

Europeiska socialfonden

2014-2020 i Östra Mellansverige

Beslutad av Socialfondens Övervakningskommitté 2015-01-29



Regional handlingsplan för Europeiska socialfonden
2014-2020 i Östra Mellansverige

Regionalt tillväxtansvariga i Östra Mellansverige, redaktör Per Holmström

Innehåll

1 Förord	4
2 Inledning	5
3.0 Beskrivning av regionen Östra Mellansverige	7
3.1 Den socioekonomiska analysen	7
3.2 Östra Mellansverige	7
3.3 Beskrivning av utpekade målgrupper	7
3.4 Övergripande mönster	12
3.5 Platsen	13
3.6 Utmaningar	14
4.0 Regionens utvecklingsbehov och inriktning för europeiska socialfonden	16
4.1 Regionala utvecklingsstrategier	16
5.0 Programområden	22
5.1 Programområde 1 – Kompetensförsörjning	23
5.2 Programområde 2 – Ökade övergångar till arbete	26
6.0 Horisontella principer	33
6.1 Miljömässigt hållbar utveckling	33
6.2 Främja likabehandling, icke-diskriminering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning	34
6.3 Främja jämställdhet mellan kvinnor och män	34
7.0 Transnationellt samarbete	37
7.1 Östersjöstrategin	37
8.0 Regionala kriterier för urval	38
8.1 Vägledande principer i det nationella programmet	38
8.2 Vägledande regionala kriterier för projekt	38
9.0 Fondsamordning	40
9.1 Arbetsprocessen	40
9.2 Årsplanen	40
9.3 Synergier med övriga sektorsprogram	40
10.0 Hållbar stadsutveckling	44
11.0 Framtagande av handlingsplanen	45
12.0 Strukturfondspartnerskapet	46
12.1 Uppföljning och återkoppling till strukturfondspartnerskapet	46
13.0 Lärande kring och fortsatt utveckling av handlingsplanen	46
Bilagor	47

1 Förord

I Östra Mellansverige¹ (ÖMS) har Strukturfondspartnerskapet (SFP), regionalt tillväxtansvariga (RTA) samt förvaltande myndighet ESF-rådet (FM), sedan en tid tillbaka arbetat för att nå mer långsiktiga effekter med Europeiska socialfonden. Dessa parter har noterat att socialfundsprojekten överlag haft en mycket svag koppling till länens regionala utvecklingsstrategier (RUS) och regionala utvecklingsprogram (RUP). Dessutom har samma projekt många gånger saknat den nödvändiga förankringen och engagemanget bland de aktörer som ägt och drivit projektet. Detta har fått till följd att de långsiktiga effekterna uteblivit.

I syfte att utveckla och förbättra tillvaratagandet av Europeiska socialfonden i ÖMS tog ESF-rådet i regionen våren 2013 ett initiativ i vilket man utlyste särskilda förberedelseprojekt inför den nya programperioden under åren 2014-2020. Utlysningen riktades till RTA inom ÖMS, som genom utlysningen fick möjlighet att skapa fem länsvisa förstudieprojekt kallade Spår 1. Till detta utlystes även ett koordinerande förstudieprojekt som skulle samordna arbetet inom hela ÖMS kallat Spår 2. Sedan årsskiftet 2014 driver samtliga i ÖMS ingående län varsitt Spår 1 projekt. Redan under den regionala förankringen av den nu nämnda utlysningen såg SFP, RTA samt FM, att resultaten av Spår 1 projekten skulle kunna utgöra viktiga erfarenheter som skulle kunna lyftas in i ÖMS regionala handlingsplan.

I ÖMS har dessutom ett mera strategiskt och utvecklande samarbete mellan alla tre parter SFP, RTA och FM påbörjats. Samarbetet syftar att få större träffsäkerhet i de insatser som görs via strukturfonderna, det vill säga Europeiska regional- och socialfonden. Sedan ett drygt halvår har parterna även påbörjat en dialog med Länsstyrelserna i de fem länen utifrån deras uppdrag att vara genomförandeorganisation för Landsbygdsprogrammet samt Havs- och Fiskerifonden.

Greger Tidlund
ordförande i Strukturfondspartnerskapet Östra Mellansverige

¹ Östra Mellansverige omfattar länen Uppsala, Sörmland, Östergötland, Västmanland och Örebro.

2 Inledning

Europeiska Unionen (EU) påbörjade 2014 en ny programperiod för sin sammanhållningspolitik. Perioden sträcker sig till år 2020. Politiken i den nya programperioden styrs av EU:s tillväxtstrategi, Europa 2020. Strategin syftar till att skapa en mer hållbar samhällsutveckling inom EU:s samtliga regioner, såväl ekonomiskt, miljömässigt som socialt. Hur sammanhållningspolitiken ska omsättas i Sverige styrs av den Partnerskapsöverenskommelse som upprättats mellan EU och Sverige. Den Europeiska socialfonden (ESF) är här ett finansieringsinstrument med fokus på de sociala utmaningarna som medlemsländerna står inför.

För att nå de övergripande målen i strategin ska ESF-fonder under programperioden på ett tydligare sätt än under tidigare programperioder samverka för att uppnå ökad hållbarhet. Samverkan inbegriper därmed även ESF. Hur ESF ska samverka med övriga strukturfonder styrs av Partnerskapsöverenskommelsen.

ESF styrs i Sverige av ett övergripande nationellt program som sätter riktningen och premisserna för själva genomförandet. I det nationella programmet nämns att Socialfonden ska användas för att förstärka och utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken. En nyhet i den nu gällande programperioden är att EU-kommissionen har satt upp tillgänglighet och jämställdhet som skalkrav. Det innebär att inget projekt kan godkännas annat än om det tydligt framgår hur projekten ska arbeta med dessa två områden.

Till det övergripande programmet hör åtta regionala handlingsplaner samt en nationell handlingsplan som täcker hela riket. De regionala handlingsplanerna är formellt styrande dokument som ska ligga till grund för genomförandet av ESF i varje strukturfondsregion. Dessa är åtta geografiska regioner, som ESF

delar med Europeiska Regionalfonden (ERUF). Strukturfondsregionerna kan beskrivas som storregioner bestående av flera län där ÖMS-regionen omfattar Uppsala, Örebro, Östergötland, Sörmland samt Västmanland. Enligt det styrande programmet ska de regionala planerna tas fram av regionalt tillväxtansvariga i varje region i samverkan med Svenska ESF-rådet och berörda myndigheter, arbetsmarknadens parter, ideella organisationer och de regionala kompetensplattformarna med flera.

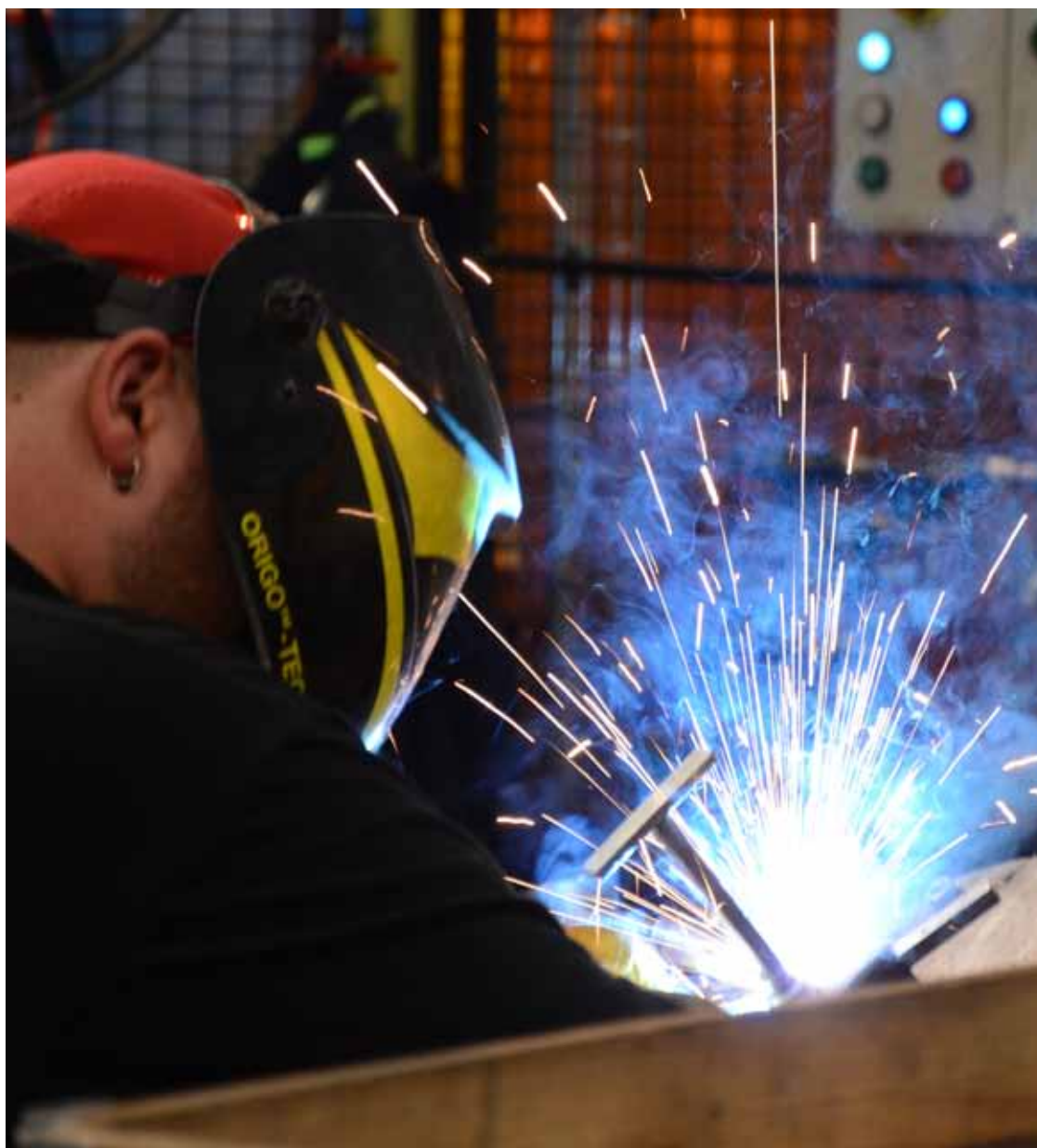
De regionala handlingsplanerna ska styras av det nationella programmet. Utöver detta ska handlingsplanerna styras av en bakomliggande socioekonomisk analys som beskriver situationen och behoven inom den egna regionen². Analysen ska ge vägledning om vad planen ska sätta i fokus utifrån den bredd av insatser och målgrupper som det nationella programmet tillåter. Detta ska i sin tur göra det möjligt att uppnå en regional anpassning av det nationella programmet.

Inom ramen för ESF finns tre olika programområden. Samtliga regionala handlingsplaner omfattar både programområde 1, som avser kompetensförsörjning, och programområde 2, där fokus är integration. Programområde 3 omfattas bara av strukturfondsregionerna Mellersta Norrland, Norra Mellansverige och Sydsverige.

De regionala handlingsplanerna ska enligt programmet regelbundet följas upp av Strukturfondspartnerskapet i samråd med Svenska

² Den socioekonomiska analysen är framtagen i samarbete mellan de fem tillväxtansvariga organisationerna med stöd från ESF-rådet inom ÖMS, samt med inspel från både Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Författare är ansvariga analytiker hos regionalt tillväxtansvariga. Den ursprungliga versionen togs fram under våren 2013 men har därefter i etapper kompletterats och den senaste versionen är daterad till juni 2014. Avsikten från regionalt tillväxtansvariga är att den socioekonomiska analysen ska uppdateras och vidareutvecklas i takt med att nya uppdaterade versioner av handlingsplanen tas fram.

ESF-rådet. Handlingsplanerna kan också vid behov revideras vilket sker om Strukturfonds-partnerskapet väljer att ta ett sådant initiativ. Eventuella revideringar av handlingsplanerna fastställs av Övervakningskommittén.



3.0 Beskrivning av regionen Östra Mellansverige

3.1 Den socioekonomiska analysen

Beskrivningen av situationen i ÖMS bygger primärt på den socioekonomiska analysen som är framtagen för det nationella socialfondsprogrammets räkning. Utöver denna analys har resultaten från de länsvisa förstudierna Spår 1, och den sammanhållna förstudien Spår 2 i hög grad bidragit med underlag för de mer systemrelaterade texterna. Här har spårarbetena valt att ta ett samlat grepp kring den problematik som uppstår i gränssnitten mellan de enskilda personernas unika situation, de stödjande institutionernas specifika ansvar, de initiativ som tas via arbetsmarknadens parter och den unika kontext som platsen utgör. Ett sådant angreppssätt speglar de bakomliggande strukturella utmaningarna och det är dessa som denna handlingsplan vill komma åt.

3.2 Östra Mellansverige

Strukturfondensregionen ÖMS består av fem län; Uppsala, Västmanland, Sörmland, Östergötland samt Örebro och har sammanlagt 52 stycken kommuner. Sammantaget bor det 1 589 821 invånare i regionen. Befolkningsstrukturen i regionen präglas i hög grad av att det finns flera regionalt starka regioncentra, relativt få mellanstora städer samt ett stort antal mindre kommuner.

Funktionellt är flertalet län i ÖMS nära sammankopplade med Stockholm genom de lokala arbetsmarknadsregionernas utbredning. En rad pågående processer, både politiska, institutionella och infrastrukturella medverkar till att denna sammankoppling med Stockholmsregionen tilltar i omfattning. Internationellt betraktas strukturfondensregionerna ÖMS och Stockholm som en enda region vilket innebär att det i regionen finns ca 3,7 miljoner invånare eller 39 % av hela den svenska befolkningen.

Situationen på arbetsmarknaden i ÖMS är idag svårare än för bara fem till tio år sedan. Efter finanskrisen ökade arbetslösheten markant för att därefter minska något. När läget på arbetsmarknaden började stabilisera sig hamnade arbetslöshetsnivån på en långt högre nivå än tidigare. Detta drabbade framförallt grupper som redan hade svårigheter att komma in på arbetsmarknaden, unga, nyanlända, utlandsfödda, personer med funktionsnedsättning och långtidssjukskrivna med flera.

ÖMS står därför inför stora utmaningar för att på sikt kunna behålla sin tillväxt och konkurrenskraft. Dessa är:

- En åldrande befolkning
- Befolkningsminskning i perifera delar vilket påverkar arbetskraftsutbud samt arbetstillfällen
- En arbetsmarknad som är kraftigt uppdelad utifrån vilket land man är född i samt könstillhörighet, vilket bidrar till inlåsnings effekter och minskar rörligheten på arbetsmarknaden
- Begränsade möjligheter till pendling, speciellt i ytterområdena av ÖMS-regionen,
- En ökning av andelen utrikesfödda vilka står till arbetsmarknadens förfogande i de större regioncentra.

Utmaningarna är identifierade av de regionalt tillväxtansvariga organisationerna flertalet omnämns i styrdokumentet för det regionala utvecklingsarbetet. Ovan nämnda utmaningar ligger även i linje med både Europa 2020 strategin och den nationella Partnerskapsöverenskommelsen.

3.3 Beskrivning av utpekade målgrupper

I det nationella programmet för Europeiska socialfonden pekas sex målgrupper ut. Här efter beskrivs hur den aktuella situationen ser ut för dessa målgrupper samt vilka bakomliggande strukturella utmaningar som är förknippade med målgrupperna.

3.3.1 Sysselsatta

Arbetskraften i ÖMS, både sysselsatta och arbetslösa, har en förhållandevis god utbildningsnivå. Nivån ligger strax under riksgenomsnittet; Ca 36 % av arbetskraften inom ÖMS i åldrarna 20-64 år, har en eftergymnasial utbildning. Inom åldersspannet 30-34 år är motsvarande andel 45 %. Riksgenomsnittet är 37 % respektive 48 %. De könsmässiga skillnaderna i utbildningsnivåerna är små. Beroende på var i ÖMS vi befinner oss så är skillnaderna mellan könen ca 1 – 2 %.

Sysselsättningsgraden inom ÖMS var år 2011 ca 76 % vilket är något lägre än riksgenomsnittet. Bilden blir något annorlunda om variationerna mellan länen tas med. Här blir skillnaderna större, mellan 72 % till 80 %, vilket är både lägre och högre än riket.

Överlag har kvinnorna en lägre sysselsättningsgrad än männen. År 2011 låg kvinnornas sysselsättningsgrad mellan 4-5 % lägre än männens. Sysselsättningsgraden är också beroende på var i världen man är född. Svenskfödda har i genomsnitt 25 % högre sysselsättningsgrad än födda utanför Europa.

Inom åldersgrupperna 20-24 år samt 60-65 år är sysselsättningsgraden betydligt lägre än genomsnittet inom arbetskraften som helhet. Inom den yngre gruppen, 20-24 år, står kvinnorna i högre utsträckning än männen för den lägre sysselsättningsgraden. Detta kan delvis förklaras med att kvinnor tar ut en större andel föräldradighet än männen. Inom gruppen äldre, 60-65 åringar finns ingen förklaring kopplad till kön utan här spelar sjukersättning och hälsoskäl en mer avgörande roll.

Den grupp som växer snabbast inom arbetskraften är de utrikes födda. Inom åldersspannet 50-54 år är andelen utlandsfödda 17 % av arbetskraften, vilket ska jämföras med 22 % utlandsfödda inom åldrarna 30-34 år.

Den regionala analysen visar att utvecklingen på länets arbetsmarknad är dynamisk men också komplex. Samtidigt som det råder arbetskraftsbrist inom flera sektorer finns ett stort antal arbetslösa i länet. Denna mismatch är negativ för både individerna och samhällsökonomien. Gapet mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden förväntas också accentuera mot bakgrund av demografi och segregerad samt könsuppdelad arbetsmarknad inom flera sektorer fram till år 2020.

Utifrån detta perspektiv är det extra intressant att titta närmare på de könsmässiga skillnaderna på arbetsmarknaden. Ett tydligt mönster är att män, i långt högre grad än kvinnor, arbetar inom konkurrensutsatta och konjunkturberoende sektorer som exempelvis industrin eller byggbranschen. Skillnaderna framgår än tydligare när vi tittar på de lokala arbetsmarknadsregioner där det finns en tydlig könsuppdelning inom flera sektorer. Exempelvis är ca 80 % av alla tekniker med eftergymnasial utbildning män och ca 90 % av alla sjuksköterskor och förskolelärare kvinnor.

Analysen visar att bristen på arbetskraft förväntas vara störst inom könssegregerade branscher. Det finns således starka incitament att bredda rekrytering inom traditionellt mans- och kvinnodominerade yrken. Därutöver behöver sysselsättningsgraden bland framför allt kvinnor öka. Kommissionens sysselsättningsrapport 2014 visar att EU:s BNP skulle öka med 12 procent om kvinnors sysselsättning ökade till samma nivå som mäns. I Stockholmsregionen är skillnaden i sysselsättning mellan män och kvinnor betydligt lägre men bland de utrikes födda kvinnorna är sysselsättningsgraden avsevärt lägre. Den regionala jämställdhetsstrategin och tillhörande kartläggningar pekar på flera områden – exempelvis yrkesval, obetalt hemarbete, deltidsarbete samt ohälsa – som får konsekvenser för mäns och kvinnors sysselsättning på arbetsmarknaden.

Arbetskraftsutbudet påverkas också av andelen som bär på ohälsa. Ohälsan är dessutom inte könsneutral. Inom ÖMS under 2012 var antalet ohälsodagar för gruppen 20-64 år 36,6 dagar för kvinnor respektive 24,1 dagar för män. Detta kan jämföras med riket där motsvarande nivåer var 34,6 dagar respektive 23,8 dagar. Slående är att antalet ohälsodagar för både män och kvinnor är lägre i större arbetsmarknadsregioner och högre i de små. Däremot består skillnaderna mellan könen oavsett arbetsmarknadens storlek.

Ohälsotalet har efter 2003 och framåt ökat och var räknat i antalet ohälsodagar per person (20-64 år) under 2012, 24,1 % för männen och 36,6 % för kvinnorna. Det är inte heller oväsentligt var inom ÖMS regionen invånarna bor. I Kopparberg i Örebro län är ohälsotalet för män över 45 % och kvinnorna över 65 % vilket kan jämföras med Linköping där ohälsotalen för män är strax under 20 % och kvinnorna något över 30 %.

3.3.2 Arbetslösa

Arbetslösheten inom ÖMS är 8,2 % vilket är en något lägre nivå än riksgenomsnittet, som ligger på 8,8 %. I Östra Mellansverige är arbetslösheten bland män något högre än bland kvinnor. Skillnaderna är inte stora utan varierar mellan 0,5 % till 1 % oavsett län. Tittar vi däremot på skillnaderna mellan länen så träder en helt annan bild fram där skillnaderna är mycket större. Överlag är arbetslösheten högre på de mindre arbetsmarknaderna och lägre inom de större. Exempelvis är arbetslösheten ca 10,7 % för män och 10,4 för kvinnor i Västerås, respektive 14,7% för män och 11,8 % för kvinnor i Hällefors.

Merparten av befolkningstillväxten i Östra Mellansverige går att härleda till invandring från annat land. Här ligger en stor utmaning att snabbare få in de nyanlända och utrikes födda in på arbetsmarknaden och

jobb, särskilt som invandringen väntas öka ytterligare de närmsta åren.

Det vi vet idag är att utrikes födda i högre grad är arbetslösa än de som är födda i Sverige. Bland utrikes födda män i arbetsför ålder 20-64 år är arbetslöshetsnivån 18 % i jämförelse med män födda i Sverige där nivån är ca 8,5 %. Motsvarande situation för utrikes födda kvinnor i arbetsför ålder är ca 18,8 % arbetslösa vilket kan ställas i kontrast till kvinnor födda i Sverige där arbetslösheten är ca 8 %.

Skälen till dessa skillnader är många, men vi vet att en svag utbildningsbakgrund i kombination med bristande språkkunskaper bara delvis kan förklaras av att vissa utrikes födda har etableringssvårigheter på arbetsmarknaden. Andra orsaker kan vara olika hinder i form av strukturell diskriminering som aktivt hindrar insteg på arbetsmarknaden. Samtidigt ser vi en positiv utveckling i form av att andelen utrikes födda i arbetsför ålder som fått jobb har ökat under de senaste åren. Här spelar tiden in som personen varit i Sverige.

Vi kan också se att variationerna i arbetslöshet och sysselsättning är kopplade till arbetsmarknadens läge och hur stor andel de olika grupperna utgör av den totala arbetskraften. Detta är särskilt tydligt vad gäller utrikes födda respektive unga utan avslutad utbildning, som möjligen har längst väg till arbetsmarknaden och ett jobb. Åtgärder riktade till ungdomar och nyanlända framstår med andra ord som särskilt viktiga för att minska skillnaderna i sysselsättning och arbetslöshet inom regionen. Därutöver skulle sannolikt också mindre könsbundna yrkesval bidra till att minska skillnaderna i arbetslöshet mellan kvinnor och män.

Riskerna för att arbetslösa hamnar i ohälsa varierar med livssituation och i vilken utsträckning dessa personer står till arbetsmarknadens förfogande. Sjukdom eller andra fysiska eller

psykiska begränsande aspekter kan utvecklas till följd av den situation som hen befinner sig i. Det är i det här sammanhanget viktigt att notera att det inte finns några säkra samband mellan hög arbetslöshet och hög ohälsa.

3.3.3 Unga

I åldrarna 18-24 år är ca 15 % av arbetskraften arbetslös i Östra Mellansveriges FA-regioner. Samtidigt är den verkliga arbetslösheten högre om vi räknar bort den positiva inverkan som situationen på arbetsmarknaden i Stockholm utgör. Då hamnar nivåerna upp mot 20 % och i vissa fall även 30 % i vissa län. Bland dessa unga arbetslösa finns långt fler män än kvinnor. Skillnaden mellan könen pendlade inom ÖMS regionen i de olika länen mellan 4-6 % under åren 1996-2012.

En faktor som kan förklarar situationen bland unga är den ökade andel som inte fullgör sina gymnasiestudier. Dessa unga har i likhet med både arbetslösa och nyanlända extra svårt att komma in på arbetsmarknaden. Avhoppen, som kan ske till följd av olika omständigheter är i sig en utmaning som ingen enskild aktör kan ta ansvaret för. Det kan handla om alltifrån att eleven närvarar i klassrummet men inte fullföljer någon kurs till att eleven befinner sig i situation helt utanför skolans kontroll.

Både forskning och enskilda studier visar att avhoppen oftast kan kopplas ihop med signaler från dessa personer som kommit fram under tidigare stadier under skolgången. När avhoppet är ett faktum har gymnasieskolorna själva ett stort ansvar men situationen i hemmet har många gånger stor inverkan på möjligheterna till att nå en mer varaktig förändring i form av återgång till studier eller inträde på arbetsmarknaden.

Unga som inte avslutar gymnasiestudierna är inte ensamma om att ha behov av stöd. Unga med en funktionsnedsättning vilket medför nedsatt arbetsförmåga liksom unga

med psykisk ohälsa är i lika hög grad i behov av samhällsinsatser. Inom Försäkringskassan (FK) vill man specifikt nämna personer som är nollplacerade³, nyanlända, samt grupper som inbegrips i vad FK benämner som ”Förebyggande insatser för att motverka utanförskap”, som högprioriterade.

3.3.4 Nyanlända

Gruppen nyanlända har ett liknande utbildningsmönster som födda i Sverige. Detta gäller även mönstret mellan könen där något fler kvinnor än män har en eftergymnasial utbildning. Skillnaderna i utbildningsnivå tilltar däremot när länen ställs emot varandra. Här kan gruppen nyanlända med eftergymnasial utbildningsnivå i de olika länen variera mellan 39 % till 44 % i åldersspannet 30-34 år. Inom denna grupp finns också många utan utbildning eller enbart grundskoleutbildning.

Riskerna för att nyanlända hamnar i ohälsa varierar med livssituation. Språkliga och kulturella skillnader kan bidra till att nyanlända kan få svårare än andra grupper att tas i anspråk på arbetsmarknaden och detta kan i sin tur leda till att personen hamnar i ohälsa.

Merparten av befolkningstillväxten inom ÖMS går att härleda till utrikes invandring. Här ligger en stor potential att snabbare få in de utrikes födda på arbetsmarknaden, särskilt som invandringen väntas öka ytterligare de närmsta åren.

3.3.5 Långtidsarbetslösa

Ca 47 % av alla långtidsarbetslösa är kvinnor. Motsvarande för männen är 53 %. I nästan samtliga åldersgrupper är andelen långtidsarbetslösa högre för män än för kvinnor. Undantaget är åldersgruppen 40 – 49 år där andelen långtidsarbetslösa kvinnor något högre.

³ Personer som hos Försäkringskassan saknar sjukpenninggrundande inkomst

Den största andelen långtidsarbetslösa med eftergymnasial utbildning finns i åldersgruppen 40-64 år. Långtidsarbetslösa med enbart grundskoleutbildning är flest inom åldersgruppen 25-39 år.

Gruppen långtidsarbetslösa liksom gruppen långtidssjukskrivna har en rad strukturella hinder att passera innan de kan komma i fråga på arbetsmarknaden. En viktig del av förklaringen ligger i att de befintliga stödsystemen är utformade på ett sätt att de ser till en problematik i taget. Har en person inte haft tillträde till arbetsmarknaden under en längre tid finns många gånger en mer komplex historia som inte låter sig hanteras inom en institution och på ett sedvanligt sätt. Dessutom har samliga stödjande system i grunden fokus på att förhindra personen från en problematik snarare än att ta tillvara personens egen förmåga och handlingskraft för att nå en förändring. Ett tydligt exempel på detta är att utrikes födda, som har med sig flera behov som måste mötas parallellt, också är överrepresenterade inom gruppen långtidsarbetslösa. Ca 46 % av de långtidsarbetslösa är de facto födda i annat land än Sverige.

Riskerna för att långtidsarbetslösa hamnar i ohälsa varierar med livssituation och i vilken utsträckning dessa personer står till arbetsmarknadens förfogande. Sjukdom eller andra fysiska eller psykiska begränsande aspekter kan utvecklas till följd av den situation som personen står i. Ohälsan kan också i sig leda till att individen hamnar i ett utanförskap. I samtliga fall blir ohälsan en faktor som ytterligare försvårar för den enskilde personen att bli kvar i yrkeslivet, att komma in i utbildning eller på arbetsmarknaden eller in i en samhällsgemenskap.

3.3.6 Personer med nedsatt arbetsförmåga

Utbildning är den i särklass viktigaste förutsättningen för att komma in på arbetsmarkna-

den men endast 16 % av de inskrivna med kod för funktionsnedsättning har en eftergymnasial utbildning. Det är stora brister i stödet till elever med funktionsnedsättning i skolan. Ca 70 % av granskade grundskolor och 82 % av gymnasieskolorna lever inte upp till skollagens krav på särskilt stöd i skolan. Bristande fysisk tillgänglighet utestänger många elever.

Brister i grund- och gymnasieskolan är en förklaring till att personer med funktionsnedsättning generellt sett har en lägre utbildningsnivå än övriga befolkningen. Bland personer i åldern 25-64 år har 30 % eftergymnasial utbildning jämför med 44 % bland övriga. Precis som inom den övriga befolkningen har kvinnor med funktionsnedsättning generellt sett högre utbildningsnivå än män. Inom utbildningsformer som högskola, eftergymnasial svenska för invandrare (SFI), Komvux, yrkeshögskola, är kraven på arbete med särskilt stöd betydligt lägre än i grund- och gymnasieskolan.

Av dem som är inskrivna hos Arbetsförmedlingen (2013) utgör gruppen med en funktionsnedsättning 28 % vilket är en ökning sedan tidigare år. Unga i åldrarna 19-29 år som har aktivitetsersättning från FK, har ökat kraftigt de senaste åren. Tre av fyra har någon form av psykisk funktionsnedsättning vilket medför att de har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

Möjligheten att kompensera funktionsnedsättningar genom hjälpmedel har dock ökat. Ca 79 % av den grupp som har en funktionsnedsättning, har också behov av anpassning eller stöd för att kunna arbeta. Utvecklingen behöver vändas för att rätten till arbete och meningsfull sysselsättning ska bli en verklighet för alla.

Ohälsotalen är inte heller oberoende av personens övriga tillstånd. Det är 10 gånger vanligare att personer med funktionsnedsättning upplever sin hälsa som dålig, detta i jämförelse med motsvarande grupper utan funktionsnedsättning. Det finns tydliga samband mellan

psykisk ohälsa och bristande sociala relationer och hälsa.

3.4 Övergripande mönster

En stor utmaning bland de sysselsatta samt för företag och näringsliv är att merparten högt utbildade har samhällsvetenskaplig utbildning. Detta samtidigt som exempelvis efterfrågan inom län med avancerade teknikföretag hela tiden ökar sin efterfrågan på yrkesutbildad arbetskraft, gärna med påbyggnad. Här finns ett mönster där få unga vill läsa yrkesutbildningar på gymnasial nivå. Detta stänger i nästa steg möjligheterna till vidare yrkesinriktade studier efter gymnasiet.

De könsstereotypa utbildningsval behöver också brytas. Det gäller såväl andelen pojkar/män som väljer vård- och omsorgsyrken, som att få flickor/kvinnor att välja naturvetenskap/teknik och specifik yrkesinriktade utbildningar.

Samspelet med aktörer som Arbetsförmedling och Försäkringskassan blir allt mer avgörande eftersom dessa har ett huvudansvar för flertalet av Socialfondens utpekade målgrupper. Kommunerna spelar också en avgörande roll genom att de står för det sociala skyddsnetet i den stund arbetslösheten får sociala eller ekonomiska konsekvenser. Det står dock klart att myndigheterna är i behov av att samverka med arbetsgivarna inom näringsliv, offentlig och ideell sektor samt utbildningsanordnare för att klara ansvaret. I takt med att instegsjobben minskar i andel och kraven på kvalificerade utbildningar och tidigare meriter ökar, ökar också gapet mellan de arbetslösas kompetens och företags/verksamheters kompetensbehov. Möjligheten för arbetslösa att ta sig in på arbetsmarknaden genom att stegvis nå allt mer kvalificerade arbeten är en gemensam utmaning för alla. Ytterligare en gemensam utmaning för några av aktörerna är att tillgodose behov av relevant vidareutbildning under hela arbetslivet.

En tydligt begränsande faktor är tillgången på rätt utbildning i rätt tid. Det har till exempel varit svårt för konjunktürkänsliga branscher att i tider av lågkonjunktur stärka sin konkurrenskraft genom att kompetensutveckla personal. Medel saknas. Paradoxalt nog är det också i högkonjunktur svårt för företagen att erbjuda sin personal kompetensutveckling. Det drabbar den viktiga produktionen genom att vikarier med rätt kompetens inte finns tillgängliga. Därmed mister också den anställde individen möjlighet till kompetensutveckling och i förlängningen en chans att stå starkare på arbetsmarknaden vid en eventuell uppsägning. Om det ska bli möjligt med snabba omställningar måste samverkan mellan myndigheter, utbildare och företag stärkas.

Sysselsättningsgraden och nivån på arbetslösheten hänger i grunden samman med faktorer som konjunktursvängningar och näringslivets konkurrenskraft. Viktigt i sammanhanget är att regionens utbildningsanordnare och näringslivet samarbetar. Detta påverkar i sin tur möjligheterna till en effektivare matchning på arbetsmarknaden. Många företag och verksamheter tar emot praktikanter från olika typer av utbildningar eller arbetsmarknadsåtgärder. Personalansvariga ser det som ett sätt att rekrytera personal. Men många företag väljer också att avstå från att ta emot de som är i behov av praktikplats. Vid några av de företag som avstår finns tidigare dåliga erfarenheter från utbildningsanordnare som lämnar praktikanter utan stöd eller från arbetsförmedlingar som inte lyckas matcha rätt individ till praktikplatsen.

Generellt finns behov på arbetsmarknaden av bättre insyn i varandras förutsättningar, behov och begränsningar bland aktörerna. Det finns också andra begränsningar för att långtidsarbetslösa ska komma i arbete; vanligen finns i de allra flesta fall en djupare problematik bakom varje utpekad målgrupp. Ansvariga aktörer hittar inte varaktiga former för att kunna ta ett samlat grepp kring målgrupperna. Styrande

system i form av lagar, direktiv, rutiner samt hävd och vana hindrar eller begränsar möjligheterna att implementera lyckade projekt i berörda organisationer så att varaktiga effekter kan nås. Liknande systemkollisioner och strukturella trögheter återkommer i många sammanhang.

Andra avgörande anledningar till att varaktiga effekter inte nås är att möjligheterna att välja förenklade lösningar inom de organisationer och sammanhang som haft det yttersta ansvaret för utpekade grupper har varit starkt begränsande. En annan anledning till projektens begränsade strukturaupåverkan är att projekt ofta drivits lokalt eller regionalt medan beslut som kan ändra övergripande strukturer tas på nationellt nivå. Lösningar har ännu inte nått de beslutande instanserna. Externt finansierade projekt har därför i flera fall kommit att bli nödlösningar på allvarliga brister eller mycket angelägna frågor. Befintliga system har helt enkelt inte förmått hantera dessa utmaningar genom intern omställning av egen verksamhet eller genom samhandling mellan berörda institutioner och näringslivet.

En annan tilltagande utmaning hänger samman med en åldrande befolkning där genomsnittsåldern bland ägarna till små och medelstora företag också ökar. Här finns därför ett växande behov av att hitta tänkbara efterträdare och nya ägare. Det är inte sällan de mest intresserade och kunniga finns i den närmaste kretsen bland de anställda eller i kretsen av kunder och leverantörer. Med tillgången till rätt kompetensutveckling kan generationsskiftet inom företag hanteras med större framförhållning där efterträdare successivt kan ta över från de ursprungliga ägarna.

Alla personer som står till arbetsmarknadens förfogande eller väntar på möjligheten att antas till en utbildning löper ökad risk för att utveckla psykisk ohälsa, andra sjukdomar samt destruktiva levnadsmönster. Inträffar detta

ökar riskerna för att individen förmåga inte kan tas tillvara och utvecklas på ett positivt sätt.

Ett tydligt mönster då en målgrupp, exempelvis unga, arbetslösa eller nyanlända, hamnar i ohälsa, är att de kan bli föremål för stöd och hjälp från flera olika håll samtidigt. Det kan gälla Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommunen men även primärvård eller motsvarande om hela livssituationen bidragit till att individen hamnat i ett ohälsotillstånd.

Genom regelstyrningen av alla dessa institutioner kommer inte heller denna målgrupp i kontakt med sammanhang där deras inneboende kapacitet kan byggas upp. Förväntningarna på dessa målgrupper blir därmed låga eller obefintliga, vilket i sig kan generera eller rent av bidra till ökad ohälsa. Lika fullt finns en rad exempel på hur individer från dessa målgrupper vill och kan komma in på arbetsmarknaden om det i större utsträckning sker på individens egna premisser.

3.5 Platsen

Ett tydligt mönster, som inte bara omfattar ÖMS, är att individer helst utbildar sig i sitt närområde. Detta innebär att rätt utbildningsutbud kan finnas inom ÖMS men att utbudet ligger allt för geografiskt avlägset relativt de sysselsatta som är i behov av just dessa utbildningar. Detta skapar en inneboende tröghet i matchningen där de sysselsatta med låg utbildning blir extra sårbara. Svårigheten för sysselsatta blir större om dessa grupper befinner sig inom ett snabbväxande näringsliv och på en arbetsmarknad där kraven på de anställda blir allt mer specifikt.

Majoriteten av den högt utbildade arbetskraften inom ÖMS finns inom och runt om de större städerna; Linköping/Norrköping, Uppsala, Örebro, Västerås och Eskilstuna. Här är utbudet av kvalificerade jobb inom olika branscher som störst. En viktig anledning är att dessa städer också är universitets- eller högskoleorter.

Detta faktum är i många arbetsgivares ögon en garant för både god och långsiktig kompetensförsörjning i meningen att ny arbetskraft med färsk kunskaper alltid finns tillgänglig. Då arbetstillfällena liksom städernas befolkning växer, ökar också inflyttningen av kompetent arbetskraft. Detta sker samtidigt som sysselsatta kan bli bofasta allt längre ifrån arbetsplatser i takt med att pendlingsavstånden kan öka genom effektivare kommunikationer.

Samtidigt påverkas kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden av den rådande branschsamansättningen. Det finns exempelvis fler sysselsatta med viss utbildningsinriktning på vissa håll än andra. Samtidigt är de offentligt finansierade utbildningssystemen utbyggda på fler platser när det gäller vård/pedagogik än när det gäller teknik/naturvetenskap. En del av förklaringen är att det inom alla lokala arbetsmarknader finns skolor och vårdboenden i behov av lärare och undersköterskor, men det finns inte lika självklart ett motsvarande allmänt behov av tekniker och naturvetare eftersom denna efterfrågan i högre grad avspeglar det lokala näringslivets sammansättning. Exempelvis kan andelen av arbetskraften med kompetens inom teknik/naturvetenskap variera mellan 3 – 10 % mellan olika lokala arbetsmarknader, vilket kan jämföras med den arbetskraft som har kompetens inom pedagogik där andelen varierar mellan 5 – 7 %.

Av dessa skäl är utbudet av kompetent arbetskraft och utbildningsanordnare inte lika omfattande på alla lokala arbetsmarknader. Detta innebär överlag att de enskilda verksamheterna har sämre förutsättningar att få till en fungerande kompetensförsörjning inom de mindre lokala arbetsmarknaderna. Platsen har också inverkan på arbetslösheten där det dels finns stora skillnader mellan länen och i vissa aspekter är skillnaderna ännu större inom respektive län. Inom ÖMS varierar arbetslösheten mellan olika regionala arbetsmarknader från 6,9 % för

Stockholm/Uppsala och 8,6 % i Nyköping upp till 13,4% i Hällefors.

Hälsotillståndet generellt inom arbetskraften varierar mellan 61 % – 75 % beroende på vilken kommun inom ÖMS som närstuderas. En tydlig trend här är att risken för att hamna eller bli kvar i ohälsa ökar om personen är boende långt ifrån ett regionalt centrum. Detta kan delvis förklaras med att de stödjande strukturerna, riktade till personer med ohälsa, inte är lika kraftfulla eller fysiskt närvarande på mindre orter tillskillnad från de större städerna.

3.6 Utmaningar

Utmaningen och möjligheten inom utbildningsområdet ligger här i att göra utbildningsutbudet mer tillgängligt och nåbart inom de sammanhang där Socialfondens olika målgrupper finns för att fler kan tillgodogöra sig ny och ändamålsenlig kompetens. Det är viktigt att motverka könsstereotypa utbildningsval bland unga kvinnor och män så att arbetsmarknaden får tillgång till en bredare kompetens. Förutom att göra utbildning mer tillgängligt är en stor gemensam utmaning det låga intresset för utbildningar inom t.ex. teknik och naturvetenskap samt att så många unga saknar en fullständig gymnasieutbildning.

Möjligheterna på arbetsmarknaderna ligger i att bättre ta tillvara de nyanländas och utrikes föddas erfarenheter och kompetens på arbetsmarknaden. På de mindre arbetsmarknaderna behöver nya otraditionella lösningar prövas för att tillgodose olika verksamheters långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. Unga som hoppat av skolan måste erbjudas vägar tillbaka och inte hindras av de formella utbildningsvägarna. Det behöver också tas initiativ där mäns och kvinnors perspektiv och delaktighet används för att utveckla företag och verksamheter i nya riktningar med fokus på tillväxt och rekrytering. Exempelvis skulle arbetskraftsbristen i många könssegregerade branscher kunna vändas om

fokus lades på att bredda rekryteringsunderlaget till typiska mans- och kvinnodominerade yrken. Därigenom kan man hitta positiva drivkrafter för att bryta könsbundna mönster på lokala arbetsmarknader.

Det kan också behövas en mer genomarbetad strategi för att involvera små och medelstora företag då dessa företag står för en stor andel av nytillkomna arbetsplatser. Dessa företag måste ges förutsättningar att bli mer delaktiga och kunna påverka både innehåll och form i kom-

mande socialfondssatsningar liksom bli mer involverade när satsningar genomförs.

Hälsosituationen bland olika målgrupper inom ÖMS tycks i hög grad hänga ihop med långt fler aspekter än den enskildes situation på arbetsmarknaden, även om denna i hög grad spelar in. En mer entydig trend värd att notera är att ohälsan sjunker när individen ges fler förutsättningar att välja sammanhang på en större arbetsmarknad.



4.0 Regionens utvecklingsbehov och inriktning för europeiska socialfonden

4.1 Regionala utvecklingsstrategier

Parterna inom ÖMS ser Socialfonden som ett tillväxtdrivande verktyg där fondens inriktning ska ligga i linje med regionala styrande dokument. Handlingsplanen ska därför dels fokusera på de utmaningar som pekas ut i den socioekonomiska analysen, dels ska prioriterade insatser ligga i linje med de regionala utvecklingsstrategier (RUS) och regionala utvecklingsplaner (RUP) som styr det regionala utvecklingsarbetet i ÖMS fem län.

I korthet nämns följande områden som viktiga att prioritera i de fem länen:

4.1.1 Örebro

I den regionala utvecklingsstrategin har Örebro valt att satsa på:

- ”Kunskap och kompetens” för att stärka för att stärka regionens framtida kompetensförsörjning.
- ”Kunskapslyft barn unga” för att öka andelen unga som får godkända betyg och att samarbetet mellan skolan och andra aktörer ska öka.
- ”Kunskapslyft i arbetslivet” för ökat fokus på kompetensutveckling. Fler ska utbildas vidare och en bättre matchning och fungerande kompetensförsörjning.

Utifrån dessa områden har Örebroregionen pekat ut fem utmaningar som kräver strukturell påverkan:

1. Den åldrande befolkningen.
2. Utanförskapet på arbetsmarknaden.
3. Den etnisk och könssegregerade arbetsmarknaden.

4. Utbildning och matchning där regionens utbildningar bättre behöver kunna matcha regionala behov.
5. Pendling som svar på kommunernas utmaningar.

Fokus i länets pågående spårarbete är: identifiering och analys av strukturella hinder för att utpekade målgrupper ska kunna träda in på arbetsmarknaden.

4.1.2 Uppsala

Prioriterade områden inom Uppsala län för att bygga en kunskapsregion är att:

- Säkra en utbildning inom grund- och gymnasieskola med hög kvalitet och goda resultat.
- Säkra kompetensförsörjning av lärare.
- Erbjud bredare utbud av vuxen- och yrkesutbildningar efter arbetsmarknadens och individernas efterfrågan.
- Öka utbytet mellan utbildningsanordnare och arbetslivet.
- Säkra barn och ungas kreativitet och entreprenöriella förmåga samt intresse för naturvetenskap och teknik.

Inför arbetet med handlingsplanen poängterades en rad frågor specifikt:

- Ökad konkurrenskraft inom SME.
- Små och medelstora företag som välkomnar svagare grupper.
- Effektivare matchning på arbetsmarknaden.
- Skapa förutsättningar för spridning och lärande och tillämpning av etablerade och framgångsrika arbetssätt inom ÖMS.
- Möjligheten för Leader-områdena att nyttja ESF satsningar.

Fokus i länets pågående spårarbete är att skapa förbättrade möjligheter till samverkan mellan berörda parter vilka ansvarar för grupper som befinner sig i ett utanförskap.

4.1.3 Västmanland

I Västmanland pekas ett antal områden ut i två dokument; ”Mångfaldsdriven tillväxt 2014-2020”, som är länets regionala utvecklingsprogram, RUP samt ”Växa i Västmanland”, vilken anger läns gemensamma strategier för kompetensförsörjning och är en del av arbetet med uppdraget Kompetensplattformen. I dessa dokument pekas följande ut:

- Invandring är den viktigaste förutsättningen för Västmanlands befolknings och arbetskraftstillväxt.
- Västmanlands utbildningssystem matchar arbetslivets behov av kompetens.
- Västmanlands näringsliv med fokus på kunskapsintensiv tillverkningsindustri har flera styrkeområden.

Under insatsområdet ”Rätt kompetens” pekas en rad strategier ut:

- Utveckla skolan så att alla når målen och egen potential.
- Förbättrad samverkan mellan arbetsliv och utbildning.
- Utnyttja utbildningsresurserna mer effektivt.

I Västmanlands styrande dokument nämns även fem specifika utmaningar som aktörerna inom länet sluter upp kring:

- Skolutveckling Västmanland
- Samverkan utbildning-arbetsliv
- Vägledning Västmanland
- Vuxenutbildning Västmanland
- Validering Västmanland

Inför skrivningen av handlingsplanen poängterades även följande områden som viktiga:

- Socialt entreprenörskap och sociala innovationer
- Minska avhopp från gymnasieskolan
- Goda resultat måste få mer varaktiga effekter och sätta sig i de befintliga strukturerna hos de aktörer som har till uppgift att stödja målgrupperna

- Säkerställa välfärdssektorns långsiktiga kompetensförsörjning

Fokus i länets pågående spårarbete är att identifiera insatsområden för åtgärder vilka kan underlätta för de utpekade målgrupperna att komma in på arbetsmarknaden och få möjligheter till arbete.

4.1.4 Sörmland

I Sörmlands strategi för 2020 pekas följande mål ut:

- Goda förutsättningar för unga att utbilda sig och arbeta
- Arbetsgivare har goda förutsättningar att rekrytera rätt kompetens

Detta innebär:

- att unga och vuxna får lättare att gå från utbildning till arbete
- att utbildningarna anpassas bättre till rekryteringsbehoven
- att behovsanpassade insatser görs för grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden

Fokus i länets pågående spårarbete är kartläggning av befintliga strukturer, mobilisering av parterna samt förberedelser inför nästa programperiod.

4.1.5 Östergötland

I det regionala utvecklingsprogrammet >2030 för Östergötland sätts tre mål upp varav två direkt knyter an till handlingsplanen:

- Goda livsvillkor för regionens invånare. Detta gäller bland annat möjligheterna till utbildning och arbete samt mycket annat.
- Ett starkt näringsliv och hög sysselsättning. Regionen ska ha en hög sysselsättningsgrad för både män och kvinnor samt låg arbetslöshet. Både privat och offentlig verksamhet ska kunna rekrytera den arbetskraft som behövs.

Tre av de mer konkreta rekommendationerna handlar om:

- Ökat regionalt samarbete kring gymnasieskolorna samt mer insatser för förbättrade resultat i grund- och gymnasieskolorna.
- Vidga arbetsmarknaderna för att fler grupper som befinner sig i utanförskap fångas upp.
- Stärkt yrkeskompetensbedömning för att även yrkeserfarenheter ska kunna omsättas till meriter vid en anställning.

Fokus i länets pågående spårarbete är kartläggning av befintliga strukturer, nätverksarbete för mobilisering av parterna samt att utveckla sociala kriterier vid upphandling.

De RUS och RUP dokument som i dag styr det regionala utvecklingsarbetet är inte i alla län kompletta i den meningen att de fullt ut täcker in och problematiserar Socialfondens alla frågor. Det innebär att dessa styrande dokument inte heller ger en tydlig samlad riktning för hur man regionalt ska prioritera eller agera inom ÖMS för att understödja den nationella arbetsmarknadspolitiken. Ansatsen för denna handlingsplan handlar därför primärt inte om att avhjälpa målgruppernas akuta behov utan påverka underliggande stödjande strukturer. Samtliga involverade aktörer är också mycket medvetna om att det återstår en rad analyser och problematiseringar som följer av handlingsplanens inriktning och ansats.

De i stunden pågående förstudierna kallade Spår 1 och Spår 2 har i det här sammanhanget varit till stor hjälp för att påbörja en problematisering samt initiera en rad analyser inom de problemområden som pekats ut inom kapitel 3.0 Beskrivning av Region Östra Mellansverige. Dessa är i stunden inte avslutade så att de kan fogas in i denna version av handlingsplanen. Avsikten är därför att fortsätta detta arbete vilket också tydligt markeras under avsnitten ”Regionala prioriteringar” samt att komplettera

kommande uppdaterade versioner av handlingsplanen med dessa fakta och uppgifter.

Genom förstudierna har det varit möjligt att fånga upp de mest aktuella behoven kopplade till just strukturell påverkan vilket skett genom en rad arbetsverkstäder som presenteras under 4.2.1. De erfarenheter som gjorts så här långt inom ramarna för förstudierna har dokumenterats och i denna handlingsplan omsatts till ett antal ansatser som ska ligga till grund för och styra de länsvisa och den ÖMS gemensamma mobilisering av kommande satsningar finansierade av Socialfonden.

4.2.1 Länsvisa arbetsverkstäder

Med utgångspunkt i det nationella programmet för socialfonden hölls under maj 2014 en rad arbetsverkstäder med berörda aktörer ute i varje län. Avsikten var att peka ut vilka typer av satsningar, grundade i länens RUS och RUP, som aktörerna i länen uppfattar som strategiskt viktiga i genomförandet av Socialfondens handlingsplan. Utöver dessa hölls tre separata samlingar, en med Arbetsförmedlingen, en med Försäkringskassan och en med de ideella organisationer som är representerade inom strukturfondspartnerskapet.

Som ett resultat av dessa arbetsverkstäder kom en rad behov fram där följande områden återkom i samtliga län och hos flera aktörer. Dessa är:

- Unga som har en ofullständig skolgång bakom sig
- Unga som står långt ifrån arbetsmarknaden
- Ökad sysselsättning genom stärkt folkhälsa
- Matchningsproblematiken på arbetsmarknaden
- Integration
- Kompetensutveckling för små och medelstora företag
- Samverkan mellan berörda stödjande parter till utpekade målgrupper

4.2.2 Strukturell påverkan

När identifierade utmaningar ska omsättas i konkreta strategiska insatser betyder detta att en rad aktiviteter, befintliga såväl som nya, måste tillämpas på nya sätt. De utpekade kraven nedan är sprungna ur erfarenheter som kommit via de länsvisa och den ÖMS gemensamma förstudie som genomförs under 2014.

Denna handlingsplan ska bidra till att:

- Utmaningar knutna till målgrupperna och stödjande aktörer med ansvar för dessa målgrupper hanteras på ett mer sammanhållet sätt.
- Nya koncept utvecklas där flera berörda aktörer involveras, från utbildningsmyndigheter till näringslivet, offentliga myndigheter och civilsamhället, i syfte att hitta mer varaktiga samarbetsformer.
- Aktörer tillsammans upprättar demonstrationsbäddar⁴ där utbildningsinsatser kopplas samman med utveckling av lärlings- och praktikplatser.
- Framgångsrika metoder och arbetssätt ska uppmärksammas och tas tillvara att kommande satsningar ges bättre förutsättningar att bli verksamhetsnära i de organisationer som äger projekten och ändamålsenliga för målgrupperna.

Handlingsplanen ska uppmuntra till att satsningar inom de olika programområdena understödjer varandra. Det kan exempelvis konkret handla om att en satsning för att ”nä nyanlända” eller ”få unga utan gymnasiekompetens att integreras i samhället” byggs på eller kopplas samman med satsningar för ”att för enkla arbetslösa inträde på arbetsmarknaden”. Avsikten är hela tiden densamma; att sätta in satsningar i en större kontext för ökad måluppfyllelse samt förbättra förutsättningarna för att nå mer bestående effekter.

⁴ En demonstrationsbädd är att liknas vid en komplett lösning på ett komplex problem som kan prövas i full skala där alla delar och aktörer i systemet är på plats och deltar.

Handlingsplanen ska också uppmuntra till att olika satsningar med socialfondsmedel kan bygga vidare på varandra över tiden. Avslutade satsningar kan bli utgångspunkt och avstamp för efterföljande initiativ. En första undersökande förstudie kan därmed både öppna för mer långvariga satsningar som kan förlängas där detta är relevant och ge tydlig indikation på att en fortsättning inte är aktuell. Genom ett sådant upplägg kan goda exempel och kreativa idéer inledningsvis fångas upp och prövas innan de i en nästa fas kopplas samman och övergår i en mer skarp satsning i syfte att hitta rätt former som därefter kan permanentas. Varje etapp ger då ett naturligt tillfälle att mäta utfall, avbryta arbetet, ändra riktning eller rent av i en ny etapp; stärka insatsens omfattning.

Anledningen till detta arbetssätt är att handlingsplanen vill bidra till att det byggs underliggande och varaktiga strukturer mellan de institutioner och sammanhang som har till uppgift att stödja utpekade målgrupper. Inom ÖMS-regionen har regionalt tillväxtansvariga, strukturfondspartnerskapet och förvaltande myndighet bedömt det som nödvändigt att det skapas underliggande och mer varaktiga strukturer inom Socialfondens områden vilka bidrar till en ökad regional tillväxt, en ökad jämställdhet och stärkt tillgänglighet.

Handlingsplanen ska uppmuntra till fonderingsordning där utlysningar inom socialfonden tidsmässigt ska samordnas med regionalfonden där så är relevant och möjligt.

Planen ska också följas upp och utvärderas, både genom de projekt som beviljas medel men också i sin helhet. I ÖMS handlingsplan ser vi detta som ett mycket bra tillfälle för att få befintliga strukturer/organisationer att uppmärksamma projektresultat och se dessa som en del i utvecklingen av sin verksamhet. Det kräver å andra sidan att resultaten uppfattas som värdefulla i den egna hemmaorganisationen. Tidigare utvärderingar visar att det finns bra resultat

från den tidigare programperioden men att de organisationer som ska omsätta dessa resultat in i en mer kontinuerlig drift väldigt sällan förmår detta. Det är därför extra viktigt att alla projektägare noterar att förväntningar om tillämpning finns med redan från början och att förutsättningarna för detta arbete tidigt formas i ett projekt. Uppföljningar och utvärderingar samt tillfällen för lärande samordnas mellan förvaltande myndigheter och tillväxtansvariga.

För att uppnå EU2020 strategin är ett jämställdhetsperspektiv en avgörande komponent för Socialfondens målpuppfyllelse. Den regionala analysen i Östra Mellansverige pekar ut en rad olika utmaningar som handlar om ojämställdhet i samhället, vilket hindrar en hållbar utveckling och tillväxt. Socialfondens projekt ska främja jämställdhet med utgångspunkt i programmets mål, målgrupper och prioriteringar. Alla projekt ska integrera ett jämställdhetsperspektiv vilket innebär att det ingår i analysen, planering, genomförande, uppföljning och utvärdering. Det är särskilt viktigt att mål och indikatorer tas fram så att en uppföljning blir möjlig.

Arbetsmarknaden behöver överlag bli mer tillgänglig för grupper som i dag står till arbetsmarknadens förfogande. En ökad tillgänglighet har samtidigt visat sig komma redan etablerade grupper till stor nytta, vilket är en positiv bieffekt. För att arbetslivet ska kunna utvecklas i

denna riktning behövs stöd och incitament, men även kunskap och metodutveckling.

Det behövs kompletterande utvecklingsarbete för att arbetslivet ska omfatta fler. Arbetslivet behöver utvecklas för att bättre kunna dra nytta av och ta till vara alla människors vilja och förmåga att arbeta. För det behövs stöd och incitament, men också kunskap och metodutveckling. Här kan socialfonden spela en viktig strategisk roll genom att initiera utvecklingsarbete som har den enskilda arbetsplatsen som utgångspunkt.

Tillgänglighetsperspektivet främjas genom att identifiera och undran röja hinder för delaktighet. Därigenom kan kompetens i arbetslivet vidgas och arbetskraftsdeltagandet öka. Insatser som bidrar till att förändra och bredda arbetsmarknaden för att rymma fler är också nyckeln till en hållbar samhällsutveckling som skapar inkludering, delaktighet och tillväxt.

Projekt/verksamhet behöver inventera tillgängligheten i lokaler, information, kommunikation och tillförsäkra sig kunskap om tillgänglighet och om personer med funktionsnedsättning.



5.0 Programområden

Handlingsplanens regionala prioriteringar inom respektive programområde ska vara vägledande för att utveckla projekt inom ÖMS-regionen. Projektägare kan vara aktörer inom alla samhällssektorer. Under rubriken regionala principer redogörs för de generella urvalsprinciper som gäller för insatser inom samtliga programområden.

Denna handlingsplan utgör en del i utvecklingen och förstärkningen av den nationella arbetsmarknadspolitiken. Därmed är det viktigt att insatser inom ÖMS också kan växlas upp och ge långsiktiga avtryck som ligger i linje med det nationella programmet för Socialfonden. Ett tydligt sätt att säkerställa detta är att insatser som tas inom ramen för denna handlingsplan samordnas och stäms av med initiativ som tas inom ramen för den nationella handlingsplanen för Socialfonden. Dessa bör understödja och komplettera varandra.

För att socialfonden ska kunna arbeta mer utifrån en strategisk ansats krävs ett fördjupat mobiliseringsarbete och ett mer övergripande lärande mellan alla inblandade aktörer. Erfarenheterna från den tidigare programperioden visar att detta inte sker av sig självt. Den uttalade ambitionen från både EU och den svenska regeringen om en ökad fondsamordning är också ny och ställer krav på koordinering. Sam-

ma sak gäller den flernivåstyrning som måste till för att klara en ökad koordinering av EU:s strukturfonder. Regionalt tillväxtansvariga måste därför involveras och ges förutsättningar att agera som pådrivande part i alla dessa frågor utifrån sin roll som ansvariga för det regionala utvecklingsarbetet. Alla satsningar inom socialfonden ska bedömas utifrån och stärka det pågående tillväxtarbetet i varje län samt inom ÖMS som helhet.

I det nationella programmet för Socialfonden så framgår det mycket klart att Arbetsförmedlingen (AF) har en framskjuten roll. I ÖMS handlingsplan så uppfattas också AF som en av de viktigaste strategiska aktörerna för att nå utpekade mål liksom avsedda effekter. Det är därför avgörande att AF intar den strategiska roll som kommer krävas för att aktivt medverka vid initiering och mobilisering av mer långsiktiga satsningar, både lokalt, i länen samt på ÖMS nivå.

Av samma skäl är det helt avgörande för samtliga programområden att den nödvändiga politiska förankringen finns i respektive delstatliga kommun. Den politiska ledningen måste vara medveten om och aktivt använda sig av och utgå ifrån handlingsplanen om förväntade effekter ska kunna uppstå. Den regionala förankringen och sättet att mobilisera blir här mycket betydelsefullt.

5.1 Programområde 1 – Kompetensförsörjning

Den förväntade långsiktiga effekten av PO1 är att bidra till ökad sysselsättning, ökad tillväxt och ett hållbart arbetsliv genom att förutsättningarna för ett livslångt lärande på alla arbetsplatser stärks. För att nå dit krävs att befintliga arbetsplatser utvecklas med fokus på att stärka en kontinuerlig kompetensutveckling. Det innebär också att aktörerna inom utbildningsområdet utvecklar ett närmare samarbete och börjar samhandla med aktörerna på arbetsmarknaden om befintliga strukturer ska kunna påverkas och utvecklas.

Utbildningsanordnare av alla slag behöver därför, tillsammans med arbetsgivare inom alla sektorer och sammanhang, hitta och utveckla mötesarenor och samarbetsformer som alla parter ser vinster med. Sker detta kan både den enskildes kompetensbehov och verksamheternas behov av långsiktig kompetensförsörjning säkras upp samtidigt. Samtidigt, utan mer ändamålsenliga lösningar riskerar både den anställda och arbetsplatserna tappa de nödvändiga förutsättningarna för att klara den ökade konkurrensen.

Där det finns etablerade fungerande samarbetsformer ska dessa understödjas i syfte att vidareutvecklas och/eller omsättas på fler platser.

Det är också viktigt att kompetensförsörjningen anpassas till arbetsplatser av olika karaktär och nischer. Stora offentliga arbetsplatser har helt andra förutsättningar än små enskilda företag.

Handlingsplanen är i stora delar präglad av erfarenheterna från de förstudier som skett ute i länen (Spår 1) och en ÖMS gemensam förstudie (Spår 2) som pågått under 2014. Resultaten från dessa förstudier ska inom ramarna för denna handlingsplan vidareutvecklas och stärkas inom PO1. Vidare arbetar regionen med att tydliggöra

ytterligare ett antal riktade satsningar som ska stärka programområdets målgrupper. Resultaten kommer att kunna återfinnas i framtida reviderade versioner av den regionala handlingsplanen samt i utlysningar och/ eller upphandlingar.

5.1.1 Investeringsprioritet 10:3 Stärka tillgången till livslångt lärande och höja arbetskraftens kunskaper

Att stärka lika tillgång till livslångt lärande för alla åldersgrupper i formella, icke-formella och informella sammanhang, höja arbetskraftens kunskaper, färdigheter och kompetens och främja flexibla utbildningsvägar inklusive genom yrkesvägledning och validering av förvärvat kompetens.

Mål 1.1

Stärka kompetensen hos i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även hos personer som står långt från arbetsmarknaden, i enlighet med arbetsmarknadens och den enskilda arbetsplatsens behov.

Målgrupper

Målgruppen är sysselsatta, så väl företagare som anställda, oavsett anställningsform och tidslängd inom privat; offentlig sektor samt verksamma i ideell sektor. Målgruppen omfattar även personer som är prioriterade i programområde 2.

Regionalt fokus

ÖMS har här valt att fokusera på:

- Anställda på små och medelstora arbetsplatser som är i behov av omställning
- Lågutbildade eller personer som saknar formell utbildning, grupper med funktionsnedsättning samt nyanlända.
- En mer effektiv generationsväxling mellan arbetsgivare och potentiella efterträdare.
- Aktörer som kan bidra till att arbetsplatsen blir en ändamålsenlig lärmiljö för ett livslångt lärande.

- Mindre lokala arbetsmarknader eller mindre arbetsplatser där förutsättningarna till långsiktig kompetensförsörjning/ett livslångt lärande är mer begränsade för den enskilde individen. Könsbundna val kopplade till kompetensutveckling behöver också brytas.
- Arbetsplatsers attityder till mångfald, arbetsplatsers attraktivitet utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv, samt arbetsplatsers kapacitet att på ett konstruktivt sätt ta emot personer aktuella inom PO2.
- Samarbetet mellan regionens utbildningsanordnare och arbetsmarknaden utvecklas i syfte att främja det livslånga lärandet och flexibla utbildningsvägar.
- Arbetsgivare/arbetsplatser som går samman för att lära av varandra hur arbetsliv och utbildning kan kopplas ihop på ett mer ändamålsenligt eller effektivare sätt. Detta kan med fördel ske i samarbete med utbildningsaktörer i syftet är skapa arbetsplatser som underlättar långsiktig kompetensutveckling.

Regionens prioriteringar

ÖMS regionen har i samband med skrivandet av handlingsplanen arbetat för att skapa förutsättningar för satsningar vilka ska kunna ge mer långsiktiga effekter. Då detta tar tid kan de aktuella prioriteringarna bara delvis matcha de områden ÖMS valt att sätta fokus på. Avsikten är att mobiliseringsarbetet ute i länen efterhand ska generera initiativ som kan prioriteras och som svarar upp mot samtliga områden nämnda under regionalt fokus. Aktuella områden för kommande utlysningar är:

- Vidareutveckla samarbetskoncept mellan arbetsgivare, arbetstagare och utbildningsanordnare för stärkt kompetensutveckling och kompetensförsörjning.
- Stärk och vidareutveckla formerna för initiering och mobilisering av strategiska satsningar, spridning och lärande kring

framgångsrika initiativ samt ökad tillämpning av etablerade metoder och arbetsätt inom ÖMS-regionen.

Regionens kvantitativa målvärden

Slutmålet år 2023 är:

-att minst 23 921 personer i form av anställda deltagare inklusive egenföretagare ska ha omfattats av insatser inom denna investeringsprioritet.

-att minst 629 personer i form av arbetslösa deltagare har deltagit inom denna investeringsprioritet.

Ettappmålet till år 2018 är:

-att minst 10 072 deltagare har deltagit i insatser inom programområde ett.

Regionens kvalitativa målvärden

- Att kompetensutvecklingen utgår ifrån verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov
- Att målgruppens ställning på arbetsmarknaden stärks.
- Att arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens tillgodoses.

5.1.2 Investeringsprioritet 10:4 Underlätta övergången från utbildning till arbetsliv

Att förbättra utbildningens relevans för arbetsmarknaden, underlätta övergången från utbildning till arbete, förstärka yrkesutbildningssystemet och dess kvalitet, inbegripet de mekanismer som krävs för att förutse kompetensbehoven, anpassning av kursplaner och inrättande och utveckling av arbetsbaserade system för lärande, inbegripet system med både teori och praktik och lärlingssystem.

Mål 1.2

Ökad samverkan och förstärkt koppling mellan utbildning, arbetsliv och arbetsplatsförlagt lärande.

I denna regionala handlingsplan tillkommer följande mål: Metoder ska aktivt medverka till att en mer balanserad könsfördelning på

arbetsmarknaden med fokus på de arbetsplatser där ett kön svarar för tre fjärdedelar eller mer av den anställda personalen. Kvinnor i åldrarna 20-24 år har samma sysselsättningsgrad som män i motsvarande åldrar.

Målgrupp

Målgruppen omfattar anställda på organisationer, myndigheter, företag och andra arbetsgivare inom privat, offentlig och ideell sektor som arbetar med kompetensmatchning och långsiktig kompetensförsörjning. Målgruppen omfattar även män och kvinnor prioriterade i PO2.

Regionalt fokus:

ÖMS har här valt att fokusera på:

- Lotsning mellan olika utbildningsformer genom att bygga nya och stärka befintliga bryggor och noder som finns mellan utbildningssystemet och arbetsmarknaden.
- Utvecklade stödformer för att kontakter mellan studie- och yrkesvägledning och arbetsmarknaden ska underlättas.
- Validering av praktik och kompetens som inte kan återges i formella meriter för att individen ska kunna kvalificeras.
- Former för strukturell samverkan bland berörda organisationer som ska förhindra och förebygga att personer inte får tillträde till arbetsmarknaden. Här inbegrips den könssegregerade arbetsmarknaden, vissa grupperns lägre företagande, utrikes födda, deltidsarbete, m.fl. Det ska även finnas möjlighet till kompetensutveckling inom dessa organisationer för att möta nya behov och utmaningar hos utsatta grupper.
- Ökade kunskaper om anställningsformer och -miljöer i den resa som en person gör från arbetslöshet till anställning. Kooperativa lösningar, skyddade anställningar och dialog om socialt företagande är exempel av utgångspunkter.

Regionens prioriteringar

ÖMS regionen har under skrivandet av handlingsplanen arbetat med att skapa förutsättningar för satsningar vilka ska kunna ge mer långsiktiga effekter. Då detta tar tid så kan de aktuella prioriteringarna bara delvis matcha de områden ÖMS valt att sätta fokus på. Avsikten är att mobiliseringsarbetet ute i länen efterhand ska generera initiativ som kan prioriteras och som svarar upp mot samtliga områden nämnda under regionalt fokus. Aktuella områden för kommande utlysningar är:

- Vidareutveckla samarbetskoncept mellan arbetsgivare, arbetstagare och utbildningsanordnare för stärkt kompetensutveckling och kompetensförsörjning.
- Stärk och vidareutveckla formerna för initiering och mobilisering av strategiska satsningar, spridning och lärande kring framgångsrika initiativ samt ökad tillämpning av etablerade metoder och arbetssätt inom ÖMS-regionen.
- Satsningar till att utveckla former för strukturell samverkan, inom och mellan myndigheter. Här inbegrips kompetensutveckling för anställda för att på bättre sätt kunna möta upp nya behov och utmaningar.
- Kompetensutveckling för anställda kopplade till PO2 projekt.

Regionens kvantitativa målvärden

Slutmålet år 2023 är:

- att det sammantaget 6 stycken projekt ska ha slutförts.

Regionens kvalitativa målvärden

Att metoder och modeller för samhandling utvecklas med förankring i samtliga län inom ÖMS.

5.2 Programområde 2 – Ökade övergångar till arbete

Den förväntade långsiktiga effekten av programområde 2 är i denna handlingsplan att det inom ÖMS skapas mer ändamålsenliga stödjande strukturer. Dessa ska underlätta en övergång in i arbetslivet, oavsett vilken situation personen än befinner sig i. För att nå dit måste ett antal nyckelaktörer hitta nya sätt att samhandla kring dessa personer.

En nyckelaktör är Arbetsförmedlingarna som inom programområde 2, genom sitt förmedlingsuppdrag, har en nyckelfunktion. I likhet med den nationella handlingsplanen för socialfonden, ser ÖMS handlingsplan Arbetsförmedlingen som en viktig part i arbetet med en utvidgad nationell arbetsmarknadspolitik. Arbetsförmedlingen måste därför involveras och bli delaktiga i de satsningar som ska genomföras. Arbetsförmedlingen bör också genom sitt deltagande, i nära samverkan med andra parter, stå som garant för en varaktig strukturell förändring och långsiktighet i samarbetsstrukturerna.

Även kommunerna har en mycket strategisk roll som sammanhållande part och mäklare mellan aktörer, eller huvudansvarig för målgrupper inom programområde 2. Kommunerna är samtidigt olika rustade för att ta ett strategiskt ansvar utifrån vilka egna resurser som kommunen förfogar över, utmaningar i den egna kommunen och hur ansvarsfördelningen mellan kommunerna sinsemellan och den regionalt tillväxtansvariga fördelats. Därför är det många gånger nödvändigt att även kommunerna i denna roll ges ett stöd så att de kan axla den strategiskt operativa uppgiften fullt ut.

Privata näringslivet är många gånger mer offensiva än offentliga aktörer när det kommer till att erbjuda praktikplatser och provanställningar. Här bör offentliga aktörer i högre utsträckning kunna matcha privata näringslivets ambitionsnivåer.

Upparbetade samarbetsstrukturer mellan arbetsgivare och myndigheter bör användas, utvecklas och säkerställas så att de över tid ger långsiktigt positiva effekter.

Det är viktigt att satsningarna också involverar berörda stödjande parter så som exempelvis utbildningsanordnare, landsting, samordningsförbunden, arbetsmarknadens parter, myndigheter och verk, ideella föreningar etc., för att insatserna ska utformas utifrån de lokala förutsättningarna och möta de aktuella behoven. Tidigare erfarenheter visar att resurser samlade i exempelvis multikompetenta team kan ge ökade möjligheter att säkerställa ett effektivare arbete med bibehållet individfokus. Detta ger förutsättningar för varje enskild individ att närma sig arbetsmarknaden. Den gemensamma kunskap som byggs upp kring individen i teamen, möjliggör kraftfulla förebyggande insatser för att motverka att individen tappar fästet på arbetsmarknaden och i samhället.

En process ut ur arbetslöshet och in i sysselsättning kan försvåras av ohälsa och detta måste uppmärksammas inom PO2. Är det möjligt att ta ett samlat grepp om båda dessa aspekter samtidigt är mycket vunnet.

Handlingsplanen är i stora delar präglad av erfarenheterna från de förstudier som skett ute i länen (Spår 1) och den ÖMS-gemensamma förstudien (Spår 2) som pågått under 2014. Dessa förstudier kan inom ramarna för denna handlingsplan vidareutvecklas och stärkas inom programområde 2.

5.2.1 Investeringsprioritet 8:1 Tillgång till sysselsättning för arbetssökande

Tillgång till anställning för arbetssökande och icke-förvärvsarbetande, inbegripet långtidsarbetslösa och personer som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden, samt genom lokala sysselsättningsinitiativ och stöd till arbetstagarnas rörlighet.

Mål 2.1

Kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden.

I denna regionala handlingsplan tillkommer följande mål: Specifikt fokus ska ges arbetsmarknader som kännetecknas av en sned könsfördelningen. Här är målsättningen att arbetsplatser vid rekrytering breddar sin rekryteringsbas inom underrepresenterade grupper gällande kön, etnicitet, funktionsnedsättning samt ålder.

Målgrupp

Målgrupperna för denna investeringsprioritering är:

- Unga (15–24 år)
- Långtidsarbetslösa (mer än tolv månader)
- Nyanlända invandrare
- Personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- Personer som är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete

Målgruppen omfattar även män och kvinnor som är prioriterade i programområde 1.

Regionalt fokus

ÖMS har här valt att fokusera på:

- Nya och innovativa sätt att stödja individer att orientera och förebereda sig för att hitta eller skapa, behålla och utvecklas i full sysselsättning. Tongivande aktörerna är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och sociala instanser inom kommunala verksamheter.
- Hindrande strukturer, så som exempelvis attityder, okunskap, rutiner, otillgänglighet och organisering hos både kommuner, myndigheter och arbetsgivare identifieras och motarbetas då dessa försvårar ett inträde och en mer varaktig etablering för dessa grupper på arbetsmarknaden. Det gäller särskilt för tillgänglighet och jämställdhet.

- Behov av mer ändamålsenliga stödstrukturer till utpekade målgrupper så som utrikes födda kvinnor vilka har ett lägre arbetskraftsdeltagande, vissa grupperns lägre företagande, grupper vilka står i ett ofrivilligt deltidsarbete. Om problembilden är komplex för en målgrupp ska ges rätt stöd från de olika sammanhang som tillsammans kan hantera dessa utmaningar på ett samlat sätt.
- Arbetsintegrerande sociala företag som har visat sig vara en framgångsrik väg för de som varit arbetslösa längst, däribland de funktionsnedsatta. För att de arbetsintegrerande sociala företagen ska bli hållbara krävs stödstrukturer av vilka olika typer av lösningar för stödstrukturer bör prövas.
- Mobilisering av arbetsplatser som öppnar upp för anställning av utpekade målgrupper inom PO2
- Bättre samarbete med EURES för att erbjuda individer ökade utsikter att skaffa sysselsättning i andra länder i Europa
- Ökade utbudet av om anställningsformer och -miljöer för utsatta grupper. Kooperativa lösningar, skyddade anställningar och socialt företagande och Corporate Social Responsibility är exempel på utgångspunkter.
- Arbetsintegrerande sociala företag har visat sig vara en framgångsrik väg för de som varit längst arbetslösa, däribland de med funktionsnedsättning. Det är viktigt att satsningarna också involverar dessa företag. För att de arbetsintegrerande sociala företagen skall bli hållbara krävs stödstrukturer olika typer av lösningar för stödstrukturer bör prövas.
- Att stärka framväxten en mer könsintegrerad arbetsmarknad.

Regionala prioriteringar

ÖMS regionen har under skrivandet av handlingsplanen arbetat med att skapa förutsättningar för satsningar vilka ska kunna ge mer långsiktiga effekter. Då detta tar tid så kan de

aktuella prioriteringarna bara delvis matcha de områden ÖMS valt att sätta fokus på. Avsikten är att mobiliseringsarbetet ute i länen efterhand ska generera initiativ som kan prioriteras och som svarar upp mot samtliga områden nämnda under regionalt fokus. Aktuella områden för kommande utlysningar är:

- Stärk och vidareutveckla formerna för initiering och mobilisering av strategiska satsningar, spridning och lärande kring framgångsrika initiativ samt ökad tillämpning av etablerade metoder och arbetssätt inom ÖMS-regionen.
- Mobilisera arbetsgivare för att dessa i högre grad ska ta emot personer som ännu ej är etablerade på arbetsmarknaden.
- Stärkt styrning av utbildningar så att dessa möter behoven på arbetsmarknaden. Här handlar det om att med koppling till regionernas arbete med kompetensförsörjning, främja lokal samverkan mellan arbetsmarknadens parter, Arbetsförmedlingen och kommunerna i framtagande av lokala handlingsplaner för kompetensförsörjning.
- Utveckling av tvärprofessionella team bör möjliggöras för att utveckla strukturer som hindra att individer bollas runt mellan myndigheter och verksamheter.
- Utveckla innovativa metoder för att stötta individer ut i egen försörjning.
- Utveckla metoder och strukturer för individer som står långt ifrån arbetsmarknaden som öppnar för sysselsättning, praktik och möjlighet till anställning.

Regionens kvantitativa målvärden

Slutmålet år 2023 är:

- att 4 231 personer i form av arbetslösa deltagare ska ha omfattats av insatser inom denna investeringsprioritering.

Regionens kvalitativa målvärden

Att mer ändamålsenliga samverkansstrukturer utvecklas för att stödja utpekade målgrupper.

5.2.2 Investeringsprioritet 8:2 Varaktig integration av ungdomar

Varaktig integration på arbetsmarknaden för ungdomar, särskilt de som inte arbetar eller studerar, inklusive ungdomar som löper risk för social utestängning och ungdomar från marginaliserade grupper, vilket inbegriper genomförandet av ungdomsgarantin.

Mål 2.2

Underlätta etableringen i arbetslivet och öka deltagandet i utbildning för unga (15-24 år) kvinnor och män.

I denna regionala handlingsplan tillkommer följande mål: Stärkt kompetens inom dessa områden hos utbildningsanordnare och inom lärarkåren. Utveckla metoder för att bryta könsstereotypa arbetsroller och för en breddning av yrkesvalen bland unga kvinnor respektive män.

Målgrupp

Målgruppen för denna investeringsprioritering är:

- Unga (15–24 år),

Målgruppen omfattar även män och kvinnor som är prioriterade i programområde 1.

Regionalt fokus

ÖMS har här valt att fokusera på:

- Könsrelaterade utmaningarna där exempelvis unga män på mindre orter är överrepresenterade bland grupperna arbetslösa samt gymnasieelever utan fullständiga betyg.
- Gruppen utrikes födda som inom små arbetsmarknadsregioner har långt sämre förutsättningar delta i samhällslivet och specifikt på arbetsmarknaden.
- Unga som lever med ohälsa. Förutsättningar behöver skapas för att vända negativa trender. Även här måste könsperspektivet särskilt beaktas, bland annat överrepresentativiteten av psykisk ohälsa hos unga kvinnor.

- Hela den utslagningsprocess som föregår ungas avhopp från gymnasieskolan eller en situation som unga hamnar i, helt vid sidan av arbetsmarknaden/samhället.
- De efterföljande utmaningarna som kommer av att de ungas situation vid sidan av arbetsmarknad/samhälle brutits, det vill säga ett återinträde i utbildning och/eller på arbetsmarknaden.
- Att befintliga erfarenheter från exempelvis den nationella satsningen Plug-In och de lokala/regionala erfarenheter som redan finns inom ÖMS tas tillvara. Här ska det förebyggande arbetet inbegripas.
- En breddad rekrytering till utbildningar vilka kännetecknas av könsstereotypa val genom att använda nya rekryteringsvägar, kompetenshöjande insatser etc.
- Framtagandet av nya verktyg och lärande både bland stödjande organisationer och av direkt nytta för individen. Här inbegrips ungas behov av nya former för och ökad omfattning av studie- och yrkesvägledning.

Regionala prioriteringar

ÖMS regionen har under skrivandet av handlingsplanen arbetat med att skapa förutsättningar för satsningar vilka ska kunna ge mer långsiktiga effekter. Då detta tar tid så kan de aktuella prioriteringarna bara delvis matcha de områden ÖMS valt att sätta fokus på. Avsikten är att mobiliseringsarbetet ute i länen efterhand ska generera initiativ som kan prioriteras och som svarar upp mot samtliga områden nämnda under regionalt fokus. Aktuella områden för kommande utlysningar är:

- En ÖMS gemensam satsning på unga vilka inte fullföljer sin gymnasieutbildning.

Fokus ska riktas både till de personer som riskerar att eller som redan har hamnat utanför utbildning/arbetsmarknad/samhällsgemenskapen. Utveckla former och metoder för unga, även i yngre åldrar, som inte klarar av skolan, t ex utbildade praktikhandledare som finns som stöd för både den unge och för arbetsplatsen. Erfarenheter och etablerade nätverk kopplade till tidigare satsningar som exempelvis ”Plug-In” ska tas tillvara och användas.

- En ÖMS gemensam satsning med fokus på ungdomars villkor vilka riskerar att hamna utanför utbildnings- och anställningsstrukturer.
- Stärk och vidareutveckla formerna för initiering och mobilisering av strategiska satsningar, spridning och lärande kring framgångsrika initiativ samt ökad tillämpning av etablerade metoder och arbetssätt inom ÖMS-regionen.

Regionens kvantitativa målvärden

Slutmålet år 2023 är att 5641 personer i form av arbetslösa deltagare ska ha omfattats av insatser inom denna investeringsprioritering.

Regionens kvalitativa målvärden

- Ungas avhopp från gymnasieskolan minimeras genom att stödjande och förebyggande metoder och modeller har utvecklas och etableras.
- Mentala uppfattningar kring könsstereotypa arbetsroller bryts upp
- Unga kvinnor och män väljer yrken utifrån ett bredare segment än vad de könsstereotypa mönstren tillåter.

5.2.3 Investeringsprioritet 9:1 Aktiv inkludering för att ökad anställbarhet

Aktiv integration, inklusive för att främja lika möjligheter, aktivt deltagande samt förbättra anställningsbarheten.

Mål 2.3

Kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden.

I denna regionala handlingsplan tillkommer följande mål: Tydlig breddning av rekryteringsbasen på arbetsmarknader och arbetsplatser vilka har en sned fördelning gällande kön, etnicitet, funktionsnedsättning samt ålder.

Målgrupp

Målgrupperna för denna investeringsprioritering är:

- Unga (15–24 år),
- Långtidsarbetslösa (mer än tolv månader),
- Nyanlända invandrare,
- Personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, eller
- Personer som har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete.

Målgruppen omfattar även män och kvinnor som är prioriterade i programområde 1.

Regionalt fokus

ÖMS har här valt att fokusera på:

- Mer ändamålsenliga stödjande strukturer på arbetsmarknaden för att på mer effektivt sätt fånga upp dessa personer som av olika orsaker hamnat vid sidan av och inte efterfrågas av arbetsgivarna.
- Att stödja utvecklingen av olika lättillgängliga övergångsformer för att nyanlända ska kunna komma in på arbetsmarknaden och få jobb eller kunna starta eget. Sociala liksom språk- och kulturmässiga aspekter måste här specifikt beaktas för att indi-

viden ska kunna få ett varaktigt fäste på arbetsmarknaden.

- Användning av handledare och utbildning av personal, både på aktuell arbetsplats och inom de organisationer som stöttar dessa grupper, ska också uppmuntras. Multi-kompetenta team som arbetar kring dessa grupper är att föredra.
- Diskriminering och diskriminerande strukturer på arbetsmarknader för att minska upphov till och faktisk könssegrering på bransch-/sektornivå.
- Utveckling av lärande strukturer för att effektivisera integrationsarbetet bland nyckelorganisationer på regional och kommunalnivå.

Utveckla strukturer som hindra att individer bollas runt mellan myndigheter och verksamheter genom exempelvis tvärprofessionella myndighetsteam.

Utveckla innovativa metoder för att stötta individer ut i egen försörjning.

- Komplementära aktörer och initiativ som stärker utvecklingsprocesserna initierade hos Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och sociala instanser inom kommunala verksamheter. Med komplementära aktörer menas exempelvis Länsstyrelser, Regionförbund, Landstinget, Samordningsförbund, studieförbund, fackliga organisationer, Skogsstyrelsen, Coompanion, diskrimineringsombudsman etc.

Regionala prioriteringar

ÖMS regionen har under skrivandet av handlingsplanen arbetat med att skapa förutsättningar för satsningar vilka ska kunna ge mer långsiktiga effekter. Då detta tar tid så kan de aktuella prioriteringarna bara delvis matcha de områden ÖMS valt att sätta fokus på. Avsikten är att mobiliseringsarbetet ute i länen efterhand ska generera initiativ som kan prioriteras och som svarar upp mot samtliga områden nämnda under regionalt fokus. Aktuella områden för kommande utlysningar är:

- En inventering av hur de stödjande

aktörerna tillsammans kan agera mer ändamålsenligt utifrån de behov de personer har, vilka är långtidsarbetslösa, sjukskrivna etc. och som står till arbetsmarknadens förfogande. Avsikten är att dessa grupper ska ges ökade chanser att komma ifråga för en anställning/en egen försörjning.

- En förstärkt kapacitet hos de stödjande aktörerna för att genom samhandling nå en ökad integration med fokus på nyanlända och utrikes födda vilka befinner sig eller riskerar hamna vid sidan av arbetsmarknaden. Framförallt gäller detta de personer som är i arbetsför ålder och kan stå till arbetsmarknadens förfogande.
- Stärk och vidareutveckla formerna för initiering och mobilisering av strategiska

satsningar, spridning och lärande kring framgångsrika initiativ samt ökad tillämpning av etablerade metoder och arbetssätt inom ÖMS-regionen.

Regionens kvantitativa målvärden

Slutmålet år 2023 är att 2820 personer i form av arbetslösa deltagare ska ha omfattats av insatser inom denna investeringsprioritering.

Ettappmålet som ska vara uppnått år 2018 är sammanlagt 4 936 deltagare ska ha omfattats för hela programområdet två.

Regionens kvalitativa målvärden

Att kvinnor och män vilka står långt ifrån arbetsmarknaden kommer ifråga för en anställning och/eller egenförsörjning.

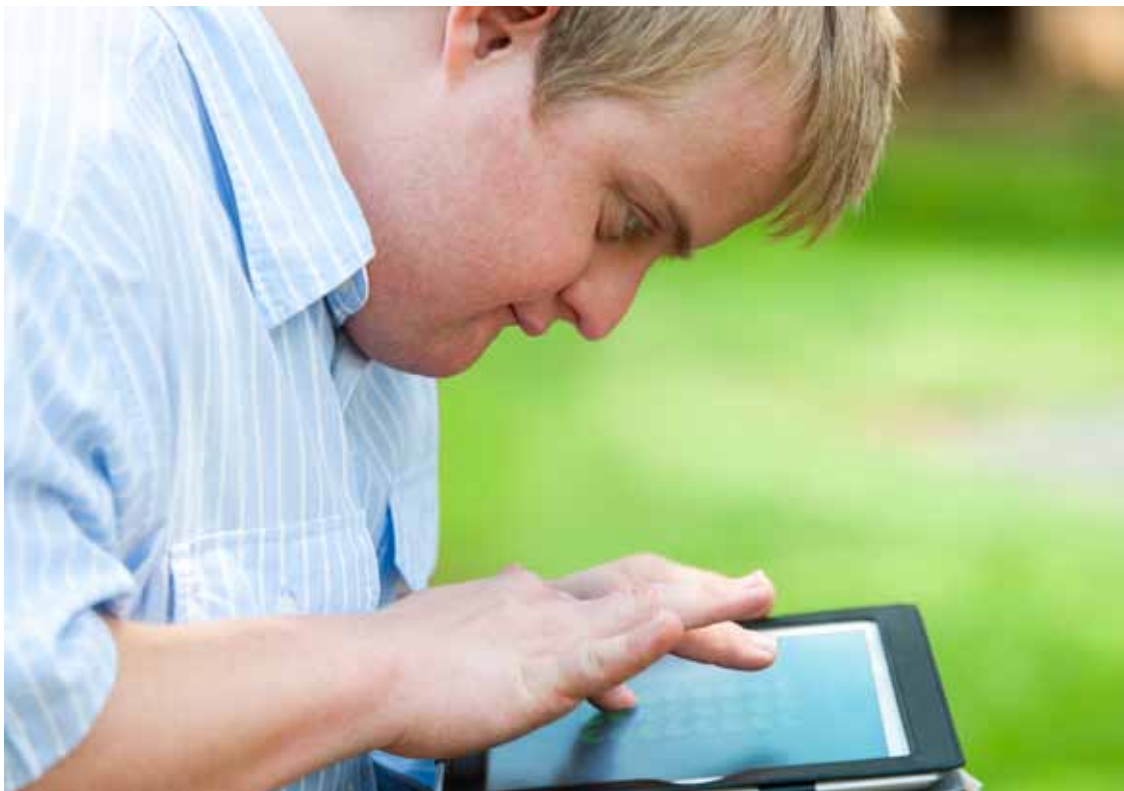
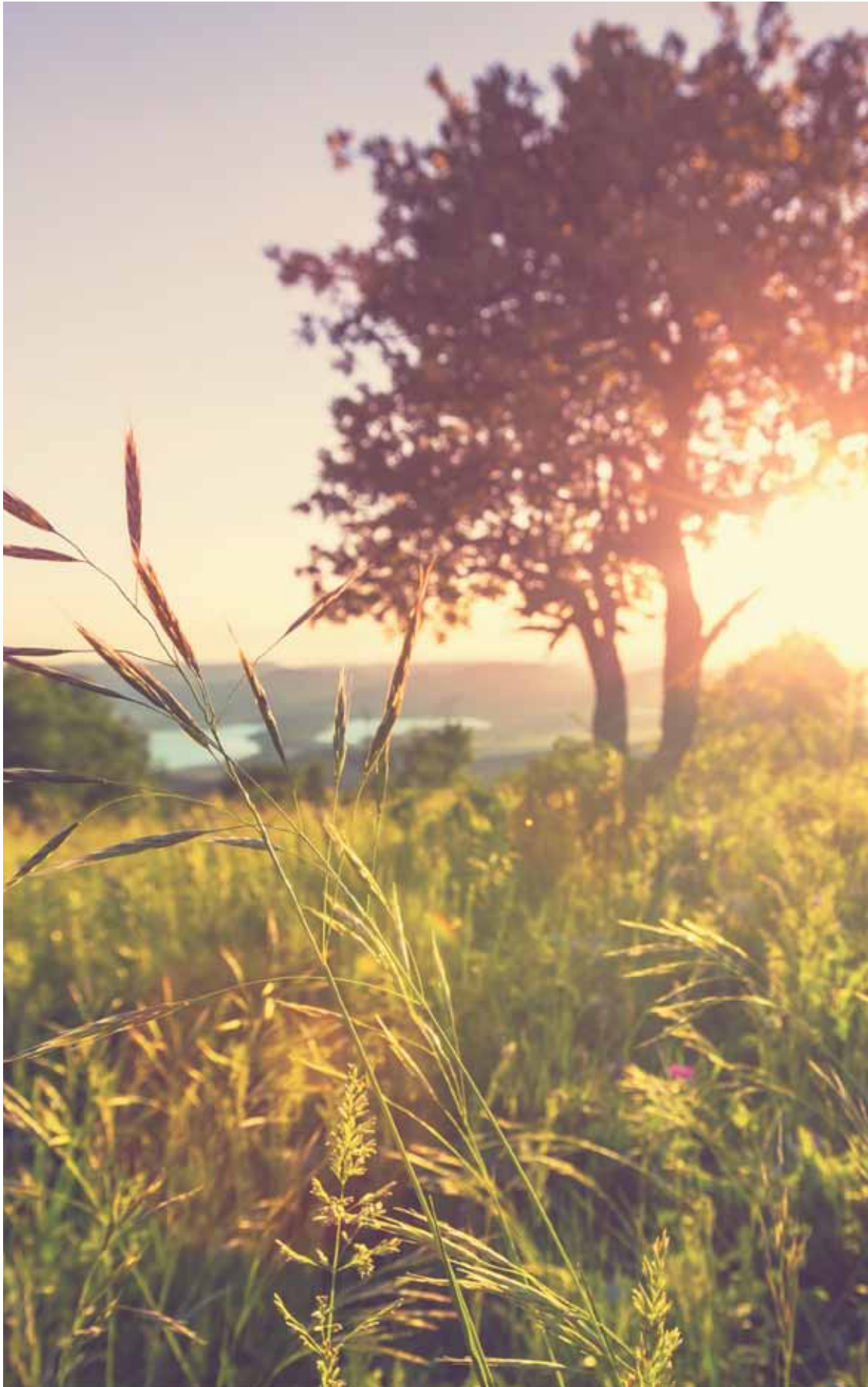


Foto: Fotolia



6.0 Horisontella principer

Handlingsplanen för ÖMS omfattas av följande horisontella principer:

- miljömässigt hållbar utveckling
- likabehandling,
- icke-diskriminering och tillgänglighet;
- jämställdhet mellan könen

De horisontella principerna skall integreras i programgenomförandets alla steg, och användas inom projekten för att nå bättre och mer hållbara resultat. Ansatsen ska vara proaktiv. Var helst dessa horisontella principer tas upp ska utgångspunkten vara att dessa aktivt bidrar till ett tydligt mervärde och en ökad måluppfyllelse i projekten och uppfattas som de tillväxtdrivande faktorer de är.

Analysunderlag, revideringar av denna handlingsplan, initierande och mobiliserande aktiviteter, utlysningstexter, prioriteringstillfällen, genomförandeprocesser och lärandesituationer ska alla utgöra tillfällen där de horisontella principerna beaktas. Även vid förväntningar om tillämpning och omsättning av projektens resultat, ska även uppnådda resultat avseende de horisontella principerna utgöra tydligt fokus. Av detta följer att de tre dimensionerna av hållbar utveckling – den miljömässiga, den sociala och den ekonomiska dimensionen – ska utvecklas parallellt och ömsesidigt förstärka varandra.

Målet är att samtliga projekt nyttjar alla horisontella principer i sin verksamhet på ett sådant sätt att dessa ses som och utgör en tillgång för ökad måluppfyllelse. Principerna ska aktivt bidra till att sätta resultat nås. Inkluderingen av principerna skall finnas med i alla stadier, från utveckling och målformulering till genomförande såväl som utvärdering av projekt.

6.1 Miljömässigt hållbar utveckling

Att arbeta för en miljömässigt hållbar utveckling innebär att hänsyn tas till nästkommande generationers möjligheter att få sina behov tillgodosedda. ÖMS regionala handlingsplan ska bidra till denna hållbara utveckling på flera sätt. Nedan nämns två exempel på initiativ som på ett aktivt sätt kan bidra till ökad måluppfyllelse inom detta område:

- Insatser som syftar till ökad sysselsättning och kompetensutveckling kan ske med utpekat fokus på att förebygga och anpassa samhällsstrukturer utifrån ställda krav i nationell och europeisk miljöpolitik, med mål som att sänka koldioxidutsläppen, skapa nya gröna jobb etc. På så vis kan redan initierade och pågående satsningar inom miljöområdet stärkas upp genom att rätt kompetens finns att tillgå.
- Inom ramen för handlingsplanen ska analyser göras som identifierar inom vilka sektorer de nya gröna jobben kan skapas. Satsningar som exempelvis fångar upp nya typer av jobb på landsbygden, identifieras och ska kunna kopplas samman med projekt för kompetensutveckling för grupper på arbetsmarknaden och/eller individer som står utanför arbetsmarknaden. På så vis kan nya områden inom miljö- och energiområdena initieras och vidareutvecklas genom att rätt utbildningsstrukturer utvecklas och anpassas och därmed kan även kompetensförsörjningen stärkas på sikt.

Projektarbetet kan ge negativ miljöpåverkan genom t.ex. en mängd resor och större möten. Exempel på hur dessa aktiviteter kan genomföras med minskad miljöpåverkan är att genomföra fler andel möten via videolösningar eller telefon, att förlägga större möten på platser och tider som passar för tåg samt att ställa miljökrav på konferensanläggningar.

6.2 Främja likabehandling, icke-diskriminering och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

En socialt hållbar utveckling underbyggs av likabehandling och icke-diskriminering av regionens samtliga invånare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning eller ålder. Till detta kommer att tillgängligheten utvidgas för att bidra till förutsättningar för en inkluderande arbetsmarknad som öppnar möjligheter för personer med funktionsnedsättning att få arbete på lika villkor. Företag och organisationer såväl som hela regionen tjänar på att ta till vara hela befolkningens kunskaper, entreprenörskap, innovationskraft och förmågor. Ansatsen ovan ges ökad tyngd genom den diskrimineringslagstiftning som börjar gälla 2015. Enligt denna kan bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning klassas som diskriminering. All arbetsmarknadspolitisk verksamhet liksom både privata och offentliga aktörer omfattas. Likabehandling, icke-diskriminering och tillgänglighet är frågor som i denna handlingsplan tar sikte på arbetslivet och de enskilda arbetsplatsernas utformning och arbetsgivarnas ansvar. För att detta ska bli möjligt är det avgörande att rätt kompetens finns i de enskilda projekten och att själva projekten utformas på ändamålsenliga sätt. I handlingsplanen främjas detta genom att exempelvis:

- Projekt medvetet öppnar upp för individer som är sjukskrivna, har en funktionsnedsättning, är utrikes födda, i senior ålder⁵, för att dessa ska kunna öka sin sysselsättningsgrad och bistå med värdefulla kunskaper och insikter.
- Projekt sätter fokus på tillgänglighetsperspektivet inom organisationer/på arbetsplatser. Detta för att påskynda utveckling

⁵ Avser personer över 65 år.

mot ett arbetsliv och ett samhälle där alla kan delta på likvärdiga villkor oavsett funktionsförmåga. Genom att identifiera och undanröja hinder för tillgänglighet främjas tillgänglighetsperspektivet.

6.3 Främja jämställdhet mellan kvinnor och män

Utgångspunkten i den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett av de fyra delmålen som vägleder regeringens politik på jämställdhetsområdet är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Ett annat delmål är att kvinnor och män ska dela det obetalda hem- och omsorgsarbetet lika. Jämställdhetsintegrering är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet och jämställdhet ska beaktas i allt beslutsfattande, på alla nivåer.

Socialfonden ska enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1304/2013 bidra till lika villkor för kvinnor och män på arbetsmarknaden. Jämställdhet ska främjas genom integrering av jämställdhetsprincipen på alla områden och genom särskilda åtgärder som inriktas på att varaktigt öka kvinnors och mäns deltagande och stärka deras ställning på arbetsmarknaden, minska könsdiskrimineringen på arbetsmarknaden, bekämpa könsstereotyper inom utbildningen och göra det lättare för män och kvinnor att kombinera arbete och privatliv.

Tillämpning av jämställdhet mellan kvinnor och män som horisontell princip under programperioden 2014–2020 ska bidra till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för både kvinnor och män. Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i programmet genom valet av prioriteringar och vägledande principer för urval av insatser.

Jämställdhet i den regionala handlingsplanen för Europeiska socialfonden ansluter dels till den minimistandard som utarbetats av EU nätverket Gender Cop⁶, dels till den regionala handlingsplanen för jämställd tillväxt samt den regionala strategin för jämställdhetsintegrering och dels till målen i det regionala utvecklingsprogrammet RUFSS 2010 samt de prioriterade områdena i tillväxtarbetet.

Standarden beskriver hur jämställdhet ska integreras i genomförandefasen samt i projekt. Som en del av bakgrundsbeskrivning och problemanalys för en projektansökan ska en jämställdhetsanalys ingå av den fråga projektet gäller. Jämställdhetsanalysen ger information om könsmönster på det område projektet avser och visar hur projektet kan bidra till ökad jämställdhet. I jämställdhetsanalysen används könsuppdelad statistik men också kvalitativa data som exempelvis vilka normer som styr beteenden och fördelning av resurser och där metoden 4 R särskilt rekommenderas för jämställdhetsanalys. De fyra R:n står för Representation, Resurser, Realia och Realisera⁷.

Jämställdhetsanalysen kan även svara på frågan: Hur bidrar detta projekt till att de nationella och regionala målen för jämställdhet uppfylls? Vilka effekter får projektet för jämställdhet?

Utifrån jämställdhetsanalysen sätts därefter mål för jämställdhet i projektet och indikatorer för att mäta målen. En handlingsplan med aktiviteter för att uppnå målen utarbetas.

6 GenderCop: <http://www.esf.se/sv/Om-ESF-radet/Gender-Cop/>

7 4R-metoden används för att kartlägga och analysera verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv. Den ursprungliga 3R-metoden har arbetats fram av samhällsvetaren Gertrud Åström och Svenska Kommunförbundet genom JämKom-projektet under 1990-talet. I och med kommittén JämStöds slutbetänkande Stöd för framtiden gavs metodboken JämStöds praktika (SOU 2007:15) ut och i denna metodbok har ett fjärde R arbetats fram och därmed 4R-metoden.

Projektet följer upp hur handlingsplanen genomförs och utvärderingen mäter projektets jämställdhetseffekter. Projektet kan ha egen kompetens i jämställdhet eller skaffa sådan externt.

Socialfondens projekt ska i denna handlingsplan främja jämställdhet med utgångspunkt i programmets mål, målgrupper och prioriteringar genom att:

- Projekt som vill sätta fokus på den könsmissiga snedfördelningen inom den egna organisationen/på sin arbetsplats
- Projekt som syftar till att stärka kvinnors entreprenörskap och innovationsförmåga, inom alla sektorer
- Projekt som syftar till att bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval genom exempelvis attitydpåverkan
- Projekt som motverkar könsstereotyp handläggning eller andra insatser hos främjandeaktörer vilket påverkar målgruppernas lika möjligheter på arbetsmarknaden
- Projektorganisationens representation i form av t.ex. projektgrupp och styrgrupp och dess samtalsklimat där allas åsikter oavsett bakgrund eller kön ska tas på allvar

I analys, planering och genomförande av projekt ska det säkerställas att såväl kvinnor som män får tillgång till insatser som utifrån deras individuella förutsättningar ökar deras möjligheter till sysselsättning. Socialfondens projekt ska främja jämställdhet med utgångspunkt i programmets mål, målgrupper och prioriteringar genom att:

- Analys av projektens problembeskrivning utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- Mål, val av indikatorer och aktiviteter i projektet beaktar jämställdhetsperspektiv i enlighet med analysen jämställdhetsperspektivet finns med i utvärderingen av projektet
- Projektet har jämställdhetskompetens internt eller genom externt stöd



7.0 Transnationellt samarbete

Transnationellt samarbete ska stimulera till ett lärande mellan aktörer inom EU. Samarbetet bygger på att två eller fler parter går samman utifrån en gemensam problematik och hittar former för utbyte av erfarenheter och metoder. Formerna för detta samarbete kan skifta beroende på behov och tidigare erfarenheter. En transnationell kontakt ska bygga på ett ömsesidigt behov och utgå ifrån en gemensam problematik.

Programperioden 2014-2020 innehåller inom det transnationella samarbetsområdet satsningar på tre nivåer:

- 1) Utlysningar som täcker hela EU och som synkroniseras mellan olika EU-länder.
- 2) Utlysningar knutna till makroregioner, där utlysningar inom Östersjöregionen kommer ske inom områden som exempelvis ”Early school leavers” och ”Support SME”.
- 3) Studiebesök och erfarenhetsutbyten utan krav på samordning med andra program eller initiativ.

Inom ÖMS har Socialfonden ingen omfattande historik av transnationellt arbete. Satsningar har förekommit men det har skett i mindre skala och omfattning. Det innebär inför denna programperiod att det transnationella samarbetet först och främst behöver utvecklas utifrån en basal nivå.

Initiativ där aktörerna aldrig tidigare verkat utanför landet behöver ges extra uppmärksamhet. Målsättningen måste vara att få många aktörer att med små steg våga språnget och påbörja ett samarbete kopplat till annat land. Då kan ett transnationellt samarbete börja växa fram och utvecklas.

En tydlig avgränsning är inledningsvis de

regionala prioriteringar som pekats ut i denna handlingsplan. Satsningar inom Östersjöregionen på ”Early school leavers” samt ”Support SME” är två exempel som utifrån handlingsplanens regionala fokus bör ges extra uppmärksamhet.

Projekt av olika slag behöver uppmuntras till kontakter för erfarenhetsutbyten och besök. I ett första skede bör samarbeten inom Östersjöregionen utvecklas. Om tematiska utlysningar sker inom hela EU vilka ligger helt i linje med denna handlingsplans regionala fokus som exempelvis ”Sysselsättning för unga” och ”Inkludering”, ska även dessa kunna prioriteras.

Det tydliga mervärde som kan uppnås här handlar om sättet att problematisera och sättet att lösa utmaningar som genom en transnationell kontakt kan ges helt nya perspektiv. Det transnationella utbytet kan ha den effekten att det kan blottlägga exempelvis kulturella och värderingsmässiga aspekter som i en nationell kontext förblir blinda fläckar eftersom alla i landet delar samma perspektiv.

7.1 Östersjöstrategin

Utöver mindre satsningar utifrån den tredje kategorin så behöver även den andra kategorin ”Östersjöregionen” ges extra uppmärksamhet framför andra europeiska makroregioner. Många utmaningar som präglar ÖMS-regionen delas med andra regioner runt Östersjön. EU:s Östersjöstrategi vilar på tre målsättningar; rädda havsmiljön, sammanlänka regionen och öka välbefindandet varav det andra och tredje målet är mest i linje med ÖMS handlingsplan. Ett samarbete inom Östersjöregionen kan omfatta insatser inom både PO1 och PO2.

8.0 Regionala kriterier för urval

De regionala kriterierna för urval ska ses som ett förtydligande och en konkretisering av ett antal principer som pekas ut i det nationella programmet.

I ÖMS handlingsplan är de nationella principerna vägledande och det ska tydligt beskrivas hur dessa ska uppfyllas i varje projekt som söker medel från Socialfonden. De vägledande regionala kriterierna är till för att förtydliga och mer specifikt styra in projekten i en viss riktning. De regionala kriterierna är i likhet med de nationella principerna vägledande och ska, där så är relevant, beskrivas hur de ska uppfyllas i varje projekt som söker medel från Socialfonden.

Projekt som beviljas medel från Socialfonden ska ta fram en plan för hur de nationella principerna och de regionala kriterierna ska omsättas i praktiken i ordinarie verksamhet/ daglig drift. I planen ska ingå ett förslag på vilka beslut som måste fattas samt en bedömd varaktig driftskostnad för att införa förändringen.

8.1 Vägledande principer i det nationella programmet

Det nationella programmets principer är följande:

- Projekt ska svara mot såväl målgruppens som aktörernas behov och programmets mål
- Projektets insatser vara förankrade i aktörernas ordinarie verksamhetsutveckling
- En projekttid ska vara analytiskt väl grundad, väl förankrad bland berörda aktörer och möjlig att tillämpa i den föreslagna kontexten
- Ett projekt ska svara mot inriktning och prioriteringar som anges i den nationella eller regionala utlysningen med programmedel
- Det ska framgå hur de horisontella prin-

ciperna jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet har inkluderats i den underliggande analysen och hur principerna kommer att beaktas i genomförandet av projektet. Den horisontella principen om hållbar utveckling är flexibel. Den möjliggör satsningar i projekt som inom programmets mål och prioriteringar även bidrar till klimatanpassningar.

- Det ska framgå hur den metodik som används eller utvecklas inom projektet kan få spridning.

För projekt inom PO1 innebär nämnda principer för urval att en bedömning ska göras huruvida föreslagen kompetensutveckling är verksamhetsrelaterad och samtidigt stärker individens ställning på arbetsmarknaden. Principerna innebär också att en bedömning ska göras av hur förankring och delaktighet hos medarbetare och ledning kommer att skapas i projektet.

För projekt inom PO2 innebär nämnda krav att projektets potential ska bedömas vad gäller att stärka individens ställning på arbetsmarknaden genom att tillämpa eller utveckla samt sprida den aktuella metodiken.

Vid bedömning av ansökningar i PO1 och PO2 gäller vidare att insatser bör prioriteras utifrån att de bidrar till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden, eller föreslås med hänvisning till den demografiska utvecklingen.

8.2 Vägledande regionala kriterier för projekt

De regionala kriterierna är av två slag. De första handlar om projektens kvalitéer och de andra om projektdesign.

Med projektets kvalitéer avses:

- Att satsningen tydligt utgår ifrån ett konkret utvecklingsbehov. Därför ska det

också tydligt framgå vem som tar hand om slutresultatet.

- Att projektet kan visa på hur beskrivna utmaningar kan hanteras och underliggande problem ska förebyggas.
- Att jämställdhetsintegrering, tillgänglighet, icke diskriminering samt i förekommande fall hållbar utveckling används som en resurs för att nå ökad måluppfyllelse och tillväxt.
- Att projekten aktivt och medvetet omfattar digital inkludering som innebär att bristande kunskap om och tillgång till digitala verktyg avsevärt förhindra inträde på arbetsmarknaden eller i samhället.
- Projektet kan matcha de krav som omnämns kopplade till varje länk i den så kallade hållbarhetskedjan⁸.
- En beredskap för att samverka/benchmarka med likartade satsningar eller initiativ med tydlig kompletterande ansats.
- Projektupplägg som kan matcha problematiken och aktivt vända negativa utvecklingstrender på de mindre resurssvaga lokala arbetsmarknaderna.
- Målgrupper inom programområde 2, med fokus på utanförskap, kan ingå i satsningar inom programområde 1, med fokus på kompetensutveckling för sysselsatta.
- Kompetenssatsningar inom PO1 öppnas också upp för de målgrupper som pekas ut inom PO2.

Det andra kriteriet handlar om projektdesign, det vill säga att projektet kan visa på hur ett genomförande ska gå till inom tre områden; på individnivå, organisationsnivå samt strukturell nivå. Vad som avses med dessa tre nivåer beskrivs nedan:

- Individnivå: Här är fokus på det enskilda projektet och vad som går att göra inom ramarna för en i tid begränsad insats riktad till den enskilde individen. Kraven här handlar om att projektet når uppsatta mål

men också att resultatet går att tillämpa och omsätta inom den eller de organisationer som är involverade. Syftet är att den enskilde individen ska få del av en bättre kompetensutveckling (PO1) och bättre integrationsåtgärder (PO2) än vad som i nuläget bjuds.

- Organisationsnivå: På organisationsnivå står projektägarens förmåga/kapacitet att anpassa den egna verksamheten och organiseringen utifrån målgruppernas behov och situation i fokus. Projektägaren måste ta ett aktivt ägaransvar genom att koppla ihop projektet med den egna organisationens arbetssätt och långsiktiga utvecklingsförmåga. Involverade organisationer måste även visa hur man ska uppnå mer ändamålsenliga och därtill bestående samarbetsformer kring den aktuella målgruppen.
- Strukturnivå: Här är avsikten att projekten dels ska visa på att de insatser som sker kan ge avtryck i nya mer ändamålsenliga och varaktiga strukturer. Det kan också handla om att ett projekt aktivt väljer att nyttja en redan existerande/etablerad struktur som matchar projektets syften och mål. Avsikten är att projektets resultat ska kunna tillämpas och omsättas i ett varaktigt sammanhang. Det gäller även uppnådda resultat avseende de horisontella principerna miljö, likabehandling, tillgänglighet och jämställdhet.

ÖMS gör bedömningen att initiativ måste tas på flera nivåer samtidigt om det ska bli möjligt att nå mer varaktiga effekter. Detta innebär att ÖMS förväntar sig att stödjande aktörer bygger upp en egen kapacitet för att, utifrån målgruppernas mer långsiktiga behov, agera på ett mer ändamålsenligt sätt. Resultaten från utredningar och pågående spårsatsningar visar att de bestående effekterna uteblir för målgruppen och hos de stödjande aktörerna om satsningarna endast sätter fokus på individnivån.

⁸ Se "Hållbarhetskedjan", bilaga 3

9.0 Fondsamordning

9.1 Arbetsprocessen

Strukturfondspartnerskapet, förvaltande myndighet och regionalt tillväxtansvariga har för den nya programperioden valt att utforma strukturfondsarbetet på ett nytt sätt. Alla tre parter har kommit överens om att följa en gemensam arbetsprocess⁹ där varje part har sitt ansvarsområde. Denna arbetsprocess är inte reglerad i lag utan bygger på en gemensam överenskommelse parterna emellan.

För ÖMS regionala handlingsplan innebär detta att arbetet med de insatser som beskrivs hanteras i enlighet med denna arbetsprocess. Parterna har också kommit överens om att samarbeta och koordinera sina olika insatser i så hög grad som möjligt där det är ändamålsenligt.

I ett första skede omfattar FM först och främst ESF-rådet och Tillväxtverket, men parterna är överens om det önskvärda i att även Landsbygdsprogrammet samt Havs- och fiskeriprogrammet hanteras inom ramarna för samma process. Det ligger därför i allas intresse att även länsstyrelserna inom ÖMS, samt Jordbruksverket i egenskap av förvaltande myndighet, involveras på ett sätt som är förenligt med ÖMS strukturfondsarbete.

Avsikten är att detta arbetssätt ska öppna för en ökad fondsamordning där satsningar inom PO1 och PO2 får den strategiska tyngd som är möjlig om de sätts in i ett sammanhang.

Det kan exempelvis handla om att företagets konkurrenskraft ska stärkas eller att jordbruk på landsbygden ställs om mot en mer hållbar produktion.

⁹ Hela arbetsprocessen finns i bilaga 4

9.2 Årsplanen

Den nya gemensamma arbetsprocessen styrs av en årsplan. Denna årsplan är inte reglerad i lag utan bygger på en gemensam överenskommelse parterna emellan.

Syftet med årsplanen är att de aktörer som avser att söka medel från strukturfonderna ska få chansen att med viss framförhållning få vetenskap om vad för satsningar parterna vill se.

Planen innehåller de insatsområden och investeringsprioriteringar inom både ÖMS regionala handlingsplan för socialfonden och regionala fonderprogrammet, som parterna vill se prioriterade under en årscykel. I årsplanen ska det också framgå vilka utmaningar som parterna kan se som möjliga att sätta fokus på under nästkommande årscykel d.v.s. två år framåt.

Anledningen är också att ÖMS vill använda planen till att vända negativa utvecklingstrender genom att främja sammanhållna satsningar som bygger långsiktig kapacitet. Detta kräver i sin tur att sökande aktörer får framförhållning och kan börja agera tillsammans på ett sådant sätt att alternativa lösningar och tillvägagångssätt hinner etableras och vinna acceptans.

Årsplanen ska uppdateras varje år samt fastställas i samband med att alla parter möts i början av hösten. Årsplanen omfattar i dagsläget socialfonden och regionalfonden, men det är parternas långsiktiga strävan att även landsbygdsprogrammets satsningar också vävs in i samma årsplan för att allt arbete med Europeiska investeringsfonderna¹⁰ inom ÖMS ska kunna hållas ihop.

9.3 Synergier med övriga sektorsprogram

Där det öppnas möjligheter ska Socialfonden i ÖMS uppmuntra, ta tillvara och specifikt uppmuntra projekt där samverkan med andra sektorsprogram sker.

¹⁰ Här avses regionalfonden, socialfonden, Landsbygdsprogrammet samt Havs- och fiskerifonden

Nedan nämns ett antal sektorsprogram som ÖMS handlingsplan vill ska uppmärksammas:

Urbact III

Urbact är ett europeiskt program för utbyte och lärande som arbetar för att främja hållbar stadsutveckling. Det möjliggör samverkan mellan städer för att hitta lösningar på stora urbana utmaningar. Urbact III-programmet 2014-2020 är inriktat på:

- Förbättrad kapacitet att utveckla integrerade strategier för hållbar stadsutveckling
- Städernas behov av integrerade strategier och handlingsplaner
- Stöd för tillämpning av metoder och arbetssätt av strategier och handlingsplaner
- Dela kunskap om hållbar stadsutveckling mellan praktiker, beslutsfattare i städer, nationella aktörer, regionala aktörer och EU aktörer

Mot bakgrund av strukturfondernas inriktning finns goda möjligheter till synergier mellan Urbact III och socialfonden.

Asyl och Migrationsfonden

Det finns tydliga beröringspunkter mellan socialfonden och *Asyl- och Migrationsfonden*. Fonden ersätter Europeiska flyktingfonden, Europeiska fonden för integration av tredjelandsmedborgare och Europeiska återanvändandefonden 2007-2013. Sektorsprogrammets övergripande syfte är att bidra till en effektivare hantering av migrationsströmmarna inom EU i enlighet med EU:s gemensamma asyl- och migrationspolitik. Här finns goda möjligheter till synergier mellan programmets strategiska prioritering om migration (laglig migration och integration, asyl, olaglig migration och återvändande) och insatser inom socialfonden för integration och arbetsmarknadsetablering.

Programmet för sysselsättning och social innovation

Programmet syftar till att ge stöd för sysselsättnings- och socialpolitiska åtgärder i linje med

Europa 2020-strategins målsättningar (PROGRESS, Eures och Progress-mikrolån 2007-2013 utgör delprogram inom ramprogrammet 2014-2020).

Sektorsprogrammet syftar till att stödja ömsesidigt lärande, social innovation, arbetstagnas geografiska rörlighet samt företagande. Förutom Europeiska socialfonden (ESF) och Europeiska Globaliseringsfonden (EFG) utgör programmet den tredje pelaren i EU:s initiativ för sysselsättning och social delaktighet och det finns flera överlappningar mellan detta sektorsprogram och socialfonden.

Erasmus+

Sektorsprogrammet riktar sig till organisationer inom hela utbildningsområdet, från förskola, grundskola och gymnasieskola, till universitet och högskola, yrkesutbildning, företag och vuxnas lärande och kompletterar socialfonden i flera delar.

Program för social förändring och social innovation

För att möta utmaningar i socialekonomiskt svaga delar av ÖMS-regionen kan *EU:s program för social förändring och social innovation* användas för att främja en hållbar stadsutveckling i ÖMS-regionen. Den sociala ekonomins aktörer och de sociala företagen och kan genom detta sektorsprogram ges förutsättning för fler växande sociala företag, bl.a. genom tillgång till finansiering.

Kreativa Europa

EU:s kultur- och medieprogram *Kreativa Europa* har som allmänt mål att främja arbetet med att värna om och marknadsföra Europas kulturella och språkliga mångfald samt att stärka den kulturella och kreativa sektorns konkurrenskraft för att främja smart och hållbar tillväxt för alla. Programmet pekar bl.a. på möjligheter och behov av enhetlighet och kopplingar till annan relevant unionsfinansiering såsom bl.a. regional- och

socialfonden samt forsknings och innovationsprogrammen.

Horisont 2020

EU:s ramprogram för forskning och innovation, *Horisont 2020*, kan på olika vis stärka små och medelstora företags kunskapsintensitet, FoI-kontakter och internationella nätverk.

Ramprogrammets delområden Spetskompetens, Industriellt ledarskap och Samhälleliga utmaningar skär genom hållbar stadsutveckling och ÖMS-regionens kompetensområden kan stärkas genom investeringar i bl.a. forskning och innovation samt små och medelstora företags innovationsprocesser.



Cykelställ med laddstolpe för elcyklar på torget i Askersund.

10.0 Hållbar stadsutveckling

Städerna inom Östra Mellansverige är mycket viktiga parter i och för att lyckas genomföra Socialfondens olika initiativ. Anledningarna är flera:

- städer utgör noder i växande arbetsmarknader,
- merparten av de sociala utmaningarna växer i städerna,
- städer har stora möjligheter att ta samlat grepp om utsatta målgrupper,
- städer kan genom sin storlek skapa sammanhållna satsningar som omfattar flera olika typer av utmaningar ex. integration och klimatomställning.

Projekt överlag tar i regel inte sin utgångspunkt i staden som sådan utan snarare i ett sakområde eller en sektorsproblematik. Detta innebär vanligen att Socialfondens utpekade utmaningar och målgrupper organisatoriskt hamnar i någon av kommunernas många förvaltningar;

exempelvis utbildnings-, arbetsmarknads- eller socialförvaltningen. Utifrån ÖMS regionala handlingsplan är detta inte idealt eftersom ett sådant arbetssätt begränsar möjligheterna för fler ansvariga aktörer att involveras i ett mer långsiktigt ansvarstagande kring utpekade målgrupper och deras förutsättningar att komma in i samhället och på arbetsmarknaden.

Avsikten med att peka ut Hållbar stadsutveckling i denna handlingsplan är att sätta fokus på den potential som finns i städerna. Inom ramarna för hållbar stadsutveckling kan lokala aktörer, tillsammans med kommunen som intermediär, agera långt mer proaktivt och förebyggande än vad någon enskild aktör kan göra ensam. Här handlar det inte enbart om att få arbetslösa in på arbetsmarknaden utan även att se exempelvis personer med nedsatt arbetsförmåga utifrån ett nytt perspektiv där dessa kan utgöra resurser i ett klimatsmart omställningsarbete eller annan motsvarande samhällsutmaning. Att prioritera hållbar stadsutveckling inom handlingsplanen blir här ett ytterligare sätt att underlätta och stimulera fonsdamordning.

11.0 Framtagande av handlingsplanen

En första version av den socioekonomiska analysen togs fram under våren 2013 på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet. Inför arbetet med ÖMS regionala handlingsplan har denna analys kompletterats och utformats på ett sätt som gör det möjligt att använda analysen som ett underlag för handlingsplanens prioriteringar.

Handlingsplanens utformning och strategiska inriktning har i stora delar utformats inom ramarna för sex stycken förstudier. Fem av dessa är kopplade till varje län inom ÖMS, så kallade spår 1. Den sjätte är en ÖMS gemensam förstudie kallad spår 2. Inom ramarna för dessa förstudier har ett inventeringsarbete skett som inneburit att tillväxtansvariga i varje län fått en fördjupad inblick i vilka de strukturella utmaningarna är kopplade till det nationella programmets utpekade problemområden. Här har också kontakter tagits med näringslivet och företagens förutsättningar att bli delaktiga i arbetet kring socialfonden problematiserats. Specifika experter inom jämställdhet och

tillgänglighet har också rekryterats specifikt för att utgöra resurser inom spårsatsningarna och i skrivandet av handlingsplanen. Förstudierna har gjort det möjligt att bedriva ett omfattande förankrings- och mobiliseringsarbete riktat till de aktörer som ytterst sett har ett legalt ansvar för utpekade målgrupper inom främst programområde 2 men också programområde 1.

Under senvåren initierades länsvisa förankrings- och mobiliseringsmöten i varje län. Syftet var att samla berörda aktörer vilka kommer bli ägare och/eller berörda aktörer inom kommande satsningar/projekt. Under dessa möten fick ESF-rådet och RTA möjligheten att informera om det nationella programmet och avsikterna bakom ÖMS regionala handlingsplan. Även näringslivet har varit på plats under dessa möten och kommit med många inspel som satt avtryck på handlingsplanen.

Ett antal utkast av planen har därefter under sensommaren processats mellan RTA och ESF-rådet för att därefter gå ut till varje län för påseende och inspel. Handlingsplanen är också föremål för en politisk beslutsprocess hos RTA utifrån den arbetsprocess och årsplan som parterna förbundit sig att hålla.

12.0 Strukturfondspartnerskapet

Strukturfondspartnerskapet (SFP) har den legala rätten och skyldigheten att prioritera inom ramarna för strukturfundsarbetet. Detta prioriteringsarbete styrs av innehållet i ÖMS regionala handlingsplan för socialfonden.

12.1 Uppföljning och återkoppling till strukturfondspartnerskapet

Inom ÖMS har SFP också förbundit sig att tillsammans med RTA och FM agera i enlighet med den arbetsprocess¹¹ och den årsplan som finns beskriven under kapitlet ”Fondsamordning”. Anledningen är att SFP i samförstånd med de andra parterna här ser en möjlighet att få ut mer och fler långsiktiga effekter av strukturfundsarbetet om arbetet parterna emellan sker på ett mer strategiskt sätt.

Detta innebär att SFP kommer involveras mer i de förberedelser som sker innan själva det formella prioriteringstillfället. Likaså kommer SFP också bli mer delaktiga i de lärtillfällen som följer av detta arbetssätt. Det ligger i SFP intresse att också sträva efter att ÖMS strukturfundsarbete blir möjligt att koordinera och samordna med kringliggande strukturfundsregioner så som exempelvis Stockholm.

Organiseringen av detta arbete innebär rapportering på projekt-, på tematisk- och på programnivå. Sistnämnda nivån ska inbegripa utvärdering av handlingsplaner.

¹¹ För en mer detaljerad beskrivning av SFP roll och ansvar, se bilaga 4

13.0 Lärande kring och fortsatt utveckling av handlingsplanen

Socialfondens handlingsplan för ÖMS ska under programperioden revideras. Anledningen är att problem som prioriteras i denna version kan tappa sin aktualitet. Andra frågor kommer segla upp och kan på kort tid visa sig värda att ges all uppmärksamhet. Oförutsedda händelser och nya utvecklingstrender måste därför kunna sätta avtryck i kommande versioner av handlingsplanen.

När en revidering blir aktuell ska den byggas på en uppdaterad socioekonomisk analys och vunna insikter bland berörda aktörer. Detta kräver att den uppföljnings- och utvärderingsverksamhet som sker på projekt- och programnivå också täcker in den gemensamma arbetsprocess som parterna delar.

Gemensamma lärtillfällen mellan parterna behöver därför hållas och återkomma med viss regelbundenhet och där parternas egna inspel och reflektioner ges utrymme. Att detta sker har parterna delat ansvar för. Det är också viktigt att det vid dessa lärtillfällen ges möjlighet för både lokala projektägare, som är föremål för handlingsplanen, liksom centrala/nationella myndigheter/verk, som indirekt påverkar förutsättningarna för genomförandet, ges förutsättningar att medverka och komma med synpunkter. Detta för att säkerställa ett förbättrat flernivåstyre¹². Det gemensamma lärandet bör specifikt belysa och problematisera innehållet och förutsättningarna för ett genomförande av fondernas styrdokument där handlingsplanen utgör ett av dessa.

¹² Flernivåstyre innebär att planerings- och beslutsprocesser på olika samhällsnivåer koordineras till syfte, innehåll och i tid så att processerna på de olika samhällsnivåerna understödjer varandra.

Bilagor

Bilaga 1 ÖMS Socioekonomiska analys.

Bilaga 2 ESF-rådets bild på investeringsprioriteringar och tematiska mål.

Bilaga 3 Hållbarhetskedjan

Bilaga 4 Plattform för samarbete





EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Vi har tagit fram den här handlingsplanen för att bättre kunna ta tillvara på de möjligheter som Europeiska socialfonden har gett Östra Mellansverige för perioden 2014–2020.



Region Örebro län

Postadress Region Örebro län, Box 1613, 701 16 Örebro **E-post** orebro@regionorebrolan.se

Besöksadress Eklundavägen 2, Örebro **Tel** 019-602 70 00 **Fax** 019-611 81 32,

www.regionorebrolan.se