nya värderingar och förhållningssätt till de egna kompetensbehoven. Mångfald skapar kreativitet, vilket i sin tur skapar en attraktion kring regionen – både hos investerare, stora företag och den befintliga och potentiella arbetskraften.

Globaliseringen innebär att vi måste vidga synen på kunskaper och kompetens för att bredda rekryteringsbasen, som bl.a. består av många utrikes födda, till arbetsmarknaden. Insiktsskapande aktiviteter som leder till nya sätt att bedöma olika kompetenser för att få olika perspektiv på kunskap och kompetens bör stödjas.

Exempel på aktiviteter:

Nedan är enbart exempel på tänkbara insatser och ska ses som en viss vägledning. Vissa aktiviteter kan vara av sådan karaktär att de istället placeras i regionalfondsprogrammet. Socialfondens insatser ska alltid ha ett starkt individfokus medan regionalfondens

insatser mer har karaktären av infrastrukturella åtgärder. Den regionala planen uppmuntrar satsningar där båda programmen samspelar.

- Insatser för ökad insikt och strategisk planering i frågor om jämställdhet och lika möjligheter. ”Mjuka” insatser för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder, d.v.s. kompetensutveckling för ökad kunskap om vad som kan göras på arbetsplatser för att ta emot personer med olika former av funktionshinder.
- Utbildning av nyckelpersoner i företag och på myndigheter såsom verksamhetsansvariga, personal- och rekryteringsansvariga, fackliga företrädare i privat, offentlig och ideell verksamhet, utbildning av medarbetare i allmänhet
- Kompetensutveckling med hjälp av beprövade metoder/verktyg som integrerar samtliga diskrimineringsområden i syfte att utveckla arbetsorganisationen/verksamheten och kompetensen hos medarbetare.
- Kompetensutveckling av personer, yrkesgrupper som aktivt driver och sprider kunskap om jämställdhet, integration och funktionshinder på sin arbetsplats.
- Insatser som bidrar till att bryta den traditionella köns- och yrkesmässiga uppdelningen av arbetsmarknaden.

Mål 4 - Bidra till ökade kunskaper i arbetslivet om hur långtidssjukskrivningar kan förebyggas

Ohälsotalen ligger högre i ÖM än i riket. I delar av regionen är långtidssjukskrivningarna ett problem och insatser för att öka kunskap om och förebygga ohälsa i arbetslivet är därför av stor vikt. Många gånger är orsakssammanhangen till att ohälsa uppstår ytterst komplexa och de administrativa och professionella system som hanterar problemen inte alltid tillräckliga. Studier har visat på behov av samordning av insatser, av helhetssyn och av att utgå från den enskildes behov vid rehabiliterande insatser. Det finns också goda erfarenheter av att insatser som sätts in tidigt samt av hälsoförebyggande insatser på arbetsplatserna dels innebär att ohälsa kan förebyggas, dels att problem och hinder tidigt kan upptäckas och undanröjas.

Det är därför angeläget att öka kunskapen om mekanismer som leder till ohälsa och om förebyggande insatser samt tidiga åtgärder, med utgångspunkt i individens behov och uppfattning. Kompetenshöjande insatser bör ha en strategisk inriktning och syfta till att öka handlingskompetensen på arbetsplatserna.

Det behövs också ökad kunskap och handlingsberedskap i frågor om de könsmässiga aspekterna av ohälsa, om hur ojämlika villkor i arbetsliv och familjeliv påverkar mäns och kvinnors situation och om hur ojämlika förhållanden kan upptäckas och undanröjas.

Alla sysselsatta på arbetsplatser kan komma ifråga för insatser, men särskild uppmärksamhet bör riktas mot yrkesgrupper med hög risk för ohälsa. För att nå strategisk påverkan är det väsentligt att nå ledningsfunktioner i privat, offentlig och ideell verksamhet.

Exempel på aktiviteter:

Nedan är enbart exempel på tänkbara insatser och ska ses som en viss vägledning. Vissa aktiviteter kan vara av sådan karaktär att de istället placeras i regionalfondsprogrammet. Socialfondens insatser ska alltid ha ett starkt individfokus medan regionalfondens insatser mer har karaktären av infrastrukturella åtgärder. Den regionala planen uppmuntrar satsningar där båda programmen samspelar.

- Förebyggande kompetensutvecklingsinsatser för att undvika långtidssjukskrivning.
- Strategisk kompetensutveckling kring orsakssammanhang relaterade till ohälsa.
- Insatser för att stärka samverkan mellan berörda parter för att skapa helhetssyn och snabb, individfokuserad hantering av ohälsa.

5.5.4 Projekt med särskild inriktning

I finansplan för programområde 1 finns möjligheter att bevilja projekt som stödjer projektprocesser inom såväl programområde 1 och 2. Syftet med dessa insatser är att bidra till ökad kvalitet i förberedelser och genomförandet och därigenom ge bättre genomslag för socialfondsprojektens resultat. Processtödet kan erbjudas till såväl pågående som potentiella socialfondsprojekt i programområde 1 och 2. Stödet kan t ex innebära stöd och vägledning till sökanden i riggningsfas för att därmed höja kvalitén i inlämnade ansökningar. Det kan också vara att förmedla kunskap inom t ex områdena funktionshinder, jämställdhet uppföljning och utvärdering.

Utifrån initiativ från regionala strukturfondspartnerskapen kan dessa projekt utlysas eller upphandlas regionalt och/eller nationellt.

Strukturfondspartnerskapet ser det som angeläget att satsa på regionalt processtöd i syfte att säkra kvaliteten i förprojektering och genomförandet.

Projekt med särskild inriktning kan inte finansiera sådan verksamhet som skall finansieras med TA-medel.

5.6 Programområde 2: Ökat arbetskraftsutbud

5.6.1 Grundläggande prioriteringar

För att få kvalitet i projekten och skapa mervärden i genomförandet av socialfondsprogrammet har Strukturfondspartnerskapet beslutat om att följande tre grundläggande prioriteringar ska vara vägledande i bedömning av projekt.

- ***Förankring***

I ansökan ska framgå att projektet är förankrat bland berörda parter och inom berörda beslutsstrukturer. Vilka "äger" frågan och ska lösa uppgiften? På vilket sätt visar ägarna ett aktivt intresse? För att utvecklingsarbetet ska leda till långsiktiga bestående effekter, förutom individrelaterade kortsiktiga resultat, krävs att det finns ägare som är beredda att avsätta resurser även efter att projektet är avslutat.

- ***Motivera projektet***

Projektet ska bygga på en problembeskrivning och argumentation om varför ett projekt behövs för att lösa uppgiften/behovet.

- **Mervärde**
Stöd ges inte till ordinarie verksamhet som ligger inom ramen för projektägarens eller samverkansaktörens ordinarie åtaganden. Därför skall i ansökan framgå på vilket sätt projektet bidrar till ett mervärde.

Prioritetshöjande är:

Projekt som visar tydlig koppling till programområde 1

Projekt som visar koppling mellan de två programområdena. Inom programområde 2 ska individer stärkas för att kunna komma in på arbetsmarknaden. Inom programområde 1 kan förutsättningar skapas för sådan nyrekrytering genom att befintlig personal kompetensutvecklas för nya uppgifter.

Projekt som visar tydlig koppling till det regionala strukturfondsprogrammet och/eller andra EU-program

Insatser i ÖM ska i största möjliga mån ske i samordning mellan olika EU-program. Programmen ska användas på ett sätt som gör att de förstärker varandra och möjliggör projekt med både inriktning på förändring av strukturer och på utveckling av individer.

Projekt som tydligt beskriver en koppling till insatser som ska göras inom det regionala strukturfondsprogrammet (innovation, entreprenörskap och tillgänglighet) kommer därför att prioriteras. Den möjlighet till överlappning mellan programmen som innebär att det ena programmet till 10 % kan finansiera insatser som normalt faller inom ramarna för det andra programmet ska utnyttjas.

5.6.2 Förprojektering och genomförande

- I projekt ska samverkan mellan relevanta aktörer eftersträvas, med en aktör som projektägare och slutlig stödmottagare.
- I förprojektering kartläggs utvecklingsbehov, idéer och förutsättningar för den verksamhet som ska prövas i genomförandet av projektet. De samverkansparter som ingår i projektet engagerar sig i kartläggning av behov och förutsättningar samt idéutveckling enligt den metodik som projektet väljer för att säkerställa ett brett engagemang, dels hos samverkansparterna, dels hos representanter för målgrupperna.
- Tanken är att förprojekteringen ska resultera i en ansökan för projektgenomförande. I denna ansökan ska bland annat redogöras för resultatet av kartlägningsarbetet och idéutvecklingen samt beskriva hur projektet ska organiseras och hur uppföljning och utvärdering ska bedrivas, samt andra krav utifrån de programkriterier som tillämpas i utlysningen av medel. Det ska även framgå hur projektet ska finansieras.
- En förprojektering kan genomföras med eller utan ESF-stöd. Oavsett hur det finansieras gäller samma förutsättningar och krav på redovisning vid ansökan om stöd till genomförandefasen.

- I genomförandefasen omsätts den i förprojekteringen upprättade planen i handling. Projekten ska rymma resurser för projektorganisationen i syfte att öka kvalitén i genomförandet, utvärdering, spridning och påverkan samt implementering. Utrymme ska ges för tillvaratagande av lärdomar som uppföljning och utvärdering leder fram till under arbetets gång.
- Principerna om jämställdhet mellan kvinnor och män och tillgänglighet för personer med funktionshinder ska beaktas i ansökan om ESF-stöd vilket innebär att projekt inte får vara utestängande.
 - När det gäller främjandet av jämställdhetsintegrering kan detta ske genom en SWOT-analys eller motsvarande problem- och behovsanalys i samband med förprojekteringen. Resultatet av analysen integreras i projektets genomförande.
 - I både förprojektering och genomförande kan kompetenshöjande insatser genomföras för att öka medvetenheten om hur diskriminering och utestängning i arbetslivet kan förebyggas, i syfte att främja likabehandling och att bättre ta tillvara befintlig kompetens på arbetsmarknaden.
- ESF-projekten ska genomföras kostnadseffektivt.

5.6.3 Mål för programområde 2

Målgrupp

Målgrupp är personer som:

- är helt arbetslösa sedan minst ett år med särskilt fokus på personer med utländsk bakgrund (minst 3 månader för personer i åldrarna 18-24 år) eller
- är helt eller delvis sjukskrivna sedan minst 6 månader, eller
- har hel eller delvis sjuk- och aktivitetsersättning, eller
- erhåller ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen eller introduktionsersättning enligt lag om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar för sin försörjning, eller
- är unga och befinner sig i övergången mellan studier och arbetslivet.

Mål

Satsningarna inom programområdet bidrar till att den europeiska sysselsättningsstrategins mål uppnås genom att fokusera på följande mål:

1. Bidra till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden utvecklas och kommer i arbete eller närmare arbetsmarknaden utifrån sina egna förutsättningar.

2. Bidra till att underlätta ungas etablering i arbetslivet samt förebygga att unga hamnar i utanförskap.
3. Skapa nya eller stärka befintliga samarbeten mellan aktörer kring utveckling av arbetskraftsutbudet i regionens utsatta stadsdelar. Områdets utsatthet dvs problembild och behov ska beskrivas i ansökan.
4. Utveckla nya och befintliga samarbetsformer och arbetssätt mellan aktörer som erbjuder individuellt anpassade lösningar för programområdets målgrupper.

Den första angivna målsättningen för Östra Mellansverige anknyter till tre av det nationella programmets fyra målsättningar. Varje projekt som syftar till denna målsättning ska därför särskilt definiera vilken målgrupp det kommer att arbeta med.. I första hand anges fördelningen mellan män och kvinnor och förekommande fall även fördelning mellan specifika målgrupper såsom utrikes födda, långtidssjukskrivna och personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

För att förstärka betydelsen av ökad samverkan och effektivare strukturer kring individens behov har för Östra Mellansverige särskilt angetts mål 4.

Kvantifierade mål

- Minst 12 200 deltagare. Varav minst 2400 utrikes födda, 800 unga och 3 300 långtidssjukskrivna. Andelen deltagare, som efter avslutat projekt har fått jobb eller upplever att deras möjligheter att få jobb har ökat, ska uppgå till minst 70 procent.
- Andelen deltagare i arbete, 90 dagar efter avslutat projekt ska vara minst 10 procentenheter högre än det viktade genomsnittliga resultatet för Särskilt anställningsstöd och förberedande utbildning, (eller annan reguljär åtgärd för motsvarande målgrupp) uppdelat för respektive år samt för hela programperioden.

Nedan är enbart exempel på tänkbara insatser och ska ses som en viss vägledning. Vissa aktiviteter kan vara av sådan karaktär att de istället platsar i regionalfondsprogrammet. Den regionala planen uppmuntrar satsningar där båda programmen samspekar.

Mål 1 - Bidra till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden utvecklas och kommer i arbete eller närmare arbetsmarknaden utifrån sina förutsättningar

- För de grupper av personer med lång arbetslöshet som inte lyckats finna, få och behålla ett arbete kan individanpassade åtgärder såsom förstärkta coachnings- och matchningsinsatser, vägledning, arbetsträning och individanpassade marknadsföringsinsatser mot arbetsmarknaden behövas. Sociala kooperativ och ideella organisationer har en viktig roll att spela som mobiliserande och delaktighetsskapande kraft.

- När arbetslösheten beror på otillräcklig utbildning inriktas åtgärderna mot att höja utbildningsnivån genom kompletterande utbildning, yrkespraktik och/eller validering.

-Utbildnings-/valideringsinsatserna och /eller yrkespraktik kan med fördel kombineras med vägledningsinsatser för att säkerställa inriktning mot sektorer på arbetsmarknaden med efterfrågan på arbetskraft.

- Arbetslösa personer med sjukdom och/eller olika funktionshinder som står långt ifrån arbetsmarknaden och där ordinarie insatser inom berörda myndigheter inte räcker till behöver särskilt stöd och hjälp för återgång/inträde på arbetsmarknaden. Detta kan innefatta åtgärder innebärande förberedande insatser rörande social rehabilitering, förstärkta coachinginsatser mot arbetsmarknaden, arbetsträning, vägledning och utbildning i syfte att ta tillvara kompetens och arbetsförmåga.

Mål 2 - Bidra till att underlätta ungas etablering i arbetslivet samt förebygga att unga hamnar i utanförskap

- Såväl ungdomsgymnasiet som vuxenutbildningen är viktiga aktörer i de aktiviteter som vänder sig till målgruppen unga. De som går ut gymnasiet utan godkända betyg eller som avbryter sina gymnasiestudier kan drabbas särskilt hårt av arbetslöshet. Bred samverkan mellan berörda parter behövs för att stödja dessa ungdomar.

- Den som saknar en fullständig gymnasieutbildning behöver i första hand erbjudas kompletteringsmöjligheter, men insatserna ska även omfatta praktik, lärlingsutbildning, yrkesutbildning, yrkesvägledning, prao med mera. De behöver troligtvis samtidigt också ha tillgång till matchande motivations- och utvecklingsinsatser för att bli mer självgående, ta nästa steg i sin utvecklingskurva och därmed skapa bättre förutsättningar för etableringen i arbetslivet.

- Unga med psykiatriska diagnoser som beviljats sjuk- och aktivitetsersättning eller sjukpenning har under de senaste åren ökat i omfattning. Särskilda insatser skulle därför kunna prövas för dessa grupper.

Mål 3 - Skapa nya eller stärka befintliga samarbeten mellan aktörer kring utveckling av arbetskraftsutbudet i regionens utsatta stadsdelar. Områdets utsatthet ska definieras i ansökan

I Östra Mellansverige finns många människor som har svårt att få arbete trots en ökad efterfrågan på arbetskraft. Kompetensen hos dessa individer möter inte alltid efterfrågan på arbetsplatser och många riskerar därför permanent utanförskap. I lågkonjunktur förstärks detta ytterligare. Särskilt tydligt är detta i flera av regionens ca 40 utsatta stadsdelar, där en stor del av programmets målgrupper återfinns. Samverkan i partnerskap krävs för att utforma innovativa arbetsmetoder på organisationsnivå som ger varaktiga lösningar för individer.

- Angelägna insatsområden är att utveckla metoder för att bättre kunna identifiera personers kunskaper, erfarenhet och kompetens, metodutveckling av svenska för invandrare, praktikanskaffning, matchningsåtgärder, rehabiliterande insatser i kombination med Sfi/praktik, attitydpåverkan och antidiskrimineringsarbete där målgruppen är parter på arbetsmarknaden. En regional samverkan mellan såväl offentliga som privata och andra lokala aktörer behöver utvecklas för att fler personer med utländsk bakgrund ska komma i arbete och för ett effektivare tillvaratagande av resurser.

- För arbetslösa, där bristande kunskaper i svenska anses som det dominerande hindret för att få arbete, kan insatser göras för intensifierad utbildning i svenska (även ”yrkes-svenska”) och vägledning i hur man söker arbete och marknadsför sig själv på svensk arbetsmarknad. Detta kombineras med särskild coachning mot arbete och/eller praktik samt, vid behov, valideringsinsatser.

Mål 4 - Utveckla nya och befintliga samarbetsformer och arbetssätt mellan aktörer som erbjuder individuellt anpassade lösningar för programområdets målgrupper

- Projekt som har förutsättningar att påverka strukturer och system och som ger möjlighet att pröva nya samverkansformer kring individerna är viktiga att uppmuntra. Insatser som bidrar till att åstadkomma effektivare och snabbare hantering av frågor kring individen. Även om insatser inriktas på förbättring av administrativa rutiner, arbetssätt och system måste det finnas ett individfokus i projektet d.v.s. det måste finnas med deltagare i projektet.

- Individernas möjligheter i arbetslivet kan stärkas genom olika former av matchning av människors kompetens och erfarenheter med arbetslivets behov av arbetskraft. Validering, kompetenskomplettering, praktik och vägledning är viktiga komponenter som stärker individens möjligheter. Ökad samverkan mellan utbildningsväsende och arbetsliv kan underlätta övergången till arbetslivet för ungdomar och motverka utslagning. Även här gäller kravet på individmedverkan.

- Under detta mål kan aktualiseras insatser som med fördel kan bedrivas i samverkan med regionalfondsprogrammet.

5.6.4 Projekt med särskild inriktning

Projekt med särskild inriktning inom programområde 2 syftar till att samla kunskap inom ett för programmet relevant ämnesområde, verka för att få spridning och genomslag för denna kunskap och därigenom underlätta för programmet och den regionala planen att nå sina uppsatta mål. Erfarenheter från bl.a. Equal visar att ett framgångsrikt tematiskt projekt bör bygga på att olika aktörer med relevant erfarenhet och kompetens i ämnet ifråga samverkar i ett tematiskt partnerskap.

Projekt med särskild inriktning kan inte finansiera sådan verksamhet som skall finansieras med TA-medel. Programmedlen för dessa projekt är begränsade varför prioritering måste ske. I enlighet med programmets prioriteringar skall tematiska projekt företrädesvis beviljas för att underlätta genomslaget för projektresultat kring ungas etablering i arbetslivet samt bättre integration i arbetslivet. I Östra Mellansverige ska därutöver särskilt prioriteras de projekt som stärker och stödjer ett systematiskt lärande kring uppföljning och lärande på såväl projekt- som programnivå.

6. Finansiella förutsättningar

Av nationella programmet framgår att Europeiska socialfondens samlade programmedel ska fördelas med 30 procent till programområde 1 – kompetensförsörjning och 70 procent till programområde 2 - ökat arbetskraftsutbud.

På programnivå ska medel från europeiska socialfonden medfinansieras med lika mycket offentliga medel. Inom programområde 1 sker offentlig medfinansiering med medel som särskilt anvisas av regeringen i regleringsbrev till Svenska ESF-rådet. I det fall det bedöms vara angeläget för ett projekts genomförande är annan offentlig medfinansiering möjlig.

För programområde 2 sker medfinansiering med offentliga medel som beslutas på främst regional och lokal nivå. Inom programområde 2 avser merparten av den offentliga medfinansieringen stöd till projektdeltagarnas försörjning enligt förordningar inom arbetsmarknadspolitikens och socialförsäkringspolitikens områden. Offentlig medfinansiering kommer i första hand från Arbetsmarknadsverket, Försäkringskassan och kommuner, men också från länsstyrelser, landsting m.fl. offentliga huvudmän.

Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Socialfondens övervakningskommitté har för åren 2007 och 2008 beslutat om en fördelningsmodell som för Östra Mellansverige anger 244 kr per capita vilket innebär 146 174 514 kr inkl nationell offentlig medfinansiering för dessa två år. Under 2009 pågår ett arbete inom socialfondens övervakningskommitté om en eventuell ny fördelningsmodell

Programområde 2 - Ökat arbetskraftsutbud

Socialfondens övervakningskommitté har för åren 2007 och 2008 beslutat om en fördelningsmodell som för Östra Mellansverige anger 564 kr per capita vilket innebär 168 712 245 k från europeiska socialfonden för dessa två år. Under 2009 pågår ett arbete inom socialfondens övervakningskommitté om en eventuell ny fördelningsmodell

7. ESF-insatsernas koppling till annat utvecklingsarbete i regionen

Det nationella strukturfondsprogrammet för socialfonden är endast en del av det utvecklingsarbete som pågår i Östra Mellansverige. Sedan tidigare har regionens län tagit fram olika typer av utvecklingsprogram såsom exempelvis regionala utvecklingsprogram (RUP) och tillväxtprogram (RTP). Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud är centrala delar i dessa dokument. ESF-insatserna kan därför till vissa delar att kunna användas för att bidra till den regionala utvecklingen som programmen eftersträvar.

Programperioden 2007-2013 kommer att innebära en ökad samordning mellan den regionala utvecklingspolitiken, arbetsmarknadspolitikerna och EU:s sammanhållningspolitik. Regionen berörs därför av en mängd insatser från andra EU-program.

Samverkan mellan de olika programmen kan ske för att medlen ska kunna utnyttjas på bästa sätt och bidra till ökad tillväxt och sysselsättning.

Regionala strukturfondsprogrammet (ERUF)

Programmet i Östra Mellansverige ska medverka till att skapa hållbar tillväxt. Strategiska insatser för utveckling av regionens näringsliv, särskilt med avseende på entreprenörskap och nyföretagande samt utveckling av innovationssystem är led i strävan

mot målet att utveckla Östra Mellansverige till en region med ett dynamiskt och konkurrenskraftigt näringsliv. Det regionala strukturfondsprogrammet för Östra Mellansverige omfattar tre insatsområden: ”Innovativa miljöer”, ”Entreprenörskap” samt ”Tillgänglighet”.

Med gemensamt strukturfondspartnerskap och samlokalisering av de regionala förvaltningsmyndigheterna för socialfonden och regionalfonden säkerställs att de båda programmen samordnas så att synergieffekter uppnås och att insatser hamnar i rätt program.

Tioprocentsregeln ESF – ERUF

Av Rådets förordning (EG) nr1083/2006, artikel 34.2 framgår följande: Utan att det påverkar tillämpningen av de undantag som fastställs i de särskilda förordningarna om fonderna får ERUF och ESF, som ett komplement och högst 10 % från gemenskapsfinansiering för varje prioriterat område i ett operativt program, finansiera sådana åtgärder som faller inom ramen för stödet från den andra fonden, förutsatt att de är nödvändiga för att åtgärden skall genomföras på ett tillfredsställande sätt och har direkt samband med denna.

Landsbygdutvecklingsprogrammet

Insatser för att gynna landsbygdens utveckling genomförs både inom Landsbygdprogrammet och inom ramen det regionala strukturfondsprogrammet (ERUF) samt i viss mån det nationella strukturfondsprogrammet (ESF). Landsbygdprogrammets insatser rymmer möjligheter till kompetensutveckling av sysselsatta och det är främst där som en skärningspunkt mot socialfondsprogrammet finns. Samverkan mellan respektive förvaltande myndighet i hanteringen av projektansökningar bidrar till minskade risker för oklara gränsdragningar mellan programmen.

Europeiska fiskerifonden(EFF)

Europeiska fiskerifonden kan bidra till större strategiska satsningar som rör främst främjande av företagande, tillväxt och innovationer på landsbygden i syfte att stärka konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning. Programmet är geografiskt avgränsat.

Europeiska fiskerifonden innehåller bl.a. insatser för kompetensutveckling. Kompetensutvecklingen avser främst företagare och aktörer med anknytning till fiskerinäringen och aktiviteter med anknytning till fiske på landsbygden. Kompetensutveckling kan i vissa av programmets delar utgöra integrerade delar av åtgärder för diversifiering och företagsutveckling och förutom fiskets traditionella aktörer också involvera bredare grupper.

Programmet för livslångt lärande

Inom EU:s nya utbildningsprogram, Programmet för livslångt lärande, ges möjlighet till ett brett spektra av utbildningsinsatser. Programmet omfattar alla utbildningsnivåer, från förskola till högskola, yrkes- och vuxenutbildning och ger sysselsatt möjligheter till kompetensutveckling i andra EU-länder. Möjligheter ges också till utvecklingsprojekt för framtagande av nya utbildningar och utbildningsmetoder. Kompetensutvecklingsprojekt finansierade inom ramen för respektive program kan komplettera och samverka med varandra.

Europeiska integrationsfonden

Fonden ska bidra till att skapa en grund för en enhetligare och förbättrad europeisk integrationspolitik. Fondens insatser innefattar personer som är bosatta inom EU men som ej har medborgarskap i någon medlemsstat. Samverkan bör kunna ske genom erfarenhetsutbyte och spridning av goda exempel finansierade av respektive fond.

Jeremie och Jessica

Jeremie och Jessica är initiativ för finansiering av sysselsättning, tillväxt och sammanhållning.

Jeremie ska erbjuda marknadskompletterande finansiella instrument inom ramen för det kommande strukturfondsprogrammet. Syftet är att underlätta för små och medelstora företag att få tillgång till finansiering och riskkapital. Förbättrade finansiella tillgångar för företagen kan bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Kompletterande insatser från socialfonden kan vara möjliga vid de tillfällen fondens målgrupper påverkas.

Jessica ska främja hållbar utveckling i stadsmiljö, främst i större städer. Liksom för Jeremie kan kompletterande insatser från socialfonden vara möjliga vid de tillfällen fondens målgrupper påverkas.

Territoriellt samarbete

Utvecklingen av gränsöverskridande arbetsmarknader är ett prioriterat område för programmen inom Territoriellt samarbete. Programmen inkluderar tre gränsregionala program (Öresund-Kattegatt-Skagerack, Östersjön samt Mellersta Östersjön), två transnationella (Nordsjön samt Östersjön) samt ett interregionalt (Interreg IVC). Samtliga program bygger på samarbete mellan regioner i andra länder och har en begränsad inriktning på kompetens- och sysselsättningsfrågor man kan trots detta bidra till goda förutsättningar för en god arbetsmarknad och sysselsättningsutveckling. Insatser genom territoriellt samarbete kan dock påverka tillväxt och sysselsättning i regioner där socialfondsprogrammet verkar. Beröringspunkter för kompletterande insatser från socialfonden kan då uppstå.

8. Uppföljning och utvärdering

I socialfondsprogrammet läggs stort fokus på uppföljning och utvärdering. Syftet är att lära av verksamheten och att med ökad träffsäkerhet styra programmet mot uppsatta mål. Uppföljning och utvärdering är en integrerad och stödjande del av verksamheten. Den regionala planens mål och prioriteringar samt Socialfondsprogrammets intentioner och målgrupper är viktiga områden att följa.

Socialfondsprogrammets nationella mål följs främst upp genom olika indikatorer³³ på individnivå. Detta är primärt projektägarens ansvar. För fördjupad information om dessa, se det nationella socialfondsprogrammet.

³³ European Commission DG Regional policy. The new programming period, 2007-2013: Methodological working papers. Working Document No2. Indicators for monitoring and evaluation: a practical guide. June 2006.

Genom att erbjuda arenor för erfarenhetsutbyte mellan projekt skapas ett lärande som ger mervärde på olika nivåer. Ytterligare mervärde kan erhållas genom ett transnationellt utbyte där lärandet och erfarenhetsutbytet sker mellan länder.

Socialfondsprogrammets höga ambition vad gäller strategisk påverkan och lärande präglar också den regionala planen. Erfarenheter på projektnivå ska samlas upp på ett systematiskt och strukturerat sätt. Dessa kan då bli verktyg för lärande och genomförande av den regionala planen samt medverka till förändring av strukturer och system.

Med stöd av följeutvärdering från projektnivå får strukturfondspartnerskapet kunskaper och erfarenheter som ger ett stöd i styrning, genomförande och revidering av Östra Mellansveriges regionala plan. Lärande och erfarenhetsutbyte är nyckelbegrepp i denna verksamhet.

Den uppföljning och utvärdering som görs inom ramen för projekten syftar till att stimulera till reflektion och lärande under arbetets gång, till gagn för utveckling av projektprocessen, styrning av den fortsatta verksamheten samt för att värdera framkomna resultat. Resultaten får betydelse för den utvärdering som sker på programnivå. Extern utvärderingskompetens kan vara av stort värde.

För att ytterligare stärka lärandet i ESF-projekt och öka möjligheterna för genomslag av projektresultat kan processtödande projekt användas som metod.

9. Övrigt

9.1 Möten och dialoger vid utlysningar och process av utlysningstexter

I utlysningarna av programmedel kommer strukturfondspartnerskapet och myndigheten att tydliggöra syftet med och inriktningen av utlysningen. De projekt som kommer att prioriteras ska bidra till utveckling och mervärde inom de prioriterade regionala utvecklingsområdena för Östra Mellansverige.

9.2 Strukturfondspartnerskapets sekretariat

Sekretariatet i Östra Mellansverige utgörs av en huvudsekreterare och en administrativ sekreterare. Sekretariatet återfinns på Regionförbundet Östsam i Linköping.

Bilaga - Länsvisa beskrivningar av arbetsmarknaden 2007-2008

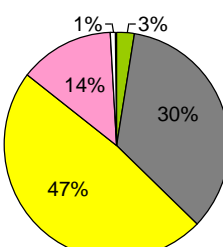
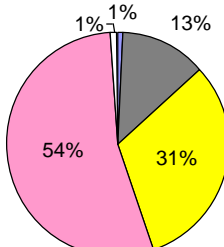
Beskrivningarna har utarbetats av respektive Länsarbetsnämnd.

Uppsala län	
<i>Arbetsmarknadens struktur</i>	<p>Offentlig sektor (Vård & omsorg, Utbildning & forskning, Myndigheter & organisationer) sysselsätter betydligt fler än riksgenomsnittet. Detta är sektorer som står stilla eller t.o.m. prognostiseras sysselsätta färre anställda de närmaste åren.</p> <p>Privat sektor med t.ex. handel & kommunikation, finans & företagstjänster respektive industri är områden som sysselsätter mycket färre personer än riksgenomsnittet.</p> <p>Arbetsmarknaden i Uppsala län uppvisar mycket stora skillnader mellan olika delar av länet. I norra länsdelen finns en generellt sett svagare arbetsmarknad men samtidigt har många industriföretag mycket svårt att rekrytera kvalificerad arbetskraft. I Uppsala stad, som befolkningsmässigt utgör ca 60 procent av länet är andelen sysselsatta inom offentlig sektor med vård, tjänster, undervisning och mycket forskningsberoende verksamhet betydligt högre än riksgenomsnittet. Bygg- och anläggningsbranschen har vuxit påtagligt de senaste åren. I den södra o västra delen av länet är särskilt transport framträdande.</p>
<i>Förvärvsarbetande</i>	<p style="text-align: center;">(dagbefolkning) i Uppsala län 2005.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>Män = 62 684</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Kvinnor = 63 153</p> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ Jordbruk, skogsbruk, fiske ■ Tillverkningsindustri ■ Privat dominerade tjänster ■ Offentligt dominerade tjänster □ Ej specificerad verksamhet
<i>Arbetslösa och i program med aktivitetsstöd.</i>	<p>Arbetslösa 5 727 (2,8 procent) (K 2698, M 3034) I åtgärder 1 153 (0,8 procent) (K 570, M 583)</p>
<i>Särskilda målgrupper, för ökat arbetskraftsutbud (etnicitet, kön, ålder)</i>	<p>Ungdomar 16-24 år: Av totalt 2 557 (K 1239, M 1318) inskrivna ungdomar är 1 144 (K 490, M 654) helt arbetslösa.</p> <p>Utrikes födda: 1 568 helt arbetslösa (K 701, M 867)</p> <p>Funktionshindrade: 842 helt arbetslösa (K 386, M 456)</p> <p>Långtidsarbetslösa: 1 743 helt arbetslösa (K 744, M 999)</p> <p>Deltidsarbetslösa och timanställda: 3 303 (K 2374, M 929)</p>
<i>Rekryteringsläget inför de närmaste åren</i>	<p>Beskriv rekryteringsläget framöver, utifrån prognos 2007-2008.</p> <p>Industrin i länet förutspås en något mer positiv sysselsättningsutveckling än tidigare. Näringsgrenarna finans, fastighet och företagstjänster samt handel, transport och kommunikation får en fortsatt god utveckling under prognosperioden med sysselsättningsökningar till följd. Även inom bygg och personliga och kulturella tjänster bedöms sysselsättningen att öka. Sysselsättningen inom offentlig sektor förutsågs stå stilla under 2007, vilket följs av en</p>

	mindre minskning under 2008.
<i>Största bristyrken</i>	Anläggningsarbetare, Betongarbetare, Armerare, Byggnadsingenjör, Byggnadsplåtslagare, CNC-operatör, Företagssäljare, Lastbils-/långtradarförare, Kock, Installationselektriker
<i>Prioriterade åtgärder i länet</i>	Intensifiera matchningen, öka arbetskraftsutbudet, minska arbetskraftsbristen genom att öka tidiga insatser för ungdomar för att ge snabbt tillträde till arbetsmarknaden. Förhindra att långtidsarbetslöshet uppstår. Öka möjligheterna för utrikes födda respektive funktionshindrade att få fotfäste på arbetsmarknaden. Säkerställa att företag och andra arbetsgivare får ökade förutsättningar att klara sina rekryteringar.

Södermanlands län	
<i>Arbetsmarknadens struktur</i>	<p>Industrin är den dominerande sektorn på länets arbetsmarknad. Enligt SCB:s uppgifter för första kvartalet i år återfanns 20,7 procent av de sysselsatta inom denna näringsgren (15,6 procent i riket). Inom branschen finansiell verksamhet och företagstjänster är dock bilden den motsatta. Denna bransch sysselsätter endast 10,5 procent av länets yrkesverksamma (i hela riket 15,1 procent). Även för andra branscher finns skillnader mellan länet och riket. Under de senaste 20 åren har antalet sysselsatta förändrats relativt kraftigt i Södermanland.</p> <p>Sysselsättningstrenden är enligt Länsarbetsnämndens höstprognos 2007 särskilt tydlig inom byggsektorn och delar av privata tjänstesektorn. Allra tydligast är tecknen på en fortsatt god sysselsättningsutveckling bland länets små och medelstora företag – i synnerhet bland arbetsgivare med 1-4 anställda.</p>
<i>Förvärvsarbetande (dagbefolkning) i Södermanlands län 2005.</i>	
	<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ Jordbruk, skogsbruk, fiske ■ Tillverkningsindustri ■ Privat dominerade tjänster ■ Offentligt dominerade tjänster □ Ej specificerad verksamhet </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>Män = 54 427</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Kvinnor = 52 102</p> </div> </div> </div>
<i>Arbetslösa och i program med aktivitetsstöd.</i>	<p>Totala antalet arbetslösa 0707 var 5513 (3,4 procent) och i program 1759 (1,1 procent), av dessa arbetslösa kvinnor 2683 (3,2 procent) och kvinnor i program 927 (1,1 procent) och arbetslösa män 2830 (3,5 procent) och män i program 832 (1,0 procent).</p> <p>Antalet arbetslösa ungdomar 18-24 år var totalt 1342 (6,6 procent) och ungdomar 18-24 år i program 76 (0,4 procent)</p>
<i>Särskilda målgrupper, för ökat arbetskraftsutbud (etnicitet, kön, ålder)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Långtidsarbetslösa och långtidsinskrivna på arbetsförmedlingen • Långtidsarbetslösa ungdomar med bristfällig utbildning som har och har haft svårt att hitta fotfäste på arbetsmarknaden • Arbetssökande med funktionshinder, särskilt unga • Utrikesfödda, bland annat arbetssökande från Mellanöstern och de som kommit som anhöriginvandrare
<i>Rekryteringsläget inför de närmaste åren</i>	<p>Omfattande rekryteringsbehov på den sörmländska arbetsmarknaden – intervjuer med privata och offentliga arbetsgivare pekar på att ett mycket stort antal rekryteringar kommer att genomföras i länet under det kommande året. Behovet avser yrkesgrupper inom såväl offentlig som privat sektor och med olika</p>

	krav på erfarenhet och utbildning. Däremot är behovet av arbetskraft inom yrkeskategorier utan krav på särskild yrkesutbildning sammantaget mycket litet.
<i>Största bristyrken</i>	Flertal sjuksköterskeyrken med specialist fördjupning, flertal yrken inom bygg- och anläggning, förskolelärare, fritidspedagog, kvalificerade industriyrken som t.ex. CNC - och maskinoperatör, läkare
<i>Prioriterade åtgärder i länet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Effektivisera matchning av arbetssökande i de prioriterade grupperna under det gynnsamma arbetsmarknadsläget. • Aktivt arbeta med uppdraget jobb- och utvecklingsgarantin för att underlätta för långtidsarbetslösa att hitta en lösning i sin försörjningssituation. • Samverka med andra aktörer för att få genomslag för instegsjobben och därmed möjliggöra för nyanlända att snabbare komma ut i arbete. • Stimulera till ökad rörlighet både yrkesmässigt och geografiskt. • Utöka samarbete med Stockholms region. • Arbeta för ökad mångfald och jämställdhet på arbetsmarknaden

Västmanlands län	
<i>Arbetsmarknadens struktur</i>	<p>Arbetsmarknaden i länet består till största delen av industri men i Västerås finns en mer allsidig arbetsmarknad med stor handel, företagstjänstverksamhet och industri. I länet finns också fler världsledande, kunskapsintensiva företag såsom t ex ABB; Bombardier, Volvo Powertrain, Getrag, Uponor, Atlas Copco Secoroc, Seco Tools m fl. Utbildningsnivån är generellt högre i Västerås än i de till dagligt tal kallade "brukskommunerna".</p> <p>En snedfördelning finns inom länet då Västerås har den största andelen arbetslösa samtidigt som de övriga kommunerna runt omkring har en allt mer tydlig arbetskraftsbristsituation. En ökad rörlighet är ett måste för att tillgodose företagens- och de arbetssökandes behov.</p>
<p><i>Förvärvsarbetande (dagbefolkning) i Västmanlands län 2005.</i></p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ Jordbruk, skogsbruk, fiske ■ Tillverkningsindustri ■ Privat dominerade tjänster ■ Offentligt dominerade tjänster □ Ej specificerad verksamhet </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>Män = 59 473</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>Kvinnor = 52 842</p>  </div> </div> </div>	
<i>Arbetslösa och i program med aktivitetsstöd.</i>	<p>Öppet arbetslösa – 5 245 personer (3,3 procent) varav 2 447 kvinnor (3,2 procent) och 2 798 män (3,5 procent). Av dessa är utgör ungdomar 1 524 personer (7,4 procent).</p> <p>I program med aktivitetsstöd – 1 733 personer varav 899 kvinnor och 834 män. Av dessa utgör ungdomarna 211 personer.</p> <p>Antal sökande i arbete med stöd – 3 290 personer varav 1 359 kvinnor och 1 931 män. Av dessa utgör ungdomarna 87 personer.</p>
<i>Särskilda målgrupper, för ökat arbetskraftsutbud (etnicitet, kön, ålder)</i>	I Västerås finns det ett flertal stadsdelar med både lägre utbildningsnivå, högre ohälsotal, fler utrikes födda, fler utländska medborgare och en lägre förvärvsfrekvens än övriga stadsdelar. I dessa stadsdelar är den öppna arbetslösheten 8,9 procent jämfört med Västerås totalt 4,2 procent och länets 3,4 procent (i relation till befolkningen 16-64 år).

	<p>Den sista juli fanns det 3 539 inskrivna arbetssökande ungdomar på arbetsförmedlingarna i Västmanlands län. Av dessa är ca 1 500 öppet arbetslösa (28 procent av alla arbetslösa) varav drygt 1 000 i Västerås (67 procent av alla arbetslösa ungdomar). Ca 18 procent av de arbetssökande ungdomarna i åldern 18-24 år är utrikes födda.</p> <p>Det är 8 procent eller 289 ungdomar som har ett funktionshinder angett och även där finns det större antalet i Västerås (47 procent). Den största gruppen arbetssökande med funktionshinder i länet är de med rörelsehinder, följt av arbetssökande med psykiskt arbetshandikapp.</p>
<i>Rekryteringsläget inför de närmaste åren</i>	Ett stort behov av ersättningsrekryteringar finns för dem som lämnar arbetsmarknaden i form av pensionsavgångar. Fram tom 2015 beräknas detta antal vara ca 28 000 i länet. Utöver detta tillkommer nyrekryteringar.
<i>Största bristyrken</i>	Fler yrkeskategorier inom bygg- och anläggningsbranschen, CNC-operatörer, produktionstekniker, underhållsreparatörer, chaufförer av olika slag inom transportbranschen.
<i>Prioriterade åtgärder i länet</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fler arbetssökande till arbete - Förbättra matchningsarbetet och anvisning till arbete genom säkra presentationer och matchningsbara meriter i våra register - Tillämpa arbetslöshetsförsäkringen på ett konsekvent och tydligt sätt - Nå framgång med Jobb- och utvecklingsgaranti - Genom samverkan kring instegsjobben ge nyanlända invandrare ett snabbare intåg på arbetsmarknaden. - Minska arbetslösheten bland utrikes födda och ungdomar.

<h2>Örebro</h2>	
<i>Arbetsmarknadens struktur</i>	<p>Örebro län har, liksom riket i stort, haft en positiv utveckling på arbetsmarknaden under de senaste åren. Länet har en jämförelsevis stor offentlig sektor. I ett läge där den största delen av sysselsättningsuppgången sker i privat sektor, medför detta dock att ökningen av sysselsättningen i Örebro inte gått lika snabbt som i riket.</p> <p>Vårens prognos visar också på en fortsatt positiv trend. Sysselsättningen bedöms öka med 2 procent. Privat sektor bedöms öka med 2,8 procent och offentlig med 0,4 procent. De största ökningarna förväntas ske inom verkstadsindustrin, byggverksamheten och inom företagstjänster.</p>
<p><i>Förvärvsarbetande (dagbefolkning) i Örebro län 2005.</i></p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ Jordbruk, skogsbruk, fiske ■ Tillverkningsindustri ■ Privat dominerade tjänster ■ Offentligt dominerade tjänster □ Ej specificerad verksamhet </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>Män = 64 707</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Kvinnor = 58 897</p> </div> </div> </div>	
<i>Arbetslösa och i program med aktivitetsstöd.</i>	<p>Arbetslösa: 6 959 (4,0 procent av bef. 16-64 år), 3337 kvinnor, 3662 män. I program med aktivitetsstöd: 1 997 (1,2 procent av bef. 16-64 år), 1997 kvinnor, 1011 män. I arbete med stöd: 3 630 (2,1 procent av bef. 16-64 år). 1455 kvinnor, 2175 män.</p>

<p><i>Särskilda målgrupper, för ökat arbetskraftsutbud (etnicitet, kön, ålder)</i></p>	<p>Under andra kvartalet 2007 stod 39 100 personer i Örebro län utanför arbetskraften. Det finns grupper som hittills inte fått ta lika stor del av sysselsättningsutvecklingen, bl a ungdomar, utrikes födda och långtidssjukskrivna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ungdomar: Länet är bland de län med högst arbetslöshet bland ungdomar (7,6 procent att jämföra med rikets 4,8 procent). Länet har en ökande andel långtidsinskrivna (till skillnad från riket där andelen långtidsinskrivna minskar). • Utrikes födda: Länet har den högsta arbetslösheten i landet bland utrikes födda (9,5 procent att jämföra med rikets 5,6 procent). Länet har en ökande andel långtidsinskrivna (till skillnad från riket där andelen långtidsinskrivna minskar). • Sjukskrivna: Ohälsotalet är högre i länet än i riket. Dessutom varierar ohälsotalet kraftigt inom länet. I Örebro kommun är ohälsotalet 31,1 medan det i Ljusnarsberg är 74,0. • Funktionshindrade: Trots en positiv arbetsmarknad i länet, har antalet inskrivna på Arbetsförmedlingen med någon form av funktionshinder ökat sedan 2006. Ökningen syns framför allt bland ungdomarna.
<p><i>Rekryteringsläget inför de närmaste åren</i></p>	<p>Antalet rekryteringar förväntas öka avsevärt. Mellan mars 2007 och mars 2008 förväntas antalet rekryteringar bli ca 18 500 (att jämföra med 12 100 mellan våren 2000 och 2001). Orsakerna till ökningen är flera. Antalet rekryteringar ökar då fler nya jobb skapas och redan anställda tenderar att byta arbetsplats i större omfattning när arbetsmarknaden är god. Ytterligare en viktig orsak till det ökade antalet rekryteringar är länets åldersstruktur. Antalet i åldrarna 60-64 år ökar. Antalet pensionsavgångar ökar och därmed behovet av ersättningsrekryteringar. Åldersgruppen 60-64 år tenderar också ha fler sjukskrivningar och trappar ner i arbetstid. Detta medför ett ökat behov av vikariat.</p> <p>Rekryteringsbehovet gäller främst kompetens på gymnasial nivå. Även eftergymnasialt utbildade har generellt sett lätt att få arbete. Däremot fortsätter svårigheterna för de förgymnasialt utbildade samt de som har en föräldrad utbildning eller ingen yrkesutbildning alls.</p>
<p><i>Största bristyrken</i></p>	<p>Yrken inom byggindustrin (t ex betongarbetare, byggnadsingenjörer och golvläggare), yrken inom industri (t ex CNC-operatörer, civilingenjörer, svetsare och verktygsmakare), högskoleyrken inom vård och omsorg, samt yrkesförare och fordonsmekaniker.</p>
<p><i>Prioriterade åtgärder i länet</i></p>	<p>Åtgärder som syftar till att öka utbudet av arbetskraft prioriteras. Det gäller alla former av åtgärder såsom matchning (t ex rekryterings-aktiviteter som har fokus på ungdomar och utrikes födda), coachning, yrkesförberedande utbildning, yrkesutbildning, praktik m.m. Samverkan med andra aktörer är viktig, t ex med Försäkringskassan och kommunerna. Åtgärderna kan rikta sig till allt från nyanlända invandrare till långtidsinskrivna eller långtidssjukskrivna.</p>

<h2>Östergötlands län</h2>	
<p><i>Arbetsmarknadens struktur</i></p>	<p>Närmare 70 procent av sysselsättningen finns inom privat sektor och 30 procent inom offentlig. Under de närmaste åren väntas sysselsättningen stiga mer inom den privata sektorn jämfört med offentlig. Jämfört med riket har länet en högre sysselsättning inom jord-skogsbruk, tillverkning och forskning-utbildning.</p>
<p><i>Förvärvsarbetande (dagbefolkning) i Östergötlands län 2005</i></p>	

<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: left;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ Jordbruk, skogsbruk, fiske ■ Tillverkningsindustri ■ Privat dominerade tjänster ■ Offentligt dominerade tjänster □ Ej specificerad verksamhet </div> <div style="text-align: center;"> <p>Män = 96 505</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Kvinnor = 85 010</p> </div> </div>	
<i>Arbetslösa och i program med aktivitetsstöd.</i>	Arbetslösa 9 400 personer eller 3,5 procent av befolkningen (16-64 år) (4 600 kvinnor – 3,6 procent och 4 800 män – 3,5 procent) I program med aktivitetsstöd (åtgärder) 3 200 personer eller 1,2 procent.
<i>Särskilda målgrupper, för ökat arbetskraftsutbud (etnicitet, kön, ålder)</i>	Utän inbördes prioritering: utrikes födda, funktionshindrade, ungdomar och personer med låg utbildningsbakgrund. Angeläget med riktade insatser mot stadsdelarna Klockaretorget i Norrköping samt Skäggetorp i Linköping. Samt insatser mot hög ungdomsarbetslöshet i Motala.
<i>Rekryteringsläget inför de närmaste åren</i>	Fortsatt god efterfrågan på arbetskraft väntas även om den absoluta konjunkturtoppen har passerats. Yrkesområden som särskilt kan nämnas är: Högutbildade inom hälso- och sjukvård, kvalificerade yrkesarbetare inom verkstadsindustri, olika yrken inom bygg- och anläggning samt handel- och transport, civilingenjörer och tekniker inom data och teknikyrken.
<i>Största bristyrken</i>	Här anges de 10 största utan inbördes ranking (dvs. där antalet saknade inom yrket är som störst: systemerare, civilingenjörer och tekniker inom bygganläggning, maskinkonstruktörer, läkare, specialistsjuksköterskor, förskollärare, kvalificerade säljare, betongarbetare, svetsare, andra verkstadsarbetare inom industrin.
<i>Prioriterade åtgärder i länet</i>	<ul style="list-style-type: none"> - fortsatt utveckling av arbetsgivarkontakterna. - ökad samverkan med andra aktörer för att klara arbetskraftsförsörjningen. - varaktigt minska arbetslösheten bland utrikes födda och ungdomar. - stimulera till ökad yrkesrörlighet och arbetspendling. - kompetensutveckling inom bristyrken. - insatser för personer med svag utbildningsbakgrund.