



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Europeiska socialfonden i Sverige

1995–2017

EN LÄRANDE BERÄTTELSE



Vi förändrar arbetsmarknaden
Europeiska socialfonden



Stockholm oktober 2017
Kenneth Abrahamsson

Förord

Europeiska socialfonden fyller sextio år 2017. Den grundades i Romfördraget 1957 och fonden har haft olika profil i Europeiska unionens medlemsländer. I södra Europa har sociala frågor, trygghet och fattigdomsbekämpning stundtals haft en mer framträdande roll. I Sverige och övriga nordiska EU-länder har det varit ett starkare fokus på föreningen av arbetsmarknads- och välfärdspolitik som också stämmer bättre med den nordiska samhällsmodellen. Utvecklingen av en nationell profil för Socialfonden i Sverige har skett stegvis och i hög grad präglats av inriktningen på de olika programperioderna.

Lite förenklat kan man säga att Lissabonprocessens betoning av aktiv arbetsmarknadspolitik, livslångt lärande och konkurrenskraft har skiftat över till Europa 2020-strategin där smart tillväxt, sociala innovationer, digitalisering och hållbar utveckling ligger i framkant. I kölvattnet av EU-kommissionens rådslag om en europeisk pelare för sociala rättigheter balanseras kraven på social trygghet och ekonomisk utveckling.

I Sverige har Europeiska socialfonden funnits och utvecklats i olika former sedan 1995. Det har inte enbart handlat om programverksamhetens inriktning. Under denna period har det också skett en omfattande och fortlöpande förnyelse av Svenska ESF-rådets uppdrag, organisation och verksamheter. En sådan förändring, som kom relativt tidigt, var att minska från tjugo till åtta regioner. En annan förändring skedde 2007 med tillkomsten av

Strukturfondspartnerskapen. Under de två decennierna har också formerna för uppföljning och utvärdering utvecklats i syfte att bättre kvalitetsgranska Socialfondens insatser. Betydande resurser har också skapats för att bygga broar mellan Socialfondens projekt och angränsande verksamheter både inom det sociala trygghetsfältet och arbetsmarknadspolitiken.

Från myndighetens sida har vi beslutat att uppmärksamma 60-årsjubileet bland annat genom en större nationell konferens och att teckna en bild av utvecklingen i Sverige sedan 1995. Skriften *Europeiska socialfonden i Sverige 1995–2017 – En lärande berättelse* har tagits fram av Kenneth Abrahamsson, tidigare ledamot i övervakningskommittén och numera seniorkonsult och adjungerad professor i arbetsvetenskap, Luleå Tekniska Universitet. En del av intervjuerna har gjorts av journalisten Marie Eriksson.

Temat för skriften är lärande berättelser och Socialfonden som en lärande organisation. Den är ingen utvärdering av verksamheten utan mer ett försök att sätta in Socialfondens Sverigeresa i ett sammanhang med arbetslivets utveckling och den tradition för arbetslivsanknuten FoU som funnits och finns i Sverige. I rapporten medverkar även några nyckelpersoner för Socialfondens utveckling med egna berättelser. Det är min förhoppning att denna historiska tillbakablick ska vara till nytta i fondens framtidsbygge de närmaste åren.

Stockholm i oktober 2017
Lars Lööv, generaldirektör

Innehåll

1. Berättelserna om Europeiska socialfonden i Sverige – inledning	6
2. Att sjösätta en ny fond – de första åren 1995–1999	8
Europeiska socialfonden i Sverige – inledande tillbakablick	8
En svensk modell för att främja arbetslivsutveckling och forskning?	9
"Det vidgar blicken att se hur andra gör"	11
De första åren en etableringsperiod.....	13
EU:s sysselsättningspolitik – avtryck i Sverige	13
3. Med Equal och Växtkraft Mål 3 som ledstjärna – ESF i Sverige 2000–2006	14
Växtkraft Mål 3 som injektion i det svenska kompetenslandskapet	17
"Ibland måste man vara lite tråkig när det handlar om så stora pengar"	20
4. Över en miljon deltagare i utbildning och lärande – ESF i Sverige 2007–2013	22
EU 2020-strategin som en fundamental milstolpe i EU:s framtidsstänkande	22
"Man måste vara lite street-smart för att hantera alla klämsitsar"	24
Nationella temagrupper och temaplattformar – en tillbakablick	26
5. Nya tag i vårt lag – Socialfonden 2014–2020	28
EU har stärkt Socialfonden för 2014–2020	29
"Ta bort hinder och förmågan kan flöda"	30
6. Har socialfondsresan varit framgångsrik?	32
Att mäta effekter – en långsiktig utmaning	34
Ökat utrymme för samverkan, nya temaplattformar och sociala innovationer	35
Utvecklingskraften mellan förenklingsarbete och tungrodd administrativ kontroll	37
På väg mot en normkritisk och lärande organisation	37
Är Svenska ESF-rådet och Socialfonden en lärande organisation?	38
7. Ett Europa i omvandling och Socialfondens framtid	41
På väg mot ett enat eller delat Europa?	41
Arbetslivets utveckling i ett framtidsperspektiv	42
Försvinner jobben i framtiden?	43
På väg mot en ny EU-pelare för sociala rättigheter?	43
8. Källor och referenser	45
Tidslinje	46

Fem berättare

- 1. Stefan Eklund Åkerberg**, ledamot av övervakningskommittén sedan år 2007 och projektledare för Processtödd Tillgänglighet 2007–2013.
- 2. Åsa Lindh**, anställdes på Svenska ESF-rådet 2002 och blev generaldirektör senhösten 2007 till början av 2015.
- 3. Erik Mellander**, docent i national-ekonomi, ställföreträdande chef IFAU och ledamot i övervakningskommittén sedan 2007.
- 4. Anne-Marie Qvarfort**, generaldirektör Svenska ESF-rådet 2000–2007 och utredare för tillkomsten av Svenska ESF-rådet. Arbetade även tidigare med socialfondsfrågor.
- 5. Christian Råbergh**, anställd på Svenska ESF-rådet mellan 2000 och 2013 och dessförinnan på Svenska EU-programkontoret från 1995.



1. Berättelserna om Europeiska socialfonden i Sverige – inledning

Vi lever idag i ett arbetsliv och ett samhälle som är stadda i ständiga förändringar. Globalisering, digitalisering, en ny demografi med ökad andel äldre och en växande migration ställer nya krav på individen, organisationer och samhälle och arbetsliv i stort. Den svenska välfärdsmodellen har genomgått stora omvandlingar de senaste decennierna i riktning mot en ökad decentralisering och ökat utrymme för samverkan mellan offentliga institutioner och privata utförare.

Arbetsmarknadspolitiken ställs inför nya uppgifter när det gäller att minska arbetslöshet, främja ökad rörlighet och matcha utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Utmaningarna är också betydande inom arbetslivspolitikerna med syfte att utveckla bra och hälsosamma arbetsmiljöer och utvecklande arbetsorganisationer som främjar delaktighet, kompetensutveckling och livslångt lärande. Ett socialt hållbart samhälle måste även innefatta insatser för jämställdhet, tillgänglighet, icke diskriminering samt sist men inte minst – ett hållbart arbetsliv.

På vad sätt kan Socialfondens verksamhet i Sverige bidra till att överbrygga klyftorna mellan utbildning och arbete, verka för en ökad social inkludering och främja ett utvecklande och hållbart arbetsliv? En annan relevant fråga i denna reseberättelse är i vilken grad Socialfonden i Sverige kan ses som en lärande och utvecklande organisation.

Lärande i arbetslivet, trygga anställningsvillkor, kompetens för omställning och inkludering på arbetsmarknaden är viktiga mål för den svenska arbetsmarknads- och välfärdspolitiken. Den Europeiska Socialfonden som firar sextio år inom EU, är ett av redskapen i den europeiska politiken för sysselsättning, ökad konkurrenskraft och tillväxt som den lyfts fram i Europa 2020-strategin. I Sverige har Socialfonden nu funnits i drygt två decennier alltsedan Sverige blev medlem i Europeiska Unionen år 1995. Verksamhet som finansierats av Socialfonden utvärderas genom projektutvärdering, uppföljning och olika fallstudier. Svenska ESF-rådets verksamhet följs upp genom programutvärdering och revision. Det finns emellertid ingen samlad berättelse om Socialfondens inriktning, organisering, program och verksamheter samt resultat och effekter över tid.

Det handlar om en väv av olika berättelser som finns på olika nivåer i organisationen och som sammantagna beskriver Socialfonden i Sverige från 1995 fram till idag. Några av berättarna är med i denna skrift. Det är personer som har varit eller är aktivt involverade i den pågående diskussionen om Socialfondens inriktning, arbetsmetoder och utfall. De flesta berättelserna och berättarna finns i Socialfondens regionala och lokala praktik och har inte kunnat fångas upp i denna skrift. Och det handlar inte bara om lyckade och framgångsrika berättelser. Det är också vad man lärt sig genom misstag, svårigheter med nya metoder och idéer som kanske inte i alla fall varit framgångsrika. Även erfarenheter av svårigheter, hinder och problem är ett lärande.

Den övergripande berättelsen handlar om utvecklingen från Lissabonprocessen, EU:s sysselsättningspolitik till satsningar på innovationer, tillväxt och konkurrenskraft i Europa 2020-strategin. Som en axel genom dessa två decennier går frågor om kompetensutveckling och livslångt lärande. En berättelse på den nationella nivån gäller styrning och ledning av Socialfonden i Sverige med tillkomsten av Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige, Svenska ESF-rådet och dess organisatoriska förändringar över tid. Ytterligare en berättelse handlar om nationella planer och program samt de fyra perioderna i Socialfondens Sverigeresa. Dessutom finns olika regionala berättelser och hur samverkan skett med regionala fonder och Tillväxtverket i ljuset av strukturfondspartnerskapen eller hur man tillskapat regionala kommunikativa arenor. Där är också minskningen från tjugo till åtta regioner en viktig del av berättelsen. De transnationella utmaningarna har också sin berättelse. Till sist finns framgångsrika och misslyckade projektberättelser samt enskilda individers erfarenheter och samlade intryck.

Syftet med denna reserapport är inte att helt och fullt skildra den stora resan med Europeiska socialfonden i Sverige. Snarare handlar det om att lyfta fram vissa delar och skapa en bild av förändringar över tid – kanske med lika många frågor som svar. Utvärderingar av Socialfonden har pekat på framgångsrika prestationer i antalet genomförda projekt och deltagande individer, men man har haft svårare att identifiera och belägga effekter, särskilt på den strukturella nivån. Bilden är mer positiv när det gäller lärande på individuell och organisatorisk nivå.¹

Denna text bygger på en genomgång av ett urval av centrala styrdokument och andra skrifter samt intervjuer och samtal med ett antal nyckelpersoner. Till sist dryftas frågan om Socialfonden inför framtiden – på vad sätt kan Europeiska socialfonden i Sverige vara med och påverka och skapa framtidens arbetsliv.

¹Utvärdering av Europeiska socialfonden i Sverige. Slutrapport. Stockholm: Ramböll 2013.

2. Att sjösätta en ny fond – de första åren 1995–1999

Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s äldsta fond, inrättad genom Romfördraget 1957, och det viktigaste verktyget för investering i humankapital genom främjande av sysselsättning och social delaktighet. Fondens syfte är att hjälpa människor att hitta ett arbete (eller ett bättre arbete), integrera mindre gynnade personer i samhället och säkerställa rättvisare möjligheter i livet för alla.

(Europeiska Kommissionen. Representationen i Sverige. Nyheter. 2017-01-05)

Europeiska socialfonden i Sverige – inledande tillbakablick

Europeiska socialfonden har funnits i sextio år och drygt tjugo år i Sverige sedan inträdet i Europeiska unionen 1995. Verksamheten har innefattat snart nära hundra tusen projekt och över en miljon deltagare på olika regioner och orter i hela Sverige och mångdubbelt mer verksamhet i alla EU länder. Under perioden 2014 till 2020 omfattar Socialfonden omkring 12 miljarder kronor när med-

Profil 1995–1999

Europeiska socialfonden skall bidra till utvecklingen av mänskliga resurser och kompetens i vid mening samt till förbättringar i arbetsmarknadens sätt att fungera.

MÅL 3

Fokus på arbetslösa ungdomar, utrikes födda, personer med funktionsnedsättning och andra som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Fyra programområden:

- Kompetensutveckling och traditionella yrkesval
- Vägar till sysselsättning (datortek, AF, kommuner, vägledning och rådgivning)
- Starta eget
- Jämställdhetskrav

MÅL 4

Kompetensutveckling av anställda i mindre företag och i vård och omsorg inom kommuner och landsting.

Fyra delar/programområden:

- Analys av förväntade förändringar på arbetsmarknaden (forskarvärlden + programkontoret)
- Analys av företags- och kompetensutveckling
- Utbildning av nyckelpersoner på företagen
- Nätverkssamarbete mellan företagen
- Dessutom fanns Gemenskapsinitiativen EMPLOYMENT och ADAPT.

Källa: www.esf.se



Ulf Westerberg

En svensk modell för att främja arbetslivsutveckling och forskning?

Socialfondens verksamhet kan också ses i ljuset av utvecklingen forskning och utveckling om arbetslivet i en vid mening. Sverige har en omfattande erfarenhet av att skapa en infrastruktur för vuxnas lärande, utveckling i arbetet och omställning på arbetsmarknaden. Inom arbetslivets område verkade Arbetsmiljöfonden i över tjugo år mellan 1972 och 1995. Dessutom fanns i slutet av 80-talet Förnyelsefonden med ett starkt kompetensfokus. En annan central kompetensaktör inom arbetslivet var Arbetslivsfonden som verkade mellan 1990 och 1995. Förnyelsefondens uppdrag var att stärka kompetensförsörjningen inom näringslivet under det att Arbetslivsfonden, ALF ville förena god arbetsmiljö med effektiva och produktiva arbetsorganisationer.

Det är intressant att ALF kom att avslutas samma år som Sverige gick med i EU och vi blev en aktiv partner i arbetet med EU:s strukturfonder däribland Europeiska socialfonden. En annan betydelsefull finansierare när det gäller kompetensutveckling i näringslivet är KK-stiftelsen som har verkat några år mer än Socialfonden i Sverige. Arbetslivsfondens vd Ulf Westerberg fick i uppdrag att lägga fram förslag på hur Socialfondens Mål 4-program kunde införlivas i Sverige. Den utmaning han ställdes inför var att se i vilken grad ett svenskt Mål 4-program kunde bygga vidare på den svenska arbetsmarknadsmodellen.

finansiering är inräknad. Tillsammans med vuxenutbildning och folkbildning utgör Socialfonden en av landets största arenor för vuxnas lärande, kompetensutveckling och delaktighet i samhället.

1990-talet innebar stora samhällsförändringar både i Sverige och Europa.²

The 1990s were marked by the rapid advance of globalisation following the end of the Cold War. The fall of the Berlin Wall in 1989, the unification of Germany and the collapse of communism also meant major changes for Europe. Further major developments at European level were the completion of the single market in 1992, the Treaties of Maastricht and Amsterdam, and the enlargement of the Community to 15 Member States with the accession of Austria, Finland and Sweden. The EU also started membership negotiations with the countries of Central and Eastern Europe as well as Malta and Cyprus.

Socialfonden i Sverige har två rotsystem. Det ena kommer från arbetslivsutveckling och idéer från Arbetslivsfonden med tonvikt på arbetsmiljö, kompetens och delaktighet. Det andra emanerar från arbetsmarknadspolitiken och syftar till att minska arbetslöshet och matcha individer och arbetstillfällen.

² European Social Fund – 50 Years of Investing in People. European Communities 2007

Sverige som förändringsfondernas förlovade land

ARBETSMILJÖFONDEN

Arbetsmiljöfonden, fond, bildad 1972 (till 1986 under namnet Arbetarskyddsfonden), för stöd åt forskning, utveckling, information och utbildning inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöfonden upphörde 1995 genom tillkomsten av Arbetslivsinstitutet och Rådet för arbetslivsforskning.

FÖRNYELSEFONDER

Förnyelsefonden pågick mellan 1985 till 1990 och syftade till att stärka företagets kompetensutveckling. Statens förnyelsefond lades ned 1998 i samband med bildandet av Myndigheten för kvalitetsutveckling och kompetensförsörjning

ARBETSLIVSFONDEN

Arbetslivsfonden inrättades 1990 med uppgift att ge bidrag till förbättring av arbetsmiljön och arbetets organisation, att främja aktiv rehabilitering till arbete samt att minska anställdas sjukfrånvaro. Fonden avvecklades 1995.

Parallellt med denna utveckling har det skett en omfattande organisatorisk omvandling av stödet till forskning och utveckling inom arbetslivets område. Samtidigt som Socialfonden startade i Sverige tillskapades Rådet för arbetslivsforskning, Ralf som finansierar när det gäller arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsmarknad. Ralfs livslängd blev dock kort. Vid millennieskiftet genomfördes en omfattande reform inom det forskningspolitiska fältet, fyra statliga finansierare tillkom, nämligen FAS, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, Formas som forskningsråd inom miljöområdet och agrara näringar, Vetenskapsrådet för grundläggande forskning för alla discipliner samt Vinnova som innovationsmyndighet. FAS, numera Forte och Vinnova fick inledningsvis ett delat vårdnadskap för forskning om arbetslivet.

En viktig brytpunkt i den nya organisationen för forskningsråd var en allt starkare betoning av forskning med hög internationell klass. Inom arbetslivsområdet innebär det att den arbetsplatsnära och interaktiva forskningen fick ett minskat utrymme. Därmed uppstod också en klyfta mellan mer

KK-STIFTELSEN, STIFTELSEN FÖR KUNSKAPS- OCH KOMPETENS-UTVECKLING

KK-stiftelsen är en statlig stiftelse bildad 1994 med medel ur de tidigare löntagarfonderna. Stiftelsens uppdrag är att stärka Sveriges konkurrenskraft genom insatser som syftar till att öka näringslivets, akademins och den offentliga sektorns förmåga att utveckla och utbyta kunskap och kompetens.

DE FYRA ESI-FONDERNA

I Sverige finns följande fyra Europeiska struktur- och investeringsfonder så kallade ESI-fonder:

- Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling (EJFLU)
- Europeiska havs- och fiskerifonden (EHFF)
- Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF)
- Europeiska socialfonden (ESF)

utvecklingsorienterade program och projekt i Socialfondens verksamhet och en mer forskningsinriktad profil hos forskningsråden. Efter det att Arbetslivsinstitutet lades ned 2006/2007 gavs än mindre utrymme åt en mer utvecklingsinriktad och tillämpad forskning inom arbetslivsområdet.

AFA Försäkring, som startade redan 1962, och ägs av arbetsmarknadens parter avsätter stora resurser för forskning om arbetsmiljö och arbetsorganisation i det moderna arbetslivet. AFA Försäkring utgår från samma tradition som kännetecknade Arbetsmiljöfonden där parterna har ett starkt ägarskap. Sammantaget har Sverige har en lång tradition och erfarenhet av att utveckla arbetslivet i samverkan mellan arbetsmarknadens parter, staten och olika aktörer. Europeiska socialfonden bygger vidare på tidigare fonder. Vad som saknats om man tittar tillbaka i arbetslivsområdets experimentverkstad är att man inte tillvaratagit synergimöjligheter mellan forskning och utveckling. Samma fenomen finns på Europainivå där det är en relativt svag anknytning mellan strukturfonderna och EU:s forskningsprogram Horisont 2020.



CHRISTIAN RÅBERGH:

“Det vidgar blicken att se hur andra gör”

Christian Råbergh, anställd på Svenska ESF-rådet mellan 2000 och 2013 och dessförinnan på Svenska EU-programkontoret från 1995. Han har en bakgrund i Arbetsmarknadsverket. Inom Svenska ESF-rådet har han engagerat sig för migration och asyl och transnationellt arbete; särskilt Östersjöländerna.

Christian Råbergh har både jobbat som arbetsförmedlare och tjänsteman med ansvar för stora och komplexa arbetsmarknadsfrågor. En pionjär inom Europeiska socialfonden, med ett starkt engagemang för asylsökandes och flyktingars situation. Och för samverkan runt Östersjön.

– En extremt dynamisk och rolig tid, jag tror också att vår entusiasm smittade av sig på projekten.

Så beskriver Christian Råbergh Sveriges första programperiod med Europeiska socialfonden, 1995–1999.

Som dåvarande tjänsteman på Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, skrev han den svenska delen för EU-programmet Employment under Sveriges första period i Europeiska socialfonden, ESF. Men frågan var hur det skulle anpassas till svenska förhållanden. Och vilket regelverk var det egentligen som gällde?

– Det fanns inget facit, konstaterar Christian Råbergh, och inställningen i Sverige var snarast passivt avvaktande från departement och myndigheter. Men vi fick ihop det ändå, med hjälp från finska Arbetsministeriet!

Nästan samtidigt som vi blev medlemmar i EU lyckades därför det första ESF-programmet i vårt land rulla igång enligt tidtabell.

MÖJLIGHETER

– Det var som en stor experimentverkstad, där det gick att testa nya sätt att arbeta på. En pionjärtid på gott och ont, vi tilläts att jobba på utan så mycket styre. Och vi behövde inte heller ta hänsyn till en massa olika aktörer. Idag ska allt processas genom ett antal system för att kunna få grönt ljus. Insatser för ungdomar och andra grupper som stod långt ifrån arbetsmarknaden, fokus på att starta eget, mångfald och jämställdhet – många olika projekt, små som stora, startade.

– Ja, de var mycket som hände. Vi utvecklade till exempel en metod där en stödperson kan rycka in vid behov för en anställd med funktionsnedsättningar, i vårt fall flyktingar med krigs- och tortyrskador. På bland annat företaget Body Shop tyckte ledningen att det här var en bra idé och ett sätt att ta samhällsansvar, med hjälp av subventioner. Idag finns metoden som en ordinarie åtgärd.

Men hur entusiasmerande den här nybyggerperioden än var, med en hel trädgård av dynamiska projekt och svängrum; det kom en tid för eftertanke och självkritik.

– Entreprenörskap för invandrare jobbade vi redan med på AMS men under den här första programperioden blev det ännu mer fokus på att starta eget för den gruppen. Jag åkte tidigt till Storbritannien för att studera en framgångsrik modell som faktiskt Margaret Thatchers regering låg bakom.

Men människor som invandrat var inte nödvändigtvis mer entreprenörer än infödda svenskar. Forskning visade också att en hel del kände sig tvingade att ägna sig åt företagande på grund av diskriminering, med arbetsgivare som inte ville anställa dem.

– Den här satsningen på att starta eget blev till något annat än vad det var tänkt från början. Det blev svårt för en del att försörja sig på sitt företag, en både grå och svart arbetsmarknad växte fram ur det. Inte bara i Sverige utan runtom i Europa.

STRUKTUR FRÅN OVAN

Under den andra perioden, med Equal-programmet, låg fokus på lika rättigheter och möjligheter för alla på arbetsmarknaden. Nu var Svenska ESF-rådet bildat och ansvarade för program och budget. Equal byggde på att organisationer och verksamheter från olika delar av samhället – myndigheter, frivilligorganisationer och näringsliv – jobbade tillsammans över landsgränser, transnationellt, i så kallade utvecklingspartnerskap.

Christian Råbergh ser det här som en välorganiserad och mycket strukturerad period med givande transnationellt samarbete. Han var då projektledare för den Nationella temagruppen asyl och integration, NTG-asyl, och ordförande i en motsvarande grupp på europeisk nivå.

Här levererade alla projektresultat för att förbättra mottagande och integration av asylsökande och flyktingar. Projekten granskades ofta på plats av experter och forskare.

– Vi hade provat, utvärderat och tagit fram goda exempel i våra projekt. Vi hade stöd för det som behövde ändras på i politiken och visade det för EU-kommissionen.

Samtidigt reviderades EU:s mottagandedirektiv för flyktingar. Då sammanfattade grupperna, som Christian Råbergh var ordförande för, vad som behövde göras. De sände ut sina förslag till olika organisationer och projekt. 115 utvecklingspartnerskap och organisationer runt om i Europa skrev under.

Här fanns till exempel krav på att människor skulle få arbeta under sin asyl-tid och att ensamkommande barn och ungdomar ska ha rätt till att gå i skola.

– Vi var alltså många bakom kraven och det satte press på beslutsfattare. Men även om vi fick igenom en del blev det ändå rätt urvattnat på sina håll, med undantag och reservationer. Däremot fick direktivet stor betydelse för de nya medlemsländerna som måste inrätta system för mottagande och integration.

Christian Råbergh berättar också om hur en del medlemsländer ansåg att Equal var för toppstyrt från Bryssel. Och vissa använde pengarna till andra saker än avsett. En del ställde sig också frågande till vad de egentligen skulle kunna lära sig av något annat land.

Under programperioden 2007–2013 fanns det inte längre en lika tydlig struktur för det transnationella samarbetet som under Equal.

– Medlemsländerna fick bestämma själva om de skulle medverka eller inte och det påverkade ju möjligheterna till samverkan över gränserna. Det är inte bara Brexit som gör att unionen tappar kraft idag.

Själv gick han då in som projektledare i ett transnationellt projekt med de åtta medlemsländerna runt Östersjön, Baltic Sea Network-ESF. Det ska bland annat bidra till fler jobb för utsatta grupper, social utveckling och samverkan över landsgränser. Verksamheten fortsätter även under programperioden 2014–2020.

HUR KAN ESF BLI BÄTTRE?

– En väg kan vara att styra och utveckla det transnationella samarbetet centralt och koppla ihop ESF med till exempel forskningsprogrammet Horizon. Ta bättre tillvara på projektresultaten, skapa ett logiskt och effektivt uppföljningssystem, ta hjälp av forskare. En plattform för det byggs nu, Hållbart Arbetsliv, i ESF:s regi.

Christian Råbergh avslutar med att varna för ideologiska låsningar och refererar till den österrikisk-brittiske filosofen och politiska teoretikern Karl Popper:

– Utveckla stegvisa reformer där varje steg kan utvärderas och misstag rättas till, det vill säga det som Popper kallar piecemeal social engineering.

De första åren en etableringsperiod

De första åren med Socialfonden i Sverige kan ses som en etableringsperiod. Det gällde att hitta organisatoriska former för verksamheter och dra nytta av synergier mellan olika typer av EU-program. Efter några inledande år hos EU-programkontoret separerades utbildningsverksamheten och arbetslivsfrågorna organisatoriskt. Det var en hög aktivitet från Regeringskansliet att tillsätta utredningar och arbetsgrupper för att hitta ändamålsenliga former och lokalisering av de olika verksamheterna. Under en period blev det en myndighet under Arbetsmarknadsverkets hägn för att sedan från 2000 bli en självständig myndighet i form av Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige; vanligen kallat Svenska ESF-rådet.

EU:s sysselsättningspolitik – avtryck i Sverige

En återkommande fråga är i vilken grad EU:s sysselsättningspolitik haft en återverkan på svenska förhållanden. Svaret beror av samhällssektor och vilken tidpunkt i EU-medlemskapet som diskuteras. Statskontoret gjorde tidigt på regeringens uppdrag en sådan analys och kom fram till att man inte bedömde effekten så stor; kanske framförallt att den svenska sysselsättningspolitiken redan byggde på idéer och tillämpade redskap som föreslagits av EU.

En allmän uppfattning bland departementstjänstemän, myndighetstjänstemän och företrädare för arbetsmarknadens parter är att EU:s sysselsättningsstrategi inte har påverkat den svenska politiken nämnvärt och att strategin är relativt okänd utanför den grupp av personer som direkt arbetar med den. En anledning till att strategin inte har haft så stort inflytande uppges vara att den svenska sysselsättningspolitiken redan ligger i linje med EU:s sysselsättningsstrategi. Statskontoret konstaterar sammanfattningsvis att pelare I förefaller vara bäst representerad i den svenska sysselsättningspolitiken. Fördelningen är således inte jämn mellan de fyra pelarna.

(Statskontoret 2002)

Europa-perspektivet vid Socialfondens femtioårsjubileum

For more than half a century now, the European Commission has been working in partnership with the Member States to give people the opportunity to improve their job prospects. Since the European Social Fund was set up in 1957, it has helped millions of people, not only in agriculture and industry but also in the services sector where the bulk of jobs now lie. The Fund has become a permanent fixture in the European Union's Employment Strategy, growing in size over the years from some 1 percent of the total Community budget in 1970 to 10 percent today. It has more than stood the test of time, showing a capacity to adapt to changing social and employment conditions and often even to be ahead of them.

Today, the European Social Fund enables Member States to implement active labour market policies that benefit people from all walks of life. The Fund helps people retrain for new jobs or assists them in finding jobs for the first time. It also looks out for the more vulnerable in society who may be socially excluded or at risk of being so, providing them with opportunities to find or get back into work.

(Ur European Social Fund. 50 Years Investing in People. Brussels 2007)

3. Med Equal och Växtkraft Mål 3 som ledstjärna – ESF i Sverige 2000–2006

Europeiska kommissionens ledamot för sysselsättning och socialpolitik Anna Diamantopoulou undertecknade idag ett beslut om godkännande av det nya gemenskapsinitiativet Equal i Sverige för perioden 2001–2006. Inom ramen för programmet kommer Europeiska socialfonden att bevilja 86,2 miljoner euro för att stödja utvecklingen av nya metoder för att motverka diskriminering och ojämlikhet i arbetslivet. Hela budgeten för det svenska programmet uppgår till 172,4 miljoner euro. Därav bidrar den svenska offentliga sektorn med 78,1 miljoner euro och EU med 86,2 miljoner euro, medan 8,1 miljoner euro ska komma från den privata sektorn i Sverige.

(Pressmeddelande från EU-kommissionen Bryssel 12 Mars 2001)

Gemenskapsinitiativet Equal beskrivs ibland som flaggskeppet under Socialfondens andra period i Sverige. Vad som träder fram är dels ett mer öppet och friare arbetssätt med utvecklingspartnerskap, dels en strävan att flytta fram de normkritiska frågorna att motverka diskriminering i olika former. Programmet Equal gav ekonomiskt stöd åt utvecklingspartnerskap med syfte att motverka diskriminering och utestängning i arbetslivet.

Profil 2000–2006

Under åren 2000–2006 genomförde Svenska ESF-rådet programmen Equal och Växtkraft Mål 3.

Genom Equal-programmet har EU och Sverige satsat resurser för att alla människors förmåga, kompetens, och utvecklingsmöjligheter ska tas till vara i arbetslivet, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder. 1,5 miljard kr har gått till att starta projekt i Sverige. All projektverksamhet har inkluderat samarbete med partnerskap i andra EU-länder.

Den övergripande målsättningen för Equal i Sverige var ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet och som är präglad av mångfald. Ett arbetsliv som tar tillvara varje individs kompetens och utvecklingsmöjlighet oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder. Equal krävde också ett nytänkande. Genom Equal gavs stöd till organisationer och andra aktörer för att kunna driva ett utvecklingspartnerskap och utveckla nya idéer om hur vi ska motverka sådana strukturer som bidrar till diskriminering i arbetslivet. I den idé-mässiga bakgrunden fanns Lissabonstrategin.³

In 2000, EU leaders launched the Lisbon Strategy to make the EU the most advanced, knowledge-based economy by the year 2010. Among its aims were for the EU's overall employment rate to reach 70 percent and the female employment rate to reach more than 60 percent. Subsequently an additional target was added: to raise the employment rate for older workers to 50 percent by 2010. The Lisbon strategy goals meant that efforts to attract people to enter and stay in employment were stepped up. This idea became the main aim for all employment-related policies for the years to come.

Växtkraft Mål 3 syftade till att stärka individens ställning i arbetslivet och gav stöd till projekt som utvecklade människors kompetens och skapade förutsättningar för konkurrenskraftiga och lönsamma företag. Växtkraft Mål 3 medfinansierade kompetensutveckling av anställda, enmansföretagare, långtidsarbetslösa och långtidssjuka. Projektägare har exempelvis varit företag, organisationer eller verksamheter inom offentlig sektor.

Källa: Svenska ESF-rådet

³ European Social Fund – 50 Years of Investing in People. European Communities 2007

I första omgången fördelades projekten på följande sätt:

De godkända ansökningarna var fördelade inom följande teman:

- Tema 1, Anställbarhet, 20 ansökningar
- Tema 3, Förmåga till förändring, 6 ansökningar
- Tema 2, Företagaranda, 17 ansökningar
- Tema 4, Jämställdhet, 5 ansökningar
- Tema 5, Asylsökande, 3 ansökningar

De godkända ansökningarna i den andra omgången fördelade sig på följande sätt:

- Tema 1, Anställbarhet, 10 ansökningar
 - Tema 3, Förmåga till förändring, 3 ansökningar
 - Tema 2, Företagaranda, 9 ansökningar
 - Tema 4, Jämställdhet, 3 ansökningar
 - Tema 5, Asylsökande, 2 ansökningar
- Två av ovanstående ansökningar var fokuserade på människohandel och romer.

Bakgrunden och utgångspunkterna för Equal beskrivs i *Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000–2006. SVERIGE*. Det börjar med en beskrivning och analys av den svenska ekonomin utveckling från arbetslöshetskrisen under det tidigare 90-talet till vändpunkten och inriktning med mer kunskapsintensiva jobb och en växande tjänstesektor. Uppmärksamhet ägnas industrins fortfarande starka roll, företagets utveckling samt också ett växande intresse för den sociala ekonomin och det sociala företagandet. Regionala ojämlikheter berörs också samt skillnader i utbildningsnivå mellan regioner, grupper och branscher. Det betonas också att det inte längre går att bara jämföra individer och grupper utifrån formell utbildningsnivå utan man behöver också se till reella kompetenser och det lärande som skett utanför skolbänken. Med utgångspunkt i en NUTEK-studie påvisas att arbetskraften i Sverige har bättre förutsättningar att vidareutbilda sig och klara omställning än i vissa andra länder.

En kontinuerlig satsning på vidareutbildning av individer med låg baskompetens skulle öka deras möjligheter att anpassa sig till nya och mer avancerade arbetsuppgifter. Det visar sig dock att andelen som deltagit i vidareutbildning ökar med nivån på baskompetens i samtliga länder. Det är med andra ord mer sannolikt att de som redan besitter en hög baskompetens deltar i vidareutbildning. Sverige visar dock en något annorlunda bild och betydligt fler av de som har låg baskompetens vidareutbildas. De som kontinuerligt vidareutbildas kan lättare anpassa sig när arbetsuppgifterna förändras och blir därför mer attraktiva på arbetsmarknaden.

Kravet på baskompetens och lärande i arbetslivet utgör en förutsättning för aktivt deltagande och utveckling i arbetslivet liksom en bidragande orsak till Sveriges välstånd.

Kompetensutveckling handlar inte bara om formell utbildning utan även om lärande genom det dagliga arbetet. Ett sådant lärande främjas av en medveten utformning av arbetsorganisationen på ett sätt som gör att lärandet blir ett naturligt inslag i arbetet. Inom ramen för Europeiska socialfondens mål 3, genomförs en satsning som syftar till att genom verksamhetsrelaterad kompetensutveckling få till stånd processer som bidrar till förnyelse och flexibilitet på arbetsplatserna. I ett första steg görs en kompetens- och organisationsanalys, varefter kompetensutvecklingen genomförs. Insatserna kan göras inom alla sektorer på arbetsmarknaden och omfatta såväl anställda som ensamföretagare och sysselsatta i kooperativ.

(Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000–2006. SVERIGE. Sid. 11 och 12)

Inom Equal fanns ett stort antal utvecklingspartnerskap som under perioden. Utlysningar skedde vid två tillfällen; år 2001 och 2004. Utvecklingspartnerskapets verksamhet präglades enligt Svenska ESF-rådet av en utvecklingsanda, samverkan och etablering av nationella temagrupper (Svenska ESF-rådet, 2010):

...bland annat innehållit arbetsgruppsmöten, framtagande av rapporter, utveckling av metoder samt arrangemang av och deltagande på seminarier och konferenser. Första omgångens utmaningar bestod i att hitta modeller för samverkansformerna i utvecklingspartnerskapen och tydliga ekonomiska riktlinjer angående direkt medfinansiering främst i form av deltagarersättning. Den största utmaningen var dock etableringen av nationella temagrupper. Majoriteten av dessa började sin verksamhet under år 2004, ett år senare än planerat, vilket hängde samman med att arbetet med processen att hitta

medfinansierare och projektägare tog längre tid än beräknat. Utvecklingspartnerskapen uppfattade inledningsvis temagruppernas funktion och uppdrag som otydligt samt att temagrupperna skulle kräva ytterligare arbetsresurser från dem.

Kanske kan man se Utvecklingspartnerskapen som en botanisk trädgård av idéer, metoder, arbetssätt och nätverk med en rad olika intressenter och aktörer. Nedan speglas denna mångfald i olika projekttitlar.

Så här skrev Kenneth Abrahamsson i en skrift om mångfald i arbetslivet år 2001.⁴

Gemenskapsinitiativet Employment utgick från behovet av särskilda insatser för utsatta grupper, främst kvinnor, invandrare, handikappade och ungdomar. En betydande erfarenhet har förvärvat i olika länder och projekt om hur arbete och delaktighet kan främjas för olika grupper. I Equal är avsikten att kombinera ett arbetsmarknads- och ett arbetsplatsperspektiv. Därmed finns också

behovet att utveckla nya mer integrerade modeller, där individens bakgrund tonas ned och där kompetensnyttjandet och förändringsvillkoren på arbetsplatsen lyfts fram. I den utmaning som Equal bygger på ligger möjligheterna i att förena ett arbetsmarknads- och ett arbetslivsperspektiv.

I lanseringen av Gemenskapsinitiativet Equal från EU-kommission lades en större tonvikt på utvärdering och uppföljning i förhållande till tidigare perioder, något som framhölls i en särskild handledning för uppföljning och utvärdering för utvecklingspartnerskap.⁵

EQUAL är ett europeiskt och experimentellt utvecklingsprogram. Dess syfte är att främja nya metoder för att motverka diskriminering, utestängning och all slags ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden.

Ändamålsenlig uppföljning och utvärdering (u/u) kan ses som en av nycklarna till Equals framgång – som stöd för programmets genomförande på olika

Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000–2006. SVERIGE. En kaskad av projekttitlar!

VÄGEN TILL ARBETE

Mångfald i Västernorrland, EmBa – Egen Makt i Baronbackarna, Kuben.nu, Praxis 10 Advantage Göteborg, Vägen ut!, Framtidsmötet, Bättre frivårdning, School@Work, Success, Mobilitet – en rättighet för alla. Access – tillträde till arbete och utbildning, Rehabilitering av traumatiserade flyktingar, IFTIN, Brännpunkt Kävlinge, Städer i samverkan, Resursutbyte.

FÖRETAGANDE

Mångfald i företagsamhet, EFF – Egenmakt för framtiden, Mersmak, Slup.se – Stockholms läns utvecklingspartnerskap för social ekonomi, Framtidens nycklar, NESE – Ny ekonomi och Socialt Entreprenörskap.

ASYLSÖKANDE

Ankomst Göteborg, RE-KOMP, Modul 16–20.

I ARBETSLIVET

People, Mångfaldens ansikte, Mångfald som personlighet, DISI – Diversity in the Swedish Industry, Nyckelkrafter, Glesbygden förnyelse, Normgivande mångfald, Tillgängligt arbetsliv för alla. Homo- och bisexuella i omsorgen, Kista Open Academy, Libra, Real Diversity – Mångfald på riktigt, Livslångt lärande längs livsmedelskedjan i Skåne.

Minska könsegregeringen

Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet, KomTek – Kommunal teknikskola, Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län, Ordkraft, Jämställdhetsutvecklarna.

ÖVRIGT

Effektiva utvecklingspartnerskap med bench-learning och Paraplyprojektet.

Arbetslivspolitik

Den svenska arbetslivspolitikerna rör förhållandet på arbetsplatsen vad avser främst arbetets villkor såsom framför allt arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider, lön etc. och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dvs. arbetsrätten. Inom arbetsrätten regleras framför allt frågor om arbetstagarinflytande, förhandlingsregler och anställningsskydd.

Ett viktigt styrmedel inom arbetslivspolitikerna är lagstiftningen; lagen om medbestämmande i arbetslivet, lagen om anställningsskydd, förtroendemannalagen, arbetsmiljölagen, arbetstidslagen, jämställdhetslagen, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

(Ur Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000–2006. SVERIGE sid.19)

nivåer och för kunskapsbildningen inom dess utvecklingsområden. U/U kan också få stor betydelse som underlag och verktyg för effektiv spridning och påverkan. EU-kommissionen har inför innevarande programperiod lagt ökad vikt vid forskning och utvärdering för bedömningen av strukturfondprogrammets genomförande och effekter. Medlemsstaterna har därmed fått ett, jämfört med föregående programperiod, ökat ansvar för uppföljning och utvärdering. Detta gäller även för Equal.

En stor del av Equals utvecklingspartnerskap har riktat sig mot den ideella sektorn. I en studie av några Malmöforskare (Scaramuzzino m.fl. 2010) visade man att genomslaget varit betydande. Bland de ideella organisationerna hade också arbetsmarknadens parter en stor andel och det gällde särskilt fackförbund.⁶ En sammanfattande bild av avtrycket ges nedan:

Studien visar att Equal-programmet har haft ett stort genomslag i det svenska organisationslandskapet. Nästan 650 organisationer har engagerat sig i programmet. Många av dessa är ideella organisationer, men också offentliga och privata aktörer. Bland de ideella organisationerna finner vi exempelvis kvinno-, handikapp- och invandrarorganisationer, men också svenska kyrkan och andra religiösa samfund. Bland de ideella organisationerna finns också en rad mindre brukarorganisationer. Alla deltagande organisationer har accepterat att arbeta

efter programmets principer och metoder där bl.a. partnerskapsmodellen och det transnationella samarbetet är centrala element. För många av de ideella organisationerna har deltagande i programmet inneburit ett centralt kapitaltillskott.

Växtkraft Mål 3 som injektion i det svenska kompetenslandskapet

Växtkraft Mål 3 pågick åren 2000–2006. Programmet syftade till att stärka individens ställning i arbetslivet och gav stöd till projekt som utvecklade människors kompetens och skapade förutsättningar för konkurrenskraftiga och lönsamma företag. Målet för programmet var ökad sysselsättning, konkurrenskraft och ekonomisk tillväxt.

Växtkraft Mål 3 medfinansierade kompetensutveckling av anställda, enmansföretagare, långtidsarbetslösa och långtidssjuka. Projektägare har exempelvis varit företag, organisationer eller verksamheter inom offentlig sektor.

Växtkraft Mål 3 innefattande fyra insatsområden:

- Kompetens- och verksamhetsanalyser (minst hälften av medlen)
- Anställbarhet
- Jämställdhet och mångfald
- Lokal utveckling

⁴ Mångfald i svenskt arbetsliv – idéer, aktiviteter och aktörer (Fägerlind&Eklöf, 2001) på temat Resan till landet mångfald – med Equal som färdmedel 2001

⁵ Uppföljning och utvärdering. Handledning för utvecklingspartnerskap inom Equal. Svenska ESF-rådet, November 2005.

⁶ Scaramuzzino, R., Heule, C., Johansson, H. & Meeuwisse, A. (2010) EU OCH DEN IDEELLA SEKTORN. En studie av det svenska Equalprogrammet. Malmö högskola. FoU Rapport 2010:2

I rapporten *Växtkraft Mål 3. SLUTRAPPORT Europeiska socialfonden i Sverige 2000–2006*. ges följande sammanfattande bild av Växtkraft Mål 3.⁷

Växtkraft Mål 3:s olika insatsområden och åtgärder har haft ett mervärde i förhållande till nationella insatserna som genomförs, menar slututvärderarna. Mervärdet består framför allt av att programmet riktar sig till områden eller målgrupper som inte tydligt återfinns i den ordinarie politiken. Det finns också ett mervärde i att programmet ska vara nyskapande, vilket ger ett utrymme för metodutveckling, något som enligt utvärderarna kan vara svårt att genomföra inom ramen för ordinarie politik. Utformningen av programmet kompletterar alltså väl de nationella initiativ och satsningar som finns.

Utvärderarnas bedömning är att strukturell påverkan inom Växtkraft Mål 3 främst förekommit på lokal nivå genom samarbete mellan olika organisationer och myndigheter. På mer strukturell nivå har genomslaget varit begränsat, och slutsatsen av detta är att det arbete som bedrivits inom Växtkraft Mål 3 kommer att ha en begränsat inflytande på hur åtgärder för målgruppen inom ordinarie strukturer utformas i framtiden. Mervärdet har i stor utsträckning utgjorts av möjligheten att få ett finansiellt stöd, som har inneburit att verksamheter kan utvecklas, vilket annars inte skulle ha skett.

På uppdrag av Svenska ESF-rådet genomförde Ramböll Management AB under 2005 den slutliga utvärderingen av Växtkraft Mål 3. Utvärderingen omfattade programmet fram till och med den 30 juni 2005 och är genomförd utifrån det förfrågningsunderlag som arbetats fram av styrgruppen för uppföljning och utvärdering.

Utvärderingen pekade på ett positivt utfall som dock varierade mellan olika insatsområden.⁸

Utvärderarna bedömde att måluppfyllelsen varit god när det gäller insatsområde 1, Kompetensutveckling för sysselsatta. Programmet har lett till ökade satsningar på kompetensutveckling på arbetsplatserna. När det gäller insatsområde 2, Ökad anställbarhet och företaganda, och insatsområde 3, Integration, mångfald och jämställdhet, har deltagarnas möjligheter till arbete enligt utvärderarna ökat endast marginellt jämfört med reguljära arbetsmarknadspolitiska åtgärder, men deltagarna har varit positiva till den individualiserade uppläggningsen. Utvärderarna bedömer slutligen måluppfyllelsen för insatsområde 4, Lokal utveckling, som god. Nya aktörer har tillkommit och samarbete på lokal nivå har initierats.

Enligt det tidigare Riksrevisionsverkets utvärderingsrapport, *Kompetensutveckling för sysselsatta – delutvärdering av ett insatsområde inom Europeiska socialfondens program Mål 3 (RRV 2002:2)* konstaterades det att kompetenssatsningen, trots en sen start, snabbt hade uppnått de volymer som ursprungligen var planerade. Riksrevisionsverkets (nuvarande Riksrevisionen) enkätundersökningar visade också på att genomförandet i övrigt har varit framgångsrikt. Detta gällde regionernas lansering av kompetenssatsningen, målgruppernas mottagande och deltagarnas erfarenheter av genomförda projekt för kompetensutveckling.

(Källa: Svenska ESF-rådet)

En central del i Socialfondens arbete i Sverige handlar om hur verksamheten organiserats både centralt och regionalt och vilka styrsignaler som kommer från Bryssel. Svenska ESF-rådets första generaldirektör var Anne-Marie Qvarfort från år 2000 som också hade regeringens uppdrag att utreda Socialfondens organisation i Sverige och lägga fram ett förslag som bildade underlag för regeringens beslut.

⁷ Växtkraft Mål 3. SLUTRAPPORT Europeiska socialfonden i Sverige 2000–2006. Svenska ESF-rådet

⁸ Växtkraft Mål 3. SLUTRAPPORT Europeiska socialfonden i Sverige 2000–2006. Svenska ESF-rådet





ANNE-MARIE QVARFORT:

“Ibland måste man vara lite tråkig när det handlar om så stora pengar...”

Anne-Marie Qvarfort har en lång yrkeskarriär inom arbetsmarknadspolitiken. Hon har varit departementsråd på Arbetsmarknadsdepartementet, överdirektör på dåvarande Arbetsmarknadsstyrelsen och arbetat under sex generaldirektörer. Från 2000 till 2007 var hon generaldirektör på Europeiska socialfonden och var med om att starta upp den nya myndigheten. Därefter generaldirektör på Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, utredare och numera verksam i olika insynsråd.

ATT HITTA NYCKLARNÄ TILL DEN NYA MYNDIGHETEN....

– År 1999 fick jag en förfrågan om att utreda en gemensam myndighet för det svenska mål 3 programmet och Equal under gamla AMS. Reaktionen från arbetsmarknadens parter och Mål 4-gänget som svarat bland annat för det tidigare kompetensutvecklingsprogrammet var inte positiva. De var ju vana att arbeta otraditionellt och ville inte flytta in under AMS hatt. Utgångspunkten var SPD:n – det samlade programdokumentet som den svenska regeringen tagit fram och kommit överens med EU-kommissionen om. Jag minns vid ett tillfälle kom Wanja Lundby Wedin och en grupp fackliga upp på departementet och de vände sig mot bland annat denna lösning. Efter en stunds samtal sade dåvarande arbetsmarknads- och näringsministern Björn Rosengren “det här får du fixa Anne-Marie, jag måste gå nu”. Strax därefter sa Wanja – “jag måste också gå”. Jag var valde att ringa upp henne efteråt och förklara att det inte gick att ändra eftersom regeringen lämnat en SPD till EU-kommissionen.

Efter ett år under AMS “vårdnad” blev det en fristående myndighet, men verket skulle svara för ekonomiska transaktioner. Tillskapandet av den nya myndigheten tog också sin tid och innefattade olika utmaningar. Det skulle utlysas tjänster och det fanns medarbetare på EU-programkontor och i andra funktioner som trodde de var självklara, men Anne-Marie satte igång ett nytt sökförfarande.

– Jag minns att det var en del problem med chefs-tillsättningar på den regionala nivån. Ibland fanns det regionala “favoriter”, som en landshövding eller stark kommunpolitiker kunde driva. Där fick jag vara iderik och hitta lösningar för att rätt person i slutändan fick jobbet.

PÅ MÅNGA PLATSER I SVERIGE...

Var fanns myndigheten i geografien?

– Jo från början var ett förslag Sollefteå. Det var ingen bra placering, eftersom Norrlandslänet inte hade alla programområden. Då kom Falun upp som ett alternativ, som jag också var tveksam till som huvudkontor. Jag såg till att vi skapade en stark intern ekonomi och administrativ supportfunktion där, med ett antal nya tjänster. Vi informerade lokalt genom affischer och vi hade en invigning där jag klippte det blågula bandet. Det uppskattades både av lokalpressen och kommunpolitiker. Förutsättningen var att resten av huvudkontoret inte fick ligga inom tullarna i Stockholm. Det var därför vi hamnade i Liljeholmen.

Vad hände med Svenska ESF-rådets regionala förankring?

– En sak jag insåg, var att vi hade för många regioner och chefer i rådets verksamhet. Efter några år kunde jag minska antalet regioner från tjugo till åtta. Det var en process som inte alltid var lätt att hantera. Många medarbetare var kvar på sina tidigare orter, men knutna till det aktuella regionkontoret.

Socialfondens själ finns ju egentligen i den regionala myllan – i kontakt med strukturfonds-partnerskapet och regionala intressen.

Finns det några andra aspekter på den regionala nivån?

– Jo, det har att göra med statsförvaltningens omorganisation under senare decennier. När man tog bort länsarbetsnämnderna – som var egna myndigheter - och länsarbetsdirektörerna på AMS, så försvann en viktig regional arena och gemenskap för att driva frågorna. Landshövdingen var ordförande i länsarbetsnämnden och då kunde man bättre mobilisera regionala intressen och göra saker utöver det vanliga. Jag kom ihåg ett tillfälle då landshövding, länsarbetsdirektörer och större företag gjorde en gemensam rekryteringsresa till Finland. Sånt förekommer nog inte idag.

I slutet av Anne-Marie Qvarforts verksamhet på Svenska ESF-rådet kom ett utredningsförslag till regeringen om att skapa en gemensam myndighet för Regionalfonden och Socialfonden, men det var något som man på Svenska ESF-rådet vände sig emot. Det blev istället en lösning med samlokalisering regionalt, men två separata myndigheter centralt och de gemensamma strukturfondspartnerskapen som startade 2007

Varför syns Socialfonden så sällan i riksmidier?

– Det beror på lite olika faktorer. Ibland saknas ett starkt ägarskap och en stolthet över att vi är med i den Europeiska Unionen och jobbar tillsammans, för att minska arbetslöshet och främja kompetensutveckling. Men så är det en annan sak. Vid ett regeringsskifte vill politikerna gärna själva hitta på nya åtgärder och förslag inom arbetsmarknads-

området. Det ska helst ses som något annorlunda och som den tidigare regeringen inte åstadkommit. Då finns det ett mindre intresse att föra fram saker som skapats i Socialfonden.

– En annan sak är förstås att vi inte alltid kan vara hur innovativa som helst – våra medel är ju gränsskade av revisorer både i Sverige och Bryssel – när det gäller så stora pengar som Socialfonden omsätter, måste man vara noga med kontrollen och att reglerna följs – så ibland kan man uppfattas som lite tråkig, men i ljuset av allt som skett senaste åren på myndighetssidan känns det nog bra – så här i efterhand att jag drev hårt, en utveckling av den administrativa kontrollen och en god förvaltningskultur. När EU:s revisorer hörde om hur många olika projekt vi hade tog de sig för pannan och sade... Oh dear, you need an army of accountants... Till saken hör också att myndigheten från början kanske hade tre vårdnadshavare – regering och Riksdag för den nationella politiken, EU för anknytning till Lissabonstrategin och EG-rätten samt AMS för ekonomiadministration...

Vilket område skulle du vilja lyfta fram som framgångsrikt?

– Jo det är vad vi åstadkommit i den sociala ekonomin och i de sociala företagen – där har vi kunnat skapa sysselsättning och meningsfullt arbete för många som stått långt från arbetsmarknaden.

Och något mindre bra?

– Jo, det är väl att vi inte tillräckligt starkt lyft fram Socialfondens betydelse för arbetsliv och samhälle – där är det en stor skillnad med andra länder. Vi skulle behöva synas mer för att visa vilken roll vi har och kan betyda.

4. Över en miljon deltagare i utbildning och lärande – ESF i Sverige 2007–2013

The ESF is not an employment agency – it does not advertise jobs. Rather, it finances projects in EU countries to help millions of people improve their job prospects. It does this by funding tens of thousands of local, regional and national employment related projects throughout the EU: from small projects run by neighbourhood charities to help local disabled people find suitable work, to nationwide projects to promote vocational training among the whole population. There is a huge variety in the nature, size and aims of ESF projects, and they address a wide variety of target groups. There are projects aimed at education systems, teachers and schoolchildren; at young and older jobseekers; and at potential entrepreneurs from all backgrounds. People are the focus of the ESF.

(The European Social Fund, Investing In People. What it is and what it does. Brussels EU 2012)

EU 2020-strategin som en fundamental milstolpe i EU:s framtidstänkande

Europa 2020 är EU:s gemensamma strategi för tillväxt och sysselsättning. Strategin har tre övergripande prioriteringar: smart tillväxt, hållbar tillväxt och tillväxt för alla.⁹

En viktig del av Europa 2020-strategin är kvantitativa mål på EU-nivå inom fem områden: sysselsättning, social delaktighet, utbildning, forskning och utveckling samt klimat och energi. Målen fastställdes av Europeiska rådet i juni 2010 och ska vara uppfyllda senast 2020. De övergripande målen är inbördes förbundna och ömsesidigt förstärkande och ska uppnås genom åtgärder på både nationell nivå och EU-nivå.

Medlemsstaterna har även fastställt nationella mål inom samma områden med hänsyn till sina relativa utgångslägen och nationella förutsättningar. Uppnådda framsteg avseende de nationella målen redovisas till EU-kommissionen i nationella reformprogram som överlämnas i april varje år.

Europa 2020-strategin lyfter fram övergripande mål som slagits fast på EU-nivå. Målen ger en allmän bild av var EU bör befinna sig 2020. Sysselsättningsmålet innebar att eftersträva en höjning av sysselsättningsgraden till 75 procent för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år genom att nyttiggöra olika arbetskraftsreserver. Detta mål är redan uppnått i de nordiska länderna där sysselsättningen för kvinnor är högre i genomsnitt än andra europeiska länder.

En satsning på FoU med 3 procent av BNP framfördes också. Vidare ingår ett miljömål med att minska växthusgaser och satsa på förnyelsebara energikällor. De utbildningspolitiska målen lyfts också fram genom att minska studieavbrott i ungdomsskolan och satsa på vuxenutbildning. Vidare vill man motverka fattigdom och social utestängning. Alla övergripande mål har också prestationskrav i form av förväntade kvantitativa resultat. De övergripande målen inom Europa 2020 följs löpande upp av EU:s statistikorgan Eurostat. Sverige har lagt till egna nationella mål som i de flesta fall höjer ambitionsnivån i förhållande till de kvantitativa indikatorer som redovisats i Europa 2020-strategin.

I början av 2017 redovisade EU-kommissionen en samlad utvärdering av Socialfondens verksamhet 2007–2013 inom hela EU-området.¹⁰

”Fondens sammanlagda anslag för perioden 2007–2013 var 115,6 miljarder euro, av vilka 76,8 miljarder euro kom från EU:s budget. Rapporten visar att

Profil 2007–2013

Socialfonden har finansierat projekt i Sverige sedan 1995. Svenska ESF-rådet har haft ansvaret för Socialfondens svenska program sedan år 2000. Räkenskaperna rymmer hittills över 90 000 projekt och mer än 1 miljon deltagare. Grovt räknat har alltså var sjätte svensk i arbetsför ålder kompetensutvecklat sig inom ramen för ett ESF-projekt. Under perioden 2007–2013 har Sverige tilldelats 6,2 miljarder kronor ur Socialfonden.

Socialfonden 2007–2013 gav stöd till projekt som främjar kompetensutveckling och motverkar utanförskap. Arbetet är uppdelat i två olika programområden.

Inom programområde 1 kunde man söka stöd för projekt som underlättade för sysselsatta

kvinnor och män (egna företagare, medarbetare eller chefer) att utvecklas i takt med arbetslivets krav. Det innebar kompetensutveckling som bidrog till att individen har den kompetens som efterfrågas vid förändringar på arbetsmarknaden, och därmed löper mindre risk för arbetslöshet.

Inom programområde 2 kunde man söka stöd för projekt som bidrog till ökad social sammanhållning och ett inkluderande arbetsliv med fokus på personer som stod långt från arbetsmarknaden. Genom att medverka i något av projekten skulle deltagarna öka sina möjligheter att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden.

(Källa: Svenska ESF-rådet)

i slutet av 2014 hade minst 9,4 miljoner människor i EU hittat ett arbete med stöd från fonden. 8,7 miljoner hade tagit en examen eller fått ett utbildningsbevis och 13,7 miljoner hade uppnått andra positiva resultat, såsom högre kompetensnivåer.

I Sverige har 453 000 människor deltagit i aktiviteter medfinansierade av Socialfonden. Utvärderingen konstaterar att ESF starkt bidragit till livslångt lärande. Fondens medel har riktats till grupper i samhället som haft svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Enligt utvärderingen gav fonden, under perioden 2007–2014, viktigt stöd vid genomförandet av prioriteringar för smart och hållbar tillväxt för alla, inbegripet målen i Europa 2020-strategin och de landspecifika rekommendationerna inom ramen för den europeiska planeringsterminen.

– Dagens rapport visar att på sju år har Europeiska socialfonden hjälpt miljontals européer att hitta

ett arbete, höja sin kompetens och öka sina kvalifikationer, säger Valdis Dombrovskis, vice-ordförande med ansvar för euron och dialogen mellan arbetsmarknadens parter. Europeiska socialfonden har spelat en avgörande roll för arbetsmarknadens funktion i alla EU-länder. Den har hjälpt till att modernisera arbetsförmedlingstjänster, gett stöd till utbildningssystem och offentlig förvaltning och hjälpt de minst gynnade i samhället. Vi bör nu bygga vidare på dessa erfarenheter för att investera i EU:s humankapital – arbetstagare, unga och alla arbetsökande.

– Dagens utvärdering visar att Europeiska socialfonden verkligen påverkar EU-medborgarnas liv, säger EU:s socialpolitiska kommissionär Marianne Thyssen. Den är vårt viktigaste instrument för investering i humankapital. Tack vare den har miljontals människor hittat ett arbete, höjt sin kompetens eller tagit sig ur fattigdom och socialt utanförskap. Detta är solidaritet när den är som bäst.”

⁹ <http://www.regeringen.se/sverige-i-eu/europa-2020-strategin/>

¹⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-3984_sv.htm



ÅSA LINDH:

“Man måste vara lite street-smart för att hantera alla klämsitsar”

Åsa Lindh är numera vd på Trygghetsstiftelsen. Från slutet av 2007 till början av 2015 var hon generaldirektör på Svenska ESF-rådet, där hon efterträdde Anne-Marie Qvarfort. Hon kom till Svenska ESF-rådet 2002 och verkade först som programansvarig och ställföreträdande myndighetschef. Tidigare Exportkreditnämnden, ambassadråd och på Sida bland annat i Vietnam.

Du har ju bland annat jobbat på Sida för ett antal år sedan. Hur ser du på organisationskultur och styrning i de olika verken. Finns likheter och skillnader?

– Jag tänkte mycket på det när jag började på ESF-rådet. Det är många saker som är ganska lika i syfte och organisationskultur. Det gäller också typen av medarbetare – de flesta var engagerade i samhällsfrågor eller världen i stort. Man ville göra skillnad och vara delaktig. Samtidigt var det rätt många av konsulterna som figurerade i båda världarna.

Och betydelsen av regelstrukturer, kontrollstationer och gransknings- och revisionskrav?

– Jo, så är det. När jag jobbade på Sida trodde jag att det inte fanns någon myndighet som var mer granskad. Det var inte bara i medierna utan av controllers och revisorer på olika nivåer. Men jag menar att Socialfonden är ännu mer granskad. Internrevisorer, Riksrevisionen, EU Kommissionens revisorer och Revisionsrätten. Sedan fanns ju också regeringskansliet och vårt eget departement. När vi 2007 fick ESV, Ekonomistyrningsverket, som nationell revisionsmyndighet gnisslade systemet innan vi mejlat ut våra roller och samarbetsformer.

Ett annat släktskap med Sida gäller metoder för utvärdering och kvalitetsanalys. Jag tar Result Based Management som ett exempel.

– Man kan säga att biståndsvärlden har legat på framkant när det gäller utvärdering och uppföljning. Sedan har metoderna spridits vidare inom den svenska myndighetsvärlden. Och just Result Based Management är ett bra exempel på denna process.

Hur skulle du beskriva Socialfondens uppdrag för en person som inte känner till den?

– Ett sätt är att ta avstamp i alla dokument och planer. Jag skulle istället vilja säga att det handlar om att finansiera och testa innovativa modeller och arbetssätt – nya upplägg för att lösa olika samhällsproblem. Dessutom skapas mötesplatser och samverkan som är mer öppna än de formella strukturerna och som det ordinarie systemet inte klarar av. Sedan står fonden på två ben – ett med rötter i arbetsmarknadspolitiken och insatser för arbetslösa – och ett som handlar om kompetensutveckling och stöd till bland annat små och medelstora företag.

Hur ser du på balansen mellan dessa två ben – är de lika stora?

– När jag började på rådet fanns det två huvudtyper av medarbetare, dels de med bakgrund i AMS som var statstjänstemän väl förtrogna med statligt regelverk och arbetsmarknadspolitiken, dels de med bakgrund i kompetensutveckling på arbetsplatsen. De senare var ofta eldsjälar som inte hade behövt förhålla sig, i någon större utsträckning, till statligt regelverk och kontrollsystem. I resursfrågan var fördelningsnyckeln 50/50 för kompetensutveckling och insatser mot arbetslösa när jag började 2002. Vid regeringskiftet efter valet 2006 beslutade Alliansregeringen att lägga en större tonvikt på att motverka utanförskap och ändra fördelningen till 30/70 till fördel för satsningar mot arbetslösa.

Vilken är, enligt din uppfattning, Europeiska socialfondens roll och uppdrag i Sverige? Finns en gemensam målbild – en värdegrund som delas av alla? Eller kan du se några målkonflikter?

– Formellt fanns ju gemensamma mål men tolkningarna gjordes ju på olika nivåer. När jag blev generaldirektör 2007 hade vi den nationella nivån och den regionala nivån – antalet regioner hade ju minskats några år tidigare. En klämsits uppstod mellan Svenska ESF-rådet med sitt myndighetsansvar och de då nya regionala strukturfondspartnerkapen. De var ju sammansatta av en majoritet av politiker som kom rakt in i myndighetshandlingen. Det blev nästan som en krishantering när vi försökte att kalibrera våra roller. Myndigheten gjorde ju en förstahandsgranskning av ansökningar utifrån horisontella kriterier, regelverk med mera och det stötte på patrull på den regionala nivån. Efter ett tag hittade vi rollerna och det började fungera bättre.

Fanns det någon annan dynamik till exempel mellan starka och svaga regioner?

– Jo, förutsättningarna var mycket olika. För de etablerade regionerna som Västra Götaland och Region Skåne kunde våra insatser kugga in i deras pågående och långsiktiga planer. I Norrlandsregionerna, uppfattade jag, att det ibland handlade mer om att göra en rättvis fördelning mellan olika kommuner. Så visst fanns det skillnader.

Om du tittar uppåt i organisationskartan – hur fungerade relationen till Regeringskansliet och EU-kommissionen?

– En sådan spänning låg i förutsättningarna för att betala ut pengarna. Kommissionen var angelägen om att vi skulle nyttja alla tilldelade medel. Det svenska systemet med budgetlag och bemyndiganderamar satte käppar i hjulen. Vi behövde ju betala ut pengarna i en viss takt och problem växte när vi fick oväntade återbetalningar från projekten. Här var vi klämda mellan golv och tak, brukar jag säga.



Det finns också en utveckling i Socialfondens värdegrund från jämställdhet och icke diskriminering till ett mer utvecklat normkritiskt perspektiv. Hur ser du på de horisontella kriterierna som styrinstrument i fondens arbete?

– När de principerna – jämställdhet, tillgänglighet, icke diskriminering och ekologisk hållbarhet – lanserades mötte vi mycket kritik och diskussion. På den regionala nivån tyckte man att det krånglade till slutet. Vi lade ned mycken tid och arbete för att skapa förståelse för denna inriktning och när man väl satt sig in i frågorna kändes det som vi delade samma engagemang. Men det var ingen lätt process.

Till sist: Kan du nämna några framgångsrika insatser som fått genomslag i medier, politik eller praktik? Och vad har du lärt dig själv under dina år på Svenska ESF-rådet?

– Det finns många exempel. Jag vill nämna utvecklingen inom de sociala företagen och dess inkluderande roll i samhälle och arbetsliv där våra insatser fått betydande effekter. Vi har också gjort stora insatser när det gäller mångfald och HBTQ-frågorna med polisen och försvaret som två spännande exempel. Vi gav också stöd till ett stort mångfaldsprojekt på SR med rekryteringsfrågor, arbetsorganisation och utveckling av medarbetare som var mycket lyckat. Vi hade även flera framgångsrika projekt för ungdomar med komplexa svårigheter att slutföra sin gymnasieutbildning och komma in på arbetsmarknaden.

Och för din egen del – vad har tillkommit i din kompetensportfölj?

– Jo, jag tror att jag lärt mig hur man kan hantera superkomplexa organisationer. Man måste vara "Street smart" och balansera mellan olika uppdragsgivares och kontrollinstansers krav både på nationell nivå, EU-nivå men att också utveckla en bra samverkan och en gemensam målbild med den regionala nivån. Det handlar ju om en balans mellan att främja utveckling och hålla koll på regelsystemet. Ibland kände jag att det blev alltför mycket av kontrollperspektiv som riskerade att vi tappade engagemanget för verksamheten. Båda behövs och en god balans dem emellan.

Nationella temagrupper och temaplattformar – en tillbakablick

Nationella temagrupper eller temaplattformar har nyttjats i tidigare programperioder. I Svenska ESF-rådets årsredovisning för 2013 ges en överblick av de temagrupper som pågick under perioden 2007–2013.

De fem temagrupperna har varit Svenska ESF-rådets viktigaste verktyg för systematisk analys och sammanställning av resultat och erfarenheter från innevarande programperiod. Hittills har cirka 60 analyser/rapporter producerats och temagrupperna har genomfört en mängd egna spridningsaktiviteter. Temagrupper har fokus på de enskilda frågor som ligger inom deras specifika uppdragsområde. Temagrupperna redogör för slutsatser om resultaten i sina återsrapporteringar vilka också utgör det primära underlaget för detta kapitel.

Temagrupperna var:

- *Entreprenörskap och företagande*
- *Arbetsplatslärande och omställning*
- *Likabehandling i arbetslivet*
- *Integration i arbetslivet*
- *Unga i arbetslivet*

Verksamheterna har under året avrapporterats i olika publikationer och rapporter till Svenska ESF-rådet. Temagrupperna har valt olika tillvägagångssätt och i olika grad medverkat i nätverk och publicerat rapporter.

www.esf.se

Temagruppen Entreprenörskap och företagande har i huvudsak fokuserat på den sociala ekonomin, den tredje sektorn och sociala företag. Den har också haft ett släktskap och samverkan med Europeiska regionalfonden.

Temagruppen Arbetsplatslärande och omställning (A&O) inriktades på en hållbar och strategisk kompetensutveckling på arbetsplatser och avslutades 2013. Villkoren för lärande på arbetsplatsen har legat i centrum för arbetet som skett i en samverkan mellan tre lärosäten, Luleå tekniska universitet, Linköpings universitet och Göteborgs universitet och aktivt kunskapsstöd från en kommunikationsbyrå i Stockholm. En svårighet har varit att infoga

kompetensutveckling i en lärande arbetsorganisation. Oftast har projekten resulterat i externa kurser med kortsiktig fokus på individens villkor.

I en av Svenska ESF-rådet beställd förstudie om en temaplattform för hållbart arbetsliv från Apel fann man att det inte fanns en enhetlig uppfattning om hur en temaplattform skulle utformas och vilka funktioner den skulle ha.¹¹

– De intervjuer och träffar vi genomfört ger ingen entydig bild av hur samverkan i temaplattformen ska utformas. Att bygga plattformen kring starka organisationer och myndigheter på nationell nivå har fördelar, men kan också problematiseras utifrån att många aktörer som skulle kunna tillföra nya perspektiv och arbetsätt inte får tillträde. Att den regionala nivån behöver finnas med i ett partnerskap är tydligt, men hur den nivån ska representeras är inte självklart.

Utgångspunkten i förstudien var också att temaplattformens verksamhet skulle vara efterfrågestyrd. I syfte att belysa den utmaningen gjordes ett antal

¹¹ Slutrapport förstudie. Implementering av en tematisk plattform för ett hållbart arbetsliv. Lennart Svensson och Carina Åberg. Apel (2016)

intervjuer med företrädare för Övervakningskommittén, regionala aktörer och anställda vid Svenska ESF-rådet. I Apelstudien sammanfattas resultatet på följande sätt:

– Intervjuerna ger ett tydligt stöd för att temaplattformen ska arbeta efterfrågestyrt och flera exempel ges på områden, där kunskaper från projekten skulle kunna komma till nytta. Samtidigt lyfts flera utmaningar fram som behöver hanteras. Det handlar dels om att skapa rimliga förväntningar på vilken efterfrågan plattformen kan hantera, dels om vilka som ska kunna efterfråga.

En strategisk fråga är vilken roll forskare och forskning ska ha i temagruppernas verksamhet. De intervjuade visade stort intresse för forskarnas bidrag men underströk också att det inte fick bli för "akademiskt". Forskarna ska vara mer lyhörda och interaktiv forskning betonades som en möjlig väg. En viktig punkt är att Socialfonden inte ska finansiera forskning, men att forskare kan medverka i olika roller, där frågor om aktiv forskningsdialog och praktiska forskning blir viktig.



5. Nya tag i vårt lag – Socialfonden 2014–2020

The importance of life-long learning (LLL) in developing the skills base and the economic competitiveness of the European Union (EU) has been recognized for many years. The provision of a range of support alongside vocational training (or as a precursor to training) has been shown to improve the employment prospects of those individuals in the labour market who are not in employment together with those in vulnerable employment. Directly and indirectly, EU policy, including the

Europe 2020 strategy, stresses the role of LLL. The study has taken on added urgency as Europe continues to be in the grip of the economic crisis and whilst this was not officially part of the terms of reference it is impossible to ignore the position as it dominates discussions over the next programming period. The long term solutions to the crisis are complex but a skilled workforce will be central to the future competitiveness of the EU.

(Evaluation of the ESF support to Lifelong Learning Final Report. Final Report. Ecory. 2014)

Socialfondens inriktning 2014–2020 – Tre programområden och horisontella principer

I Sverige idag finns alltför många människor utanför arbetsmarknaden. För att främja kompetensutveckling och motverka utanförskap fokuserar Socialfonden på tre programområden:

- Kompetensförsörjning
- Ökade övergångar till arbete
- Ett sysselsättningsinitiativ för unga.

HORISONTELLA PRINCIPER = LIKA MÖJLIGHETER

Socialfondsprojekten ska utgå ifrån följande horisontella principer:

- Jämställdhet mellan män och kvinnor.
- Tillgänglighet för personer med funktionshinder.
- Hållbar utveckling, likabehandling och icke-diskriminering.

Principerna är viktiga för att nå målet om ett hållbart och inkluderande arbetsliv och ska vägleda projekten – från början till slut. Projekten kan även arbeta transnationellt med fokus på Östersjöområdet.

PROGRAMOMRÅDE 1 – KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Programområde 1 fokuserar på bättre koppling mellan utbildning och arbetsmarknad. Kompetensutveckling är viktig för att kunna möta arbetsmarknadens behov och för att minska risken för arbetslöshet. Utöver anställda, kan området även omfatta arbetslösa som deltar i projekten.

PROGRAMOMRÅDE 2 – ÖKADE ÖVERGÅNGAR TILL ARBETE

Socialfondens andra programområde ska göra det lättare för unga (15–24 år), långtidsarbetslösa (mer än 12 månader), sjukskrivna samt nyanlända att få jobb eller att komma ett steg närmare arbetsmarknaden.

PROGRAMOMRÅDE 3 – SYSSELSÄTTNINGSSINTELIATIVET FÖR UNGA

Programområde 3 är en särskild satsning till regioner i Europa som har högst arbetslöshet bland unga, minst 25 procent. I Sverige ska pengarna användas i regionerna Mellersta Norrland, Norra Mellansverige och Sydsverige.

Källa: www.esf.se

I regeringens nationella plan för Socialfonden i Sverige under innevarande period görs följande beskrivning

Det nationella programmet för Europeiska socialfonden 2014–2020 genomförs som ett led i Europa 2020-strategin, EU:s strategi för smart, hållbar och inkluderande tillväxt. Socialfonden ska bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad sysselsättning på lång sikt.

Insatserna syftar till att

- Stimulera kompetensutveckling som stärker individens ställning på arbetsmarknaden,
- Förstärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv,
- Öka övergångarna till arbete bland personer som står långt ifrån arbetsmarknaden
- Underlätta ungas etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning.

Utgångspunkten för fondmedlens användning under programperioden är att dessa ska förstärka och utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken och bidra till att nå Europa 2020-strategins målsättningar. Målet för regeringens arbetsmarknadspolitik är full sysselsättning. Tillväxtens viktigaste bestämningsfaktorer är hur produktiviteten och antalet arbetade timmar utvecklas i ekonomin. Detta innebär att ökad sysselsättning och höjd kompetens i arbetskraften hänger intimt samman med en ökad tillväxt. Fler i arbete sänker också samhällets kostnader för arbetslöshet. Full sysselsättning är därmed en förutsättning för att Sverige ska förbli ett konkurrenskraftigt land med långsiktigt hållbar tillväxt.

(Europeiska socialfonden. Nationellt socialfondsprogram för investering för tillväxt och sysselsättning 2014–2020. Beslutat 3 december 2014)

EU har stärkt Socialfonden för 2014–2020

Fonden kommer att tillhandahålla ännu mer mål-inriktat stöd för jobbskapande, ekonomisk tillväxt och social inkludering:

- ESF ger 125 miljarder euro mellan 2014 och 2020 för att förbättra livet för människor.
- Minst 20 procent av ESF:s budget måste användas för att hjälpa socialt marginaliserade människor att få jobb och komma undan fattigdomen.
- Att främja jämställdhet mellan män och kvinnor är prioriterat i alla verksamheter som får ESF-stöd, då detta motverkar diskriminering.
- Det finns ytterligare hjälp för att bekämpa ungdomsarbetslösheten i form av sysselsättningsalternativet för unga och ungdomsgarantin
- Fonden fortsätter att främja social innovation, som innebär nya sätt att uppfylla sociala behov och behov sett till utbildning och sysselsättning.

- Det finns nu mer stöd till sociala företag, som säljer varor och tjänster precis som andra företag men som använder sina vinster till att hjälpa det lokala samhället.
- Att stimulera ett bättre samarbete mellan EU, offentliga organ, arbetsmarknadens parter och civilsamhällets organisationer på nationell, regional och lokal nivå är också något högprioriterat.

Arbetet kommer att fortgå med att förenkla förvaltningen av ESF-projekt, så att man kan fokusera mer på resultaten. Administrativa uppgifter kommer att göras lättare för dem som tar emot pengarna. ESF kompletterar också EU:s nuvarande investeringsplan, som stöder jobbskapande och har som syfte att få ekonomin att växa igen.

(Europeiska socialfonden investerar i människor. Europeiska kommissionen generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering. Bryssel 2016)



STEFAN EKLUND-ÅKERBERG, FUNKTIONSRÄTT SVERIGE:

Stefan Eklund-Åkerberg är ledamot av övervakningskommittén sedan år 2007. Han var också projektledare för processtödet Tillgänglighet under åren 2007–2013. På Funktionsrätt Sverige arbetar han på den intressepolitiska enheten med särskilt ansvar för barn och familjer.

”Ta bort hinder och förmågan kan flöda”

Arbetslösheten i stort har sjunkit i Sverige men det finns fortfarande grupper som har svårt att komma ut på arbetsmarknaden, till exempel personer med funktionsnedsättningar. Vad kan Europeiska socialfonden göra åt det?

– Mina år med Europeiska socialfonden har lärt mig vad som behövs för att göra skillnad.

Det säger Stefan Eklund-Åkerberg, utredare på intresseorganisationen Funktionsrätt Sverige, ledamot av Europeiska regionalfonden, Europeiska socialfondens övervakningskommitté och övervakningskommitténs arbetsutskott.

Och vad innebär det?

– Arbetsgivare behöver få stöd i att se personer med funktionsnedsättningar som en resurs. Det räcker inte med att ”bara” stärka individen, alltså den arbetsökande. Europeiska socialfondens projektpengar behöver användas till både och, för att fler verkligen ska kunna få jobb.

Har ESF genom åren bidragit till att fler personer med funktionsnedsättningar lättare kan få jobb?

– Jag är övertygad om att det har hänt i många enskilda fall. Men har arbetsgivare överlag förändrat sin syn på människor med funktionsnedsättningar på ett banbrytande sätt? Fortfarande är väldigt många arbetslösa i den gruppen. Det tar tid att förändra strukturer och ett enskilt projekt kan inte göra det.

Under Equal-programmet, 2000–2006 var ett inkluderande arbetsliv för till exempel personer med funktionsnedsättningar, i fokus. Vad har den perioden gjort för avtryck?

– Då föddes till exempel en helt ny yrkesgrupp, tillgänglighetskonsulterna, som skulle hjälpa projekten att anpassa arbetsmiljön så att den fungerade bättre för alla. Idag arbetar tillgänglighetskonsulter runt om i landet på uppdrag av till exempel kommuner och företag.

Stefan Eklund Åkerberg vill att en del av ESF:s projektpengar ska gå till mindre och mer experimentella projekt igen.

– Många små aktörer, som till exempel frivilligorganisationer, jobbar nära de grupper som har svårt att komma ut på arbetsmarknaden. Här finns både innovativa idéer och kunskap som behövs i arbetslivet. Med hjälp av socialfondsmedel kan det bli verklighet.



Du var projektledare för Processtödet Tillgänglighet, en stödorganisation för ESF-projekt under programperioden 2007–2013. Vad lärde du dig av den perioden?

– Att det inte räcker med punktinsatser. Man måste hålla i frågan om tillgänglighet hela tiden. När vi följde och jobbade nära projekt på plats, då lyckades vi att etablera de horisontella principerna och se till att de fick fäste.

De horisontella principerna innebär att ESF ska värna om jämställdhet, icke-diskriminering, tillgänglighet och hållbar utveckling. De tre första är värden som ska ingå i varje projekt. Hållbar utveckling är bara obligatoriskt ibland. Det upphandlade företaget ESI-support ska stödja ESF och enskilda projekt i arbetet med de här principerna och utvärdera resultatet.

Du säger att du egentligen inte gillar att prata om tillgänglighet. Men det är ju den frågan som du framför allt jobbar med...

– OK, ibland behöver man driva särskilda frågor och prata om bristen på tillgänglighet för personer med vissa typer av funktionsnedsättningar. Men det som är nödvändigt för vissa, är bra för andra, och underlättar för alla.

Som till exempel appar i mobilen, som först var ett bra verktyg för personer med nedsatt syn?

– Ja, just det. Och därför pratar jag hellre om universell utformning. Som passar alla. Vi måste sluta att bara prata om speciella behov och lösningar för personer med funktionsnedsättning. Det finns hinder som ger anställda en sämre arbetsmiljö och som gör att vissa inte kan arbeta på en del arbetsplatser överhuvudtaget. Tar man bort de hindren, kan fler fungera och leverera. Det tjänar alla på.

Hur ser du på ESF:s framtid?

– Jag är en obotlig optimist och tror att projekten kan bli en väldigt bra väg till arbete för många fler. Men då behöver som sagt arbetsgivare få mer stöd i att se potentialen hos fler människor.

Att se hinder i deras egen arbetsmiljö istället för funktionsnedsättningar?

– Ja, det är mycket det som det handlar om, säger Stefan Eklund Åkerberg.

6. Har socialfondsresan varit framgångsrik?

KENNETH ABRAHAMSSONS KOMMENTARER

“Never waste a good crisis”, as the saying goes. But I say: “Never waste a good anniversary”, to reflect and resettle your thoughts! Let’s be honest: If we look at the problems we are facing today, they are about the aftermath of the crisis, globalisation, population ageing and digitalisation which is a kind of fourth industrial revolution. These are challenges we have in common in Europe and they are far-reaching. It makes people wonder whether they will still be able to live and work according to their values and whether they will have a say at all! This kind of challenge cannot be met by one country alone. We are stronger if we deal with this together. EU Member States have a lot in common – starting with our social market economy, to name but one. We will only be able to defend our values if we speak with a common voice. Together, we are in a better position to decide on standards and accompany change, instead of undergoing it passively. People understand that, including in other policy areas like security and defence.

(Marianne Thyssen, EU Commissioner for Employment and social affairs. SOCIAL AGENDA no 47. European Social Fund. Investing in People since 1957. Brussels 2017.)

Det råder ingen tvekan om att Europeiska socialfonden fungerar som en injektion i det svenska lärande landskapet och kompetenssystemet. Svenska ESF-rådet har genomfört ett stort och framgångsrikt arbete att beskriva fondens resultat i form av antal personer som deltagit i olika aktiviteter. Däremot är det svårare att redovisa mer långsiktiga effekter på individuell, organisatorisk och

strukturell nivå. På den individuella nivån är det som Erik Mellander nämner i sin kommentar nedan svårt att veta vilken typ av påverkan eller “behandling” en individ har utsatts för och ännu svårare att se hur det samverkar med deltagande i andra former av lärande och kompetensutveckling i arbetet, i vardag och samhälle eller i folkbildning eller formell vuxenutbildning.

På både den individuella och den organisatoriska nivån är ett av problemen att verksamheten i många fall resulterar i kurser och utbildningsinsatser men relativt sällan verksamheter som är infogade i ett arbetsorganisatoriskt synsätt på lärande och utveckling. Socialfondens styrka har legat på att utveckla gemenskaper för kompetensutveckling och lärande på den regionala nivån genom strukturfondspartnerskapens roll, anknytningen till regionala kompetensplattformar och – i de fall de förekommer – lyckade kombinationer och samverkan mellan Regionalfonden och Socialfonden.

När det gäller effektstudier finns olika schatteringar. Från Sida har Svenska ESF-rådet tagit över en del av ett resultatbaserat tänkande (result based management). Däremot har det varit svårt att tillämpa en mer utvecklad interventionsmodell med randomiserad design och kontrollgrupper. Skälet härtill är att de av fonden finansierade verksamheterna kan ses som en blomstrande trädgård av växande projekt där en del unika växter blir perenna och fungerar över lång tid medan andra vissnar snabbt när anslaget minskar eller upphör. Det saknas därför förutsättningar för en mer strikt interventionsmodell för effektstudier.



I andra programperioden fanns ett stort intresse för benchmarking och benchlearning där man i utvecklingspartnerskap kunde jämföra olika satsningar. Längre fram har två andra vägar trätt fram. Den första är lärande utvärdering (Svenska ESF-rådets begrepp) och följeforskning (Tillväxtverkets begrepp). På engelska förenas de i begreppet Ongoing Evaluation där Sverige också varit pådrivande och fått gehör inom Europeiska kommissionen. Den andra vägen är att lägga ytterligare tyngd på utvärdering, effektstudier och evidensanalyser. Det innebär också att större uppmärksamhet läggs på hur man ska dokumentera olika verksamheter – en viktig uppgift men om den växer och får dominera för mycket får vi en alltmer evidensstung Socialfond.

Frågan är hur mycket målen ska och kan styra utvärderingen när verksamheterna pågår i så olika sociala, ekonomiska och kulturella sammanhang. Här blir följeforskning ett sätt att lyfta fram processen i sig – att det är vägen och inte målet som är mödan värd. Det manar till eftertanke. Vi lever i vad som för några år sedan har kallats The Audit Society – utvärderings- och granskningssamhället.¹² Det är i hög grad rimligt att krav ställs på att följa och utvärdera verksamheter med så stor samhällsinvestering. Kraven på utvärdering och dokumentation får dock inte bli så omfattande att den lägger sordin på verksamheten.

En annan observation är att Socialfonden präglas av en stark ungdomsfixering om man ser över alla programperioder. Många insatser har riktat sig till

ungdomar och begreppet NEET – Not in Education, Employment or Training har bitit sig fast som ett styrande och vägledande generiskt policybegrepp. Förvisso görs också satsningar på att stärka kompetens för individer i arbetslivet både för programområde 1 och programområde 2 samt numera programområde 3 men det har saknats ett tydligare fokus på mittlivsbalansen och kanske framför allt en starkare prioritering av äldre arbetskraft. Det gäller nog både i styrningen från EU och den svenska profilen som den kommit till uttryck i programdokument och i utlysningar.

En återkommande utmaning för Svenska ESF-rådet är att utveckla adekvata metoder för att studera effekter på individnivå. Har projektet lett till ökat självförtroende, mer kompetens eller ökade kunskaper och färdigheter? En svårighet är att det inte alltid går att renodla vad som är effekten av deltagande i en aktivitet finansierad av Socialfonden i förhållande till deltagande i andra former av lärande på arbetsplatsen, kommunal vuxenutbildning eller folkbildning. Under senare år har OECD försökt att utveckla metoder för att göra jämförelser mellan olika länder när det gäller vuxnas kunskaper och färdighetsnivåer i de så kallade PIAAC-studierna. Där har resultaten varit mer lovande än för ungdomarna i PISA-undersökningarna. Sverige är numera deltagare i dessa studier och Erik Mellander har ett särskilt ansvar för det svenska arbetet. Han har också bidragit till att Socialfonden utvecklat sina mätmetoder och även kunnat nyttja registerdata av olika slag.

¹² Power, M. (1999) Audit society. Rituals of verification. Oxford: OUP Oxford



ERIK MELLANDER, IFAU:

Att mäta effekter – en långsiktig utmaning

Erik Mellander är docent i nationalekonomi, forskare och ställföreträdande chef för IFAU, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Dessutom ordförande i den svenska expertgruppen för OECD:s kunskapsundersökning för vuxna, PIAAC (Programme for International Assessment of Adult Competencies). Sedan ett tiotal år tillbaka är han med i övervakningskommittén för Socialfonden.

Om du utgår från de metoder som används i PIAAC, vilka skulle förutsättningarna vara för att man efter en intervention/deltagande i ett socialfondsprojekt skulle kunna observera skillnader i kompetens- och färdighetsnivåer i ett före- och efterperspektiv?

– I princip är det möjligt att göra en studie av effekter av programområde 1 med hjälp av PIAAC, men inte med hjälp av före- och eftermätningar (vi har ju (än så länge) bara en PIAAC-omgång) utan genom att jämföra PIAAC-resultat hos individer som har deltagit i programområde 1-insatser med resultaten hos jämförbara individer som inte har deltagit. I praktiken är dock PIAAC-urvalet för litet för att man bland PIAAC-deltagarna skulle kunna hitta tillräckligt många som deltagit i programområde 1.

Finns det liknande försök som man kan lära av?

– Jo, jag säger detta mot bakgrund av ett liknande försök som redan har genomförts. Förra våren handledde jag nämligen två masters-studenter på Handelshögskolan som skrev om en motsvarande

utvärdering. Där var behandlingen inte programområde 1 utan deltagande i Kunskapslyftet, den största vuxenutbildningsinsatsen i Sverige någonsin. Sammanlagt 170 deltagare i kunskapslyftet kunde identifieras bland de cirka 4 600 svenska PIAAC-deltagarna, det vill säga mindre än 4 procent. Det låga antalet "behandlade" bidrog förmodligen till svårigheterna att fastställa effekter av kunskapslyftet.

Vad är dina erfarenheter av att mer systematiskt registrera Socialfondens avtryck och effekter inom arbetsmarknadsområdet i en vidare mening? Sker det ett överförande av idéer och resultat till arbetsmarknadspolitiken eller är Socialfonden en egen botanisk trädgård för regional och individuell kompetensutveckling och stärkande av anställbarhet? Vad behövs av data och metoder och hur långt har vi nått idag?

– Jag skulle nog säga att det är mera av en egen botanisk trädgård för regional och individuell kompetensutveckling och stärkande av anställbarhet, åtminstone ännu så länge. De springande punkterna när det gäller användbara studier av effekter här, är tillgång till individdata samt vettigt riggade och väl dokumenterade insatser. Vad gäller tillgången till individdata har det verkligen skett stora förändringar till det bättre sedan jag kom med i övervakningskommittén för tio år sedan. När det gäller hur insatser genomförs och dokumenteras finns det däremot en hel del att göra ännu. Oftast är det svårt att få reda på hur deltagarna har valts ut (och varför) samt vilka aktiviteter som insatserna har bestått av.

(Källa: https://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0546_2013A01_BR_00_A40BR1302.pdf)

Ny temaplattform för hållbart arbetsliv

Svenska ESF-rådet och Forte har inlett ett samarbete för att skapa de bästa förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv. Samarbetet, som kallas "Socialfondens temaplattform hållbart arbetsliv", kommer att pågå fram till mitten av 2019.

Syftet är att erbjuda möjlighet för arbetsgivare, praktiker och experter att nyttiggöra befintlig kunskap och forskning, men också bidra till att skapa ett hållbart arbetsliv. Temaplattformen spänner över flera områden; omvärldsanalys, kunskapsställningar, analys av resultat i pågående projekt och dialog med regionala och nationella aktörer. Arbetet leds av ett sekretariat inom Fortes verksamhet men planeras och genomförs i nära samarbete med Svenska ESF-rådet.

– Socialfondens temaplattform för hållbart arbetsliv ska bidra till effektivare genomförande av Europeiska socialfonden i Sverige. Genom att samla kunskap från projekten, analysera och relatera till befintlig kunskap och forskning skapas förutsätt-

ningar för att förstärka och utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken, säger Lars Lööv, generaldirektör för Svenska ESF-rådet. Temaplattformen kommer bidra till djupare förståelse, ytterligare kunskap och ännu bättre förutsättningar för Europeiska socialfonden att verka.

"För Forte innebär temaplattformen nya möjligheter, att tillsammans med Svenska ESF-rådet, tydligare och på ett bättre sätt lyfta de här frågorna, så att den kunskap som finns kommer så många som möjligt till användning", säger Ethel Forsberg, generaldirektör Forte.

(<http://forte.se/nyhet/svenska-esf-radet-och-forte-utvecklar-ny-temaplattform-for-ett-hallbart-arbetsliv/>)

Vidare finns en påverkansplattform för hållbart arbetsliv i EU:s forskningsprogram, Horisont 2020 www.sustainablework2020.se och en plattform eller forskarnätverk för Arbetsplatsnära studier av hållbart arbetsliv <https://www.swerea.se/afou>.

Ökat utrymme för samverkan, nya temaplattformar och sociala innovationer

Socialfondens uppdrag är att främja utveckling.

Samverkan mellan Socialfonden och akademien är en stor utmaning. Dels kan idéer som växt fram ur Socialfonden bli föremål för fördjupad forskning, dels kan teorierna, metoder och resultat från forskning tillämpas i olika utvecklingsprocesser. Att bygga broar mellan forskning och praktik både nationellt och regionalt är en angelägen uppgift som ibland är svår att omsätta praktiskt. Här finns ett utrymme för sociala innovationer och samverkan.

Ordet samverkan var också ett honnörsord i den senaste forskningspolitiska propositionen *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft, prop. 2016/17:50*. För Socialfondens vidkommande är forskningspolitikens fokus på samverkan av stor betydelse. Av särskilt intresse är de långsiktiga satsningarna för forskning

om arbetsliv, välfärd, folkhälsa och migration. Även om Socialfonden inte finansierar egen forskning finns här ett utrymme för metodutveckling, öppen dialog, forskningscirkel med mera, och även att aktivt medverka i den samverkan mellan forskning och samhälle som lyfts fram i propositionen. I princip delas många av målen men metoderna skiljer sig mellan forskning och utvecklingsarbete. När det gäller Socialfondens räckvidd och samverkansmönster är kopplingen till näringslivet och företagandet av stor betydelse.

En annan avvägning går mellan fokusering på individ eller organisation. I Socialfondens mål utgör individen den primära källan för påverkan. I många fall handlar det inte bara om att höja individens arbetsmarknadsvärde och tillvarata individens kompetens genom validering. Det gäller också att förändra arbetsorganisationen så att möjligheterna till lärande i jobbet vidgas. Det är dessutom angeläget att påverka de strukturer som skapar dolda glasväggar mellan individens drömmar och dennes faktiska möjligheter.

Vad är en social innovation?

Det finns ett flertal olika definitioner och namn på entreprenörskap och innovation som i första hand syftar till att adressera en samhällsutmaning. De vanligaste är: social innovation, socialt entreprenörskap, samhällsentreprenörskap, sociala företag och arbetsintegrerande sociala företag.

Mötesplats Social Innovation definierar social innovation på följande sätt: "innovativa tjänster, produkter, processer, samarbeten och metoder som strävar efter att möta samhällets utmaningar". Utgångspunkten är den definition som används inom ramen för EU-kommissionens innovations- och tillväxtstrategi.

(Källa: <http://socialinnovation.se/social-innovation/vad-ar-social-innovation/>)

En utveckling som bör bli föremål för fortsatt diskussion är balansen mellan storprojekt, medelstora projekt och små projekt. En del tecken talar för en förskjutning mot större projekt i hundramiljonersklassen som bedrivs av exempelvis Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, SKL eller kommunala samordningsinstitut. Det kan i sig vara en god tanke som skapar utrymme och möjligheter för "avtryck" av Socialfondens program och projekt inom de stora aktörernas verktygslådor. När sådana kraftiga stöd ges borde det vara möjligt att pröva ett experimentellt upplägg där man kan jämföra olika metoder utifrån en kvalificerad utvärderingsanalys och uppföljning på kort och längre sikt. Annars finns en risk att medlen sipprar ned i verksamheten och blir svåra att följa upp och utvärdera. Här kan det finnas skäl till att titta tillbaka på arbetet med större projekt med arbetsmarknadens parter under Arbetsmiljöfonden.¹³

Bland 1980- och 90-talens stora partsgemensamma forsknings- och utvecklingsprogram i arbetslivet finansierade genom Arbetsmiljöfonden, fanns exempelvis LOM (Ledning, organisation, medbestämmande), MDA (Människa, dator, arbetsliv) och DUP (Driftsutvecklingsystem för processindustrin), med stark roll för arbetsgivarna, medan fackligt orienterade program försvagades eller

försvann. Sådana program har blivit sällsyntare efter hand. Dessa mycket omfattande och resurskrävande program vore värda en grundlig presentation och granskning av utfall såväl praktiskt utifrån arbetslivsrelevans som utifrån vetenskapliga resultat.

Ytterligare en fråga att diskutera: i vilken grad en myndighet som Svenska ESF-rådet bör och kan föreslå underlag för politik i form av framgångsrika metoder, insatser och sociala innovationer. Den nu rådande ordningen är att det ska gå en skiljelinje mellan den politiska sfären och myndigheter med uppgift att främja och vidareutveckla olika politikområden. Mot den bakgrunden finns det vissa begränsningar i att Europeiska socialfonden i Sverige ger sig in i den arbetsmarknadspolitiska diskursen och debatten och föreslår olika insatser.

Däremot är det ju helt möjligt att rådet i sina årliga rapporter till regeringen eller i tematiska översikter kan peka på åtgärder som skulle kunna införlivas i den politiska verktygslådan. Problemet med en sådan rådgivning är ju att det ibland saknas betryggande evidens om effekten av en åtgärd eller vilka sociala mekanismer som främjat ett resultat. Dessutom förefaller det inte finnas så många exempel där man utifrån projekt- och/eller programerfarenheter kan föreslå strukturförändrande insatser.

¹³ Åke Sandberg m.fl. (2016) På jakt efter framtidens arbete Utmaningar i arbetets organisering och forskning. Stockholm: Tankesmedjan Tiden. sid. 54.

Normkritik

Normkritik, metoder och teorier som används för att arbeta mot diskriminering och exkludering.

Med ett normkritiskt perspektiv synliggörs och problematiseras normer som utgör föreställningar om hur en människa bör leva. I ett normkritiskt arbete är utgångspunkten att det är rådande normer och inte den som utsätts för diskriminering som är problemet. Den normkritiska tanken är att ett samhälle utan normer och normativa strukturer inte är möjligt, däremot är normerna föränderliga.

Lena Martinsson

(Källa: Nationalencyklopedin, del av citat)

Utvecklingskraften mellan förenklingsarbete och tungrodd administrativ kontroll

Frågor som återkommer i allt EU-stöd handlar om administration, dokumentation, regler och revision. Stora förenklingsprojekt är legio inom Socialfonden, men fortfarande är det många som påpekar att det finns en tung administration och att kraven på medfinansiering ställer särskilda krav. Frågan aktualiserades också i en granskning från Riksrevisionen för några år sedan.¹⁴

Både den svenska regeringen och EU-kommissionen anser att förenkling av administrationen för strukturfondsprojekt är en prioriterad fråga. Granskningen visar att socialfondsprojekten upplever att administrationen är resurskrävande och försvårar ett effektivt genomförande av projekten. Projekten ser även ett stort behov av förenkling av administrationen i projekten. De moment som projekten upplever vara mest resurskrävande är deltagarredovisningen, samt redovisningen av medfinansiering i programområdet för ökat arbetskraftsutbud. Även kostnadsredovisningen upplevs som ett administrativt tungt moment. Generellt upplevs administrationen vara mer omfattande och få större negativa konsekvenser för de projekt som syftar till att öka arbetskraftsutbudet.

Här finns också en spänning mellan de återkommande kraven på regelförenkling, administrativ effektivitet och servicetänkande å ena sidan och att samtidigt antalet indikatorer och kvalitetsmått i verksamheten tenderar att öka. Genom

¹⁴ RiR 2012:22 Mer att förenkla! Administration i strukturfondsprojekt SID 41.

hela samhället och kanske i högre grad i offentlig förvaltning finns ett växande krav på att dokumentera verksamheter genom projektansökningar, lägesrapporter och slutrapporter. Dessutom finns inom EU-sektorn höga krav på ekonomisk dokumentation, kontroll och revision. Det är frågor som återkommer i berättelserna – balanser mellan att förvalta, dokumentera och värdera å ena sidan och processtöd och främjande av utvecklingsprocesser å den andra.

På väg mot en normkritisk och lärande organisation

Det normkritiska perspektivet har fått en ökad tyngd i Socialfondens arbetssätt. Det gäller såväl krav på att starta upp projekt som processtöd under resans gång och krav och kriterier på utfallet och hur det ska mätas. Det normkritiska perspektivet innefattar numera inte bara jämställdhet, tillgänglighet, icke diskriminering och ekologisk hållbarhet. I den pågående vetenskapliga diskursen blir HBTQ-frågor alltmer intressanta och relevanta men samtidigt också mer komplexa när de knyter an till postkoloniala perspektiv, vitmaktdiskurs och identitetspolitik. Det är en stor utmaning för Europeiska socialfonden att följa den normkritiska och även normkreativa debatten och forskningen och se vilken roll det kan spela i Socialfonden i framtiden. Däri ligger också komplexa frågor om identitetspolitik, tillit och tillhörighet i samhället.

Temagruppen Likabehandling i arbetslivet syftade till att nå ett arbetsliv där likabehandling är norm.

Temagrupper samlade in, utvecklade och strävade efter att implementera och sprida kunskap på området likabehandling. Allt i syfte att stimulera samspel mellan aktörer på området.

I Temagrupper Likabehandling lade man också fram ett så kallat intersektionellt perspektiv, där man utgår från att människors medvetna eller omedvetna föreställningar om olika diskrimineringsgrunder vävs samman och därmed kan få en starkare effekt av utestängning och åtskiljande.¹⁵

Maktstrukturer är inte frikopplade från varandra utan samverkar ofta på ett komplext sätt. Tema Likabehandling anser att ett arbete för lika rättigheter och möjligheter därför måste ha ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv som utgångspunkt. Med normkritiskt perspektiv menas att arbetet utgår från en granskning av de normer som ligger till grund för verksamheten. I stället för att rikta in sig på att försöka anpassa personer till rådande normer läggs fokus på att förändra de normer och strukturer som begränsar och stänger ute. Motsatsen till ett normkritiskt perspektiv kan sägas vara ett "toleransperspektiv", där människor som är en del av normen ges valet att tolerera eller säga nej till människor som uppfattas stå utanför den. Med ett toleransperspektiv förändras inga strukturer – och därmed nås inte heller målet lika rättigheter och möjligheter.

Just förändringen av strukturer och mentala förhållningssätt och inte bara individer har växt fram som en central del i Socialfondens värdegrund. Det är också ett område som kan bli föremål för ytterligare analys och utveckling. Det normkritiska perspektivet i Sverige har i hög grad stötts av olika projekt inom Socialfonden. Ett sådant viktigt område gäller makt och genusordningar i arbetsliv och samhälle. Policyutveckling vad gäller tillgänglighet har backats upp genom särskilt processtöd och i samverkan med HSO, numera Funktionsrätt Sverige. Det är värdefullt att detta perspektiv fått genomslag i Socialfondens projekt. Däremot finns det färre exempel på projekt riktade direkt till grupper med olika slags funktionsvariation. Diskriminering ur etnisk synvinkel har i allt högre

grad kopplats just till begreppet intersektionalitet. Genomslag har sannolikt också varit starkt när det gäller HBTQ-frågor, vilket också kan ses som ett resultat av Tema Likabehandling. Gruppen äldre har dock kommit i skymundan, vilket är en följd av kraftfulla satsningar på området ungdomar och arbete, särskilt gruppen NEETs – Not in Education, Employment or Training.

Är Svenska ESF-rådet och Socialfonden en lärande organisation?

En sista fråga i detta avsnitt är i vilken grad Socialfonden kan betraktas som en lärande organisation. Svaret är sannolikt ja men i så fall på vad sätt. För det första har fonden under sina år skapat tusen och åter tusen tillfällen till utbildning, lärande och kompetensutveckling för stora grupper.

I skriften *Sju år, tre fonder och två temaår* för perioden 2007–2013 ger rådet följande bild av positiva resultat.¹⁶ Det är mycket goda resultat men vi vet mindre om effekterna på kort och lång sikt för dessa individer.

Den pågående programutvärderingen pekar på att Socialfondens avtryck varit tydliga framförallt på individnivå. Socialfonden har bidragit till att cirka 270 000 kvinnor och män har fått möjlighet att utvecklas vidare genom kompetensutveckling. Ett exempel på resultat är att grupper av anställda med kort formell utbildning, och som inte utbildat sig efter skolan, har fått del av kompetensutveckling genom ESF-projekt.

Socialfonden har också bidragit till möjligheter för slimmade verksamheter, såsom solo- och mikro-företagare, att arbeta med kompetensutveckling. Socialfonden och Integrationsfonden har bidragit till att fler individer har fått hjälp att ta steget in på och komma närmare arbetsmarknaden. Nära 100 000 kvinnor och män har mottagit olika typer av stöd och utvärderingar visar på goda resultat för individerna som deltar i projekten. Socialfonden har bland annat möjliggjort storskaliga satsningar

¹⁵ Gör rätt(igheter) från början! Projektguide för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Tema Likabehandling, sid. 17

¹⁶ Svenska ESF-rådet (2014) *Sju år, tre fonder och två temaår*. Stockholm

Lärande organisation

Lärande organisation, organisation som kontinuerligt lär av sina erfarenheter i syfte att lösa sina uppgifter på ett bättre sätt. Begreppet, som är centralt i arbetslivet, uttrycker ett idealtillstånd. Lärande organisation har utvecklats till en viktig vision som påverkat synen på hur organisationer bör utvecklas. Ett flertal förutsättningar brukar framhåvas. Ledningen har en viktig funktion och behöver utveckla en samlande vision kring organisationens mål, den skall uppmuntra medlemmarna att tillsammans undersöka och diskutera samarbete och resultat. Vidare skall organisationen medvetet stödja kreativitet och uppmuntra risktagning, vara frikostig med information, sträva efter ett helhets-

perspektiv och stödja laganda. I en lärande organisation har medlemmarna god kunskap om resultat, problem och mål. Utvärderingar är vanliga och samtliga känner samhörighet med varandra och kämpar för att nå bättre resultat. Lärande organisation som begrepp används framför allt inom management i samband med kompetens- och organisationsutveckling, liksom inom organisationsteori med inriktning mot företagande och human resource.

(Källangivelse: Nationalencyklopedin, lärande organisation. <http://www.ne.se.proxy.lib.ltu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/larande-organisation> (hämtad 2017-10-05))

Om formell utbildning och informellt lärande

Inom EU och i annan internationell statistik delas livslångt lärande in i formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande.

Formell utbildning karakteriseras av medvetna och organiserade aktiviteter och omfattar det reguljära utbildningsväsendet.

Icke-formell utbildning karakteriseras också av medvetna och organiserade aktiviteter men omfattar utbildning som är organiserad vid sidan av det reguljära utbildningsväsendet exempelvis folkhögskolan. Här ingår även instruktioner från en hand-

ledare, instruktör eller tränare inom något område. Icke-formell utbildning kan för de sysselsatta ske både på och utanför arbetsplatsen.

Det informella lärandet handlar om självstudier av olika slag samt andra aktiviteter i vardagen med avsikt att lära sig något. Lärandet ska bedrivas med syfte att förbättra sina kunskaper inom något område.

(Källa: Vuxnas deltagande i utbildning 2011/2012. Temarapport 2014:3. Utbildning. SCB)

på ungdomar, inte minst på dem som kallas för dropouts eller sådana som slutat skolan i förtid.

När vi söker analysera resultat och effekter av deltagande i Socialfondens projekt eller verksamheter är det en utmaning att se hur deltagande i olika former och utbildning och lärande knyts samman och stärker individens kompetens och självtillit.

För det andra sker ett lärande på den regionala nivån genom strukturfondspartnerskapet och de kunskapsbyggande och erfarenhetsskapande processerna på regional nivå. Kanske är det så att

Socialfonden i Sverige haft sin starkaste påverkan på den regionala nivån där det utvecklats nya arenor och mötesplatser för att ta sig an regionala utmaningar. Där finns inte bara det lärande som sker i strukturfondspartnerskapen utan också kopplingarna till regionala kompetensplattformar, kommunal vuxenutbildning, folkbildning, utbildningsföretag, omställningsaktörerna och lärande på arbetsplatsen samt sist men inte minst – arbetsmarknadens parter. Det handlar ofta om icke synliga eller mätbara effekter. Min egen hypotes är att Socialfonden på den regionala nivån stärkt Sveriges kapacitet

Validering

Validering syftar till att synliggöra och bekräfta en persons kompetens, oavsett hur den har förvärvats, så att personen kan komma vidare i arbetslivet eller till en utbildning.

Det kan till exempel handla om att korta en pågående utbildning, så att man som elev/student inte behöver läsa om sådant man redan kan. Det kan också handla om att man vill dokumentera sitt kunnande för att söka nytt jobb, eller i samband med kompetensutveckling i jobbet. Ytterligare ett viktigt syfte med validering är att ringa in vilka kunskaper och färdigheter som behöver kompletteras för att man ska uppnå den kvalifikation man önskar. Valideringen kan alltså både ge intyg på det man redan kan och identifiera vad man behöver komplettera för att kunna få ett jobb eller gå en utbildning. På så sätt kan utbildningsinsatserna inriktas mot rätt områden och studietiden kan kortas.

(<http://www.valideringsdelegation.se/om-validering/en-nationell-strategi-for-validering/>)

att möta strukturförändringar, omställningar i arbetslivet men också öppnat vägar till arbete och sysselsättning för människor som står långt utanför arbetsmarknaden.

Det går också att se Svenska ESF-rådets nationella kansli, regionala enheter och medarbetare på olika nivåer som agenter i en lärande organisation. Därtill utgör idéutveckling och framsyn i samverkan med Övervakningskommittén och Strukturfondspartnerskapen en viktig resurs. Det är ett lärande som också handlar om att navigera mot framtiden i ett sammanhang av olika "klämsitsar" som Åsa Lindh pekade på i sin berättelse. Det är ett lärande som ligger i skärningspunkten mellan EU Kommissions vision om Europa 2020 och hur Sverige ska svara upp mot nya kompetenskrav i ett föränderligt arbetsliv.

Det är också en organisation som inte kan stanna upp och vänta på framtiden utan istället vara med att påverka den på olika sätt. Det viktigaste instrumentet är då att genomföra utlysningar på nationell och regional nivå, att välja ut projekt efter värdegrund, relevans och kvalitet och utveckla utvärdering och uppföljning i olika former. I denna lärandets utmaning ingår även att stärka ägarskapet för Socialfondens idéer och verksamhet i samhället

i stort men också hos arbetsmarknadens parter och andra aktörer på den svenska kompetensmarknaden.

Det informella lärandet får en ökad betydelse. Utredningar om policy och praktik för validering har pågått i Sverige sedan slutet av 1990-talet. Den nuvarande valideringsdelegationen redovisade våren 2017 en strategi med fem övergripande prioriteringar för arbetet framåt. Prioriteringarna gäller för den fortsatta utvecklingen av validering inom både utbildningssystemet och i arbetslivet. Ett område är överförbarhet mellan kvalifikationer. Den nationella referensramen för kvalifikationer (SeQF) bör utgöra den gemensamma utgångspunkten. Läranderesultat bör användas för att beskriva kompetenskrav. Dessutom behövs ansvar på nationell och regional nivå. Ett valideringssystem förutsätter hög kvalitet och legitimitet samt resurser.

Därtill krävs stabil finansiering och organisatoriska lösningar som ger incitament för validering i de ordinarie systemen. Utvecklingsprojekt bör kopplas till etablerade strukturer och vara förankrade på nationell nivå. Dessutom behövs information och vägledning.

7. Ett Europa i omvandling och Socialfondens framtid

De utmaningar i arbetslivet och samhället som vi står inför är större och har ändrat karaktär. Vissa tendenser är nya, medan andra har funnits länge men kräver ytterligare arbete. Det gäller till exempel förändrade samhälls- och familjestrukturer och arbetsmönster, längre och mer mångsidigt arbetsliv, en mer diversifierad arbetsstyrka och utveckling av nya arbetsformer, motsägelsen mellan en högre utbildningsnivå och omfattande kompetensglapp, nya behov och möjligheter till följd av en ökad förväntad livslängd och en åldrande befolkning samt den tekniska utvecklingen och digitaliseringen av samhället och ekonomin.

(Ur Faktablad EU-kommissionen – En europeisk pelare för sociala rättigheter¹⁷)

På väg mot ett enat eller delat Europa?

Under senare år har det skett stora förändringar inom EU och det europolitiska landskapet. Finanskrisen för ett decennium sedan hade djupa vågrörelser in i den europeiska ekonomin och medborgarnas sociala och ekonomiska villkor. I många länder ledde det till hårda strukturpolitiska åtgärder med minskning av offentliga utgifter, nedläggning av företag och ett ökat utanförskap, arbetslöshet och ökad fattigdom. I andra länder kunde man genomföra en mjukare strukturförändring genom att kombinera reducerad arbetstid med lärande och kompetensutveckling. Finanskrisen blev den stora testbadden för Socialfondens möjlighet att verka som en buffert i omställningen och stärka individers kompetens, självtillit och arbetsmarknadsvärde. Effekterna blir dock begränsade om det inte finns jobb att söka och den strukturella arbetslöshetens negativa verkningar slår hårt mot individer, familjer

och samhället. Detta har i sin tur lett till en ökad andel egenföretagare och självanställda – både frivilligt och ofrivilligt.

Nästa stora krav på omvandling var konvergenskravet och där EU och de stora aktörerna på den finansiella marknaden krävde en bättre hushållning med statens resurser, en effektivare statsapparat och skatteförvaltning samt stora strukturella och institutionella förändringar. Det är inte så många idag som talar om Grexit eftersom Brexit nu blivit en realitet. Kraven på att Grekland ska ordna upp sin ekonomi, göra institutionella förändringar och utveckla en modernare offentlig sektor ligger dock kvar. Och fortfarande är arbetslösheten och särskilt ungdomsarbetslösheten stor i många sydeuropeiska länder.

En tredje institutionell förändring i EU gäller värdegrunden, synen på demokratin, yttrandefriheten och frågor om rasism och främlingsfientlighet. I allt fler länder växer olika populistiska och främlingsfientliga partier fram. Polariseringen mellan olika politiska block ökar och det blir svårigheter att bygga starka allianser på regeringsnivå. Det uppstår därmed stora spänningar i den värdegrund som den Europeiska Unionen representerar och olika politiska inriktningar i skilda länder. Den ökade migrationen och flyktinginvandringen under hösten 2015 har accentuerat dessa spänningar. Ytterligare en utveckling som hotar EU:s demokratiska värdegrund är en växande islamofobi, judehat och hot mot olika grupper i samhället. Den stora migrationen och hur nyanlända bemöts, utvecklas och ser på sin framtid är en stor utmaning för det svenska välfärdssystemet och arbetsmarknadspolitiken och ställer nya krav på den Europeiska socialfonden i Sverige.

¹⁷ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-545_sv.htm

Som tidigare nämnts är det en institutionell förändring av historiskt omvälvande kraft i och med Brexit och Storbritanniens utträde ur EU-gemenskapen. Det är idag svårt att sia om vad det betyder för den europeiska sammanhållningen, handel och export, människors rörlighet och erfarenhetsutbyte inom Europa, gemensamma satsningar på forskning och utbildning samt infrastruktur för transporter och kommunikationer. En sak förefaller dock säker, nämligen att den gemensamma spelplanen när det gäller forskning, utbildning, utveckling, sociala och teknologiska innovationer stramas upp. På ett mer konkret plan innebär det att EU:s samlade resurser minskar och att det kan få stora konsekvenser både för budget och inriktning på kommande strukturfonder och forskningsfonder.

Arbetslivets utveckling i ett framtidsperspektiv

Regeringens arbetsgrupp för arbetets framtid lade våren 2016 fram en slutrapport och dessförinnan elva delrapporter. Arbetsgruppen pekade på långsiktiga trender och viktiga institutionella insatser.¹⁸

Vidare betonade arbetsgruppen att det finns centrala förutsättningar för arbetets framtid som man inte hade tillfälle att beakta, men som har stor betydelse både för individ och för samhälle.

Tre långsiktiga trender...

...har vi bedömt vara av särskild betydelse för framtidens arbete på 10–15 års sikt: **globalisering**, **digitalisering** och **robotisering** samt den **demografiska utvecklingen** med en åldrande befolkning och omfattande migration. Med utgångspunkt från dessa trender har arbetet främst fokuserat på frågor som rör arbetskraften och arbetet som sådant. Två huvudområden har identifierats för en arbetsmarknad på två ben:

- **Flexibilitet och kompetens på den ordinarie arbetsmarknaden.** Bättre förutsättningar för livslång kompetensutveckling och möjlighet till återkommande utbildning för dem som har jobb behövs.
- **Underlätta inträdet och inkludera alla i arbetslivet.**

Nya verktyg behövs och fler vägar skapas från skola till arbete för att förbättra matchningen, inkludera fler i arbetslivet och motverka utslagning. Därutöver ser vi behov av **åtgärder inom socialförsäkrings-systemet** för en arbetsmarknad som håller ihop.

Ser vi 10–15 år framåt kommer konkurrensen med såväl gamla som nya industriländer sannolikt att skärpas och den tekniska utvecklingen göra fler arbetsuppgifter flyttbara. En förutsättning för att full sysselsättning då ska nås är att vår konkurrenskraft är god och att svenskt näringsliv förmår producera både varor och tjänster lönsamt för exportmarknaden. Frågor som tar sikte på företagandets villkor, näringslivets utvecklingskraft, innovationsklimat och exportmöjligheter är centrala för arbete och sysselsättning men har inte behandlats i denna fas av framtidsarbetet.

Det är en oroande trend att andelen självanställda ökar och att löneutvecklingen faller på ett europeiskt plan och till vissa delar också i Sverige. Det blir därmed också en strategisk fråga när det gäller utvecklingen av anställningsrelationerna i Sverige i framtiden. Trenden i Europa är att fasta anställningar minskar och att det antingen blir fler tillfälliga jobb som lönearbetare eller att gruppen egenanställda ökar.

Inom flera områden växer det fram ofrivilliga självanställningar som en nyckel till arbete. Om den utvecklingen fortsätter finns skäl att fördjupa kunskapen om trygghet och arbetsmiljö för de växande grupperna som står utanför de fasta jobben. Mot den bakgrunden bör man se över de sociala trygghetsvillkoren för egenanställda och särskilt när indi-

viden befinner sig i limbo mellan att vara anställd, att ha tillfälliga jobb och stundtals verka genom enskild firma. Den nya delningsekonomin löser också upp traditionella anställningsrelationer och tunnar ut gränserna mellan arbetsgivare, arbetstagare och konsument.

Den mest grundläggande frågan gäller dock hur den svenska modellen med kollektivavtal kan bevaras och utvecklas inför framtiden för att slå vakt om trygghet, utveckling och anständiga löner. I det sammanhanget handlar det också om utstationeringsdirektivet, digital single market och hur arbetskraftsmigrationen mellan Sverige och olika medlemsländer i EU utvecklas. Det är en fråga som inte bara handlar om löner och arbetsmiljö utan också hur konkurrensen ökar gentemot svenska små och medelstora företag. De senaste årens erfarenheter visar på att de lagstadgade kraven på en god arbetsmiljö och kollektivavtalade löner inte tillämpas med stora risker för enskilda arbetstagare oavsett varifrån de kommer. Vidare kommer frågan om arbetstider, arbetspass och arbetstillstånd upp på dagordningen.

Försvinner jobben i framtiden?

Under historiens gång har det funnits många profetior om att jobben kommer minska i antal eller försvinna. För drygt ett par decennier sedan gav Jeremy Rifkin ut boken *The end of work*, där han förutspådde att antalet jobb successivt skulle minska genom ökad användning av datorer, robotar och utveckling av ny teknik.¹⁹ Andra tankar var medarbetarlösa virtuella fabriker och möjligheterna till jobb kunde sökas i den tredje sektorn och det civila samhället. Under de två decennier som gått sedan Rifkins bok har sysselsättningen i USA gått upp och ned, men man kan också säga att de senaste årens diskussion om den snabba jobbomvandlingen delvis hunnit ikapp Rifkins tankar som uttrycktes långt före internetrevolutionens olika vågor med smartphones, 3D skrivare, sakernas internet och mer genomgripande effekter av digitalisering.

De senaste åren har det spekulerats om att hälften av dagens jobb försvinner om tjugo år som en följd av automatisering och robotisering. Detta innebär

ju inte att hälften av arbetsmarknaden sjunker ned i ett slukhål av försvunna jobb. Det sker en ständig omvandling av jobben när det gäller uppgifter, innehåll, krav och miljöer för utförande. Det finns också en uppåtgående rörelse i en yrkeshierarki där jobben fylls med mer kvalifikationer och därmed ges ett namn med högre status på arbetsmarknaden. Tanken att mer rutinartade kognitiva och manuella uppgifter som är relativt standardiserade kan ersättas av datorer och robotar i automatiseringens kölvatten är ingen nyhet.

Den stora förändringen gäller den inre omvandlingen av vilka arbetskrav och arbetsfunktioner som utvecklas inom olika yrken. Att yrken läggs ned och nya uppstår på ett löpande band är mindre troligt. Nya arbetsuppgifter och en funktionell omvandling av arbetsorganisationen i digitaliseringens och automatiseringens kölvatten ställer ökande krav på kompetensutveckling och lärande för omställning. En avgörande faktor är således skillnader i arbetsorganisation. Länder med moderna arbetsorganisationer med inslag av kommunikativa arbetsformer och delaktighet har lägre risk att drabbas av den genomgripande automatiseringens kontrollerande kraft. En annan viktig aspekt är i vilken grad de anställda har förutsättningar och makt att medverka i utformningen av arbetsplatsen så att anpassningen mellan människa och teknik blir optimal. Här spelar också utbildningsnivån in i hög grad.

På väg mot en ny EU-pelare för sociala rättigheter?

Våren 2016 presenterade EU-kommissionen ett förslag till en konsultation om *En pelare för sociala rättigheter – A European Pillar of Social Rights*. I första hand är konsultationen avsedd för EMU-länderna, och EU-kommissionen president Jean-Claude Juncker har utsett Allan Larsson, tidigare generaldirektör för DG Employment och före detta minister i Sveriges regering, att leda denna process. Vidare föreslår EU-kommissionen ändringar i utstationeringsdirektivet och nytt direktiv om EU och den nya delningsekonomin.

I meddelandet från EU-kommissionen framhålls syftet med samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter på följande sätt.²⁰

¹⁸ <http://www.regeringen.se/sveriges-regering/statsradsberedningen/uppdrag-framtid/arbetet-i-framtiden/>

¹⁹ Rifkin, J. (1996) *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era*.

²⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-545_sv.htm

Utgångspunkten är de sociala mål och rättigheter som finns inskrivna i EU:s primärrätt, dvs. fördraget om Europeiska unionen, fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna och EU-domstolens rättspraxis. För att få ett tillräckligt brett diskussionsunderlag för samrådet omfattas både områden där EU har befogenhet att lagstifta och andra områden där medlemsstaterna har huvudansvaret och där EU:s roll är att stödja och komplettera. Inspiration har också hämtats från praxis på nationell nivå och internationell rätt.

Under våren 2017 har EU-kommissionen sammanställt idéer och synpunkter från de olika rådslagen i några policydokument. Utmanande frågor inför framtiden är befolkningsutvecklingen med ett åldrande Europa och ökad migration. Vidare betonas nya levnadssätt och livsstilar samt en större mångfald i konsumtion, boende och utbildning och socialt engagemang samt effekter av digitalisering och ny teknik. EU-kommissionen lyfter också fram

nya sociala risker med utanförskap och segregation, vilka ställer krav på både en fungerande välfärd och livslångt lärande. Vidare pekas på stora förändringar i arbetslivet med allt fler yrkesbyten och omställningar under levnadsbanan. Arbetet blir också mer flexibelt i tid, rum och arbetsmarknadsrelationer.

Arbetslivet håller på att förändras i grunden genom en kombinerad inverkan av teknikens framsteg, globaliseringen och tjänstesektorns tillväxt. Hela branscher omvandlas på grund av delningsekonomi och nätplattformar. Arbetskraften måste hantera allt snabbare förändringar, skaffa sig ny kompetens, anpassa sig till nya affärsmodeller och rätta sig efter konsumenternas nya önskemål. För några utgör dessa förändringar fantastiska möjligheter med flexibla arbetsformer tack vare digital teknik, flexitid och distansarbete, som blir allt vanligare. För andra är de en orsak till otrygghet.

(Diskussionsunderlag om EU:s Sociala Dimension. Europeiska Kommissionen. April 2017)

8. Källor och referenser

KÄLLOR

En stor del av materialet har laddats ned från www.esf.se, www.scb.se, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325>

Underlaget för skriften består av några intervjuer med nyckelpersoner inom socialfondens historia i Sverige och personer som fortfarande är aktiva i olika roller.

A. REFERENSER

Abrahamsson (2001) Resan till landet mångfald – med Equal som färdmedel 2001 i Fägerlind, G. & Ekelöf, E. (2001) *Mångfald i svenskt arbetsliv – idéer, aktiviteter och aktörer*. Stockholm; Ralf.

Abrahamsson, K. (2016) *Att förutsäga arbetets framtid. Då, nu och sedan*. Futurion rapporter 2016:2.

Arbetsmarknadsdepartementet (2007) Nationellt strukturprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning. Europeiska socialfonden 2007–2013.

Arbetsmarknadsdepartementet (2014) Förslag till nationellt socialfondsprogram för investeringar för tillväxt och sysselsättning. 2014–2020.

Arbetsmiljöforum (2012) Tema likabehandling. RÖSTER FRÅN FÄLTET En text om tillgänglighet i ESF-projekt.

Arbetsmiljöforum (2013) Gör rätt(igheter) från början! Projektguide för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Tema Likabehandling.

EU Kommissionen (2005) MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET OCH EUROPAPARLAMENTET. Gemensamma insatser för tillväxt och sysselsättning: gemenskapens Lissabonprogram.

EU Kommissionen (2016). MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN (2016) Kommissionens arbetsprogram 2017. Ett EU som skyddar, försvarar och sätter medborgarna i centrum.

EU Kommissionen (2016) Europeiska socialfonden investerar i människor. Europeiska kommissionen Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering. Bryssel 2016.

EU Kommissionen (2017) En Europeisk Pelare för Sociala rättigheter. Bryssel.

EU Commission THE EUROPEAN SOCIAL FUND INVESTING IN PEOPLE What it is and what it does. Brussels EU 2012.

EU Commission. SOCIAL AGENDA no 47. European Social Fund. Investing in People since 1957. Brussels 2017.

European Communities (2007) EUROPEAN SOCIAL FUND. 50 years investing in people. Brussels.

Europeiska Socialfonden. Nationellt socialfondsprogram för investering för tillväxt och sysselsättning 2014–2020 Beslutat 3 december 2014.

Floren, A-K. & Wallin, G. (2014) *Handbok i arbetsplatslärande. Vad, hur och varför det är viktigt*. Tema: arbete och omställning.

Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000–2006. SVERIGE.

Ledningskonsulterna (2005) EQUAL Gemenskapens laboratorium. Fungerande experiment – minskad diskriminering? Halvtidsutvärdering II Gemenskapsinitiativet EQUAL Slutrapport.

Power, M. (1999) *Audit society. Rituals of verification*. Oxford: OUP Oxford.

Prop. 2016/17: 50 *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*.

Ramböll (2013) *Utvärdering av Europeiska socialfonden i Sverige*. Slutrapport. Stockholm: Ramböll 2013.

Rifkin, J. (1996) *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*.

Riksrevisionen (2012) RiR 2012:22 Mer att förenkla! Administration i strukturfondsprojekt.

Riksrevisionsverket (2002) *Kompetensutveckling för sysselsatta – delutvärdering av ett insatsområde inom Europeiska socialfondens program Mål 3 (RRV 2002:2)*.

Sandberg, Å. m.fl. (2016) *På jakt efter framtidens arbete. Utmaningar i arbetets organisering och forskning*. Stockholm: Tankesmedjan Tiden.

Scaramuzzino, R., Heule, C., Johansson, H. & Meeuwisse, A. (2010) EU OCH DEN IDEELLA SEKTORN. En studie av det svenska Equalprogrammet. Malmö högskola. FoU Rapport 2010:2.

SCB (2014) Vuxnas deltagande i utbildning 2011/2012. *Temareport 2014:3. Utbildning*. SCB.

Statskontoret (2002) EU:s sysselsättningsstrategi och utformningen av den nationella politiken. Enheten för utvärderingsfrågor. Missiv 2002-01-08.

Svenska ESF-rådet (2004) Equal – ett program inom Europeiska Socialfonden. Ett idéprogram för att motverka diskriminering och utestängning i arbetslivet. Stockholm.

Svenska ESF-rådet (2005) 46 utvecklingspartnerskap för att bekämpa diskriminering och utestängning i arbetslivet. Stockholm.

Svenska ESF-rådet (2007) SLUTRAPPORT. Europeiska socialfonden i Sverige. 2000–2006.

Svenska ESF-rådet (2007) Växtkraft Mål 3. SLUTRAPPORT Europeiska socialfonden i Sverige 2000-2006. Svenska ESF-rådet.

Svenska ESF-rådet (2010) Sverige. Equal slutrapport. ESF i Sverige 2000–2006.

Svenska ESF-rådet (2012) Slutrapport Temaåret 2012 Aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna.

Svenska ESF-rådet (2013) Socialfonden i Sverige 2007–2013. ÅRSRAPPORT till EU Kommissionen. 2013.

Svenska ESF-rådet (2013) Sju år, tre fonder och två europeiska temaår.

Svenska ESF-rådet (2014) Erfarenheter från Europeiska socialfonden 2007–2013. Avrapportering av regeringsuppdrag.

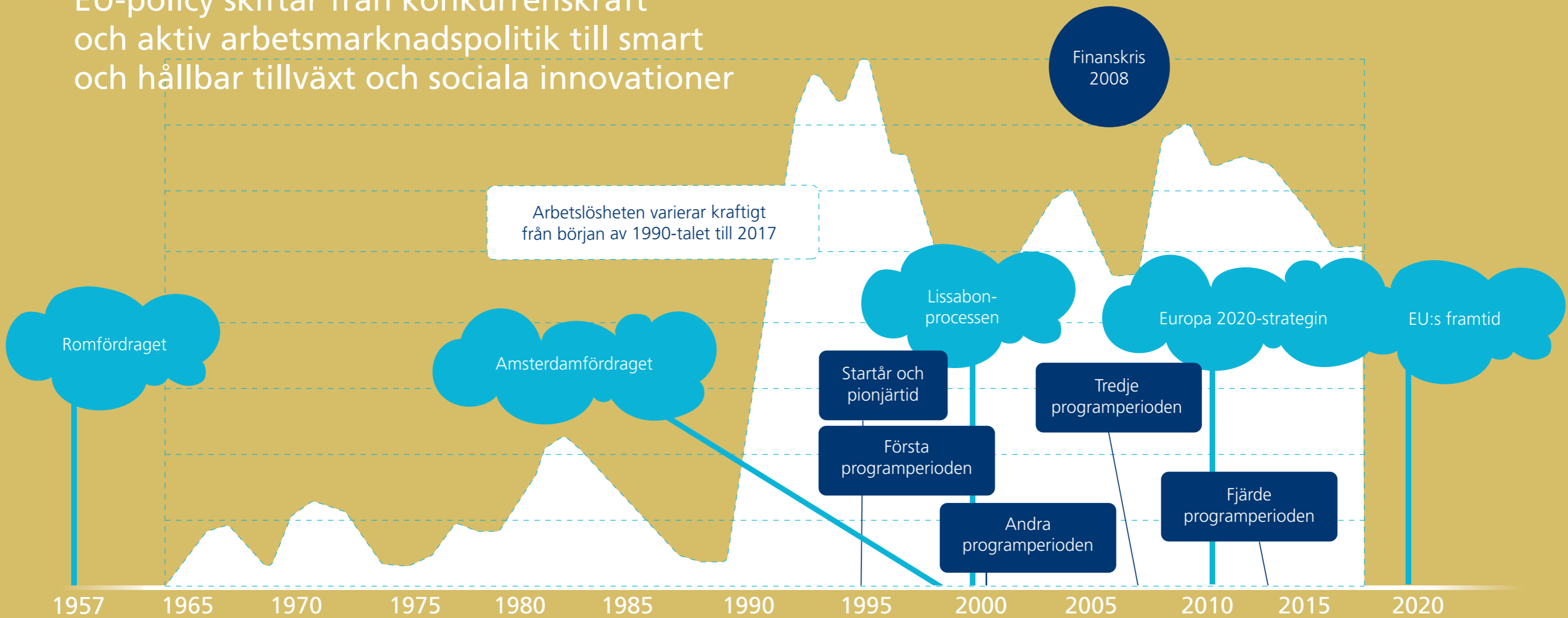
Svenska ESF-rådet (2015) Handlingsplan för Europeiska socialfonden 2014–2020, nationella medel.

Svenska ESF-rådet (2016). Utvecklingen i det nationella socialfondsprogrammet för investering i tillväxt och sysselsättning.

Svensson, L. & Åberg, C. (2016) Slutrapport förstudie. Implementering av en tematisk plattform för ett hållbart arbetsliv. Apel.



EU-policy skiftar från konkurrenskraft och aktiv arbetsmarknadspolitik till smart och hållbar tillväxt och sociala innovationer



Mål 4
ADAPT
Employment

Svenska ESF-rådet
startade

Mål 3 och Equal

20 regioner
blir 8

SFP regionala
struktur-
fundspartnerskap

Programområde 1:
utvecklas i jobbet
Programområde 2:
komma i jobb
Länsarbetsnämnden
avvecklas

Programområde 1:
utvecklas i jobbet
Programområde 2:
komma i jobb
Programområde 3:
unga i jobb



SVENSKA ESF-RÅDET
020-33 33 90
esf@esf.se
Box 47141
100 74 Stockholm