

# **Regional handlingsplan för Europeiska socialfonden 2014– 2020 i Övre Norrland**

## Innehåll

Inledning.....	4
1. Beskrivning av programområdet Övre Norrland.....	5
1.1 Den regionala handlingsplanen i en europeisk kontext.....	5
1.2 En del av den europeiska sammanhållningspolitiken.....	5
1.3 Nationell arbetsmarknadspolitik och regionalt tillväxtarbete.....	8
2. Regionens utvecklingsbehov och ESF inriktning.....	10
2.1 Geografi och befolkning.....	10
2.1.1 Demografiska och geografiska utmaningar.....	10
2.1.2 En gränsnära region.....	12
2.1.3 En digital region.....	13
2.1.4 Urfolk och nationella minoriteter.....	14
2.2 Främja kompetensutveckling, ökad mångfald och lärande på arbetsplatser.....	16
2.2.1 Ett föränderligt arbetsliv och trösklar på arbetsmarknaden.....	16
2.2.2 Näringsstrukturer, generationsväxling och företagande.....	17
2.2.3 En könssegregerad arbetsmarknad.....	20
2.2.4 Geografiskt stora, men branschmässigt smala, arbetsmarknader.....	21
2.2.5 Innovation och förnyelse genom kompetensutveckling.....	22
2.2.6 Kompetens och kunskap – avgörande för konkurrenskraften.....	23
2.2.7 Hållbart och inkluderande arbetsliv.....	25
2.3 Öka mångfalden på arbetsplatserna.....	27
Socialfondens prioriterade målgrupper.....	27
2.3.1 Unga (15–24 år).....	28
2.3.2 Nyanlända invandrare.....	29
2.3.3 Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.....	30
2.3.4 Personer som är långtidsarbetslösa (längre än 12 månader).....	31
2.3.5 Personer som är sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete.....	34
2.4 Vidareutveckla strukturer för kompetensförsörjning.....	36
2.4.1 Kompetensförsörjning.....	36
2.4.2 Ansvar inom arbetsmarknadspolitik.....	37
2.4.3 Infrastruktur för lärande och kompetensförsörjning.....	39
2.4.4 Regionala kompetensplattformar.....	41
3. Programområden.....	42
3.1 Programområde 1 – Kompetensförsörjning.....	43
3.1.1 Investeringsprioritering 10.3.....	44
3.1.2 Investeringsprioritering 10.4.....	45

3.2 Programområde 2 – Öka övergångarna till arbete .....	46
3.2.1 Investeringsprioritering 8.1 .....	47
3.2.2 Investeringsprioritering 8.2 .....	48
3.2.3 Investeringsprioritering 9.1 .....	50
4. Horisontella principer .....	52
4.1 Hållbar utveckling.....	52
4.2 Främja lika möjligheter och icke-diskriminering, inklusive tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning .....	52
4.3 Främja jämställdhet mellan kvinnor och män .....	53
5. Transnationellt samarbete .....	56
5.2 Östersjöstrategin.....	57
6. Regionala principer för urval .....	58
7. Fondsamordning.....	60
De europeiska struktur- och investeringsfonderna .....	60
Europeiska sektorsprogram.....	61
8. Hållbar stadsutveckling .....	63
9. Framtagande .....	64
10. Strukturfondspartnerskapet.....	65
10.1 Uppföljning och återkoppling till strukturfondspartnerskapet.....	65

## Inledning

Denna regionala handlingsplan är ett formellt styrande dokument som ska ligga till grund för genomförandet av Europeiska socialfonden i regionen. Handlingsplanen är framtagen av regionalt tillväxtansvariga i samverkan med Svenska ESF-rådet och berörda myndigheter, arbetsmarknadens parter, ideella organisationer och de regionala kompetensplattformarna m.fl.

Europeiska socialfonden ska användas till att förstärka och utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken. Det nationella programmet för Socialfonden ska genomföras i projekt på såväl nationell som regional och lokal nivå. För varje NUTS II-region finns en regional handlingsplan, (en geografisk indelning sker i åtta NUTS II-regioner, vilka är desamma som för regionala program inom Europeiska regionala utvecklingsfonden). Handlingsplanen utgår från omvärldsanalys, behovsanalys samt målgruppsanalys ur ett socioekonomiskt perspektiv med regional inriktning och fokus och utgör en regional anpassning av det nationella programmet och anger för regionen identifierade utgångspunkter och prioriteringar. Samtliga regionala handlingsplaner omfattar de regionala medlen i programområde 1 och 2. Dessutom omfattar handlingsplanerna för Mellersta Norrland, Norra Mellansverige och Sydsverige programområde 3.

Den regionala handlingsplanen ska följas upp regelbundet av strukturfondspartnerskapen i samråd med Svenska ESF-rådet. Handlingsplanen kan vid behov revideras. Eventuella revideringar av handlingsplanen fastställs av Övervakningskommittén.

För att möta demografiska utmaningar och bidra till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden är all statistik på individnivå i handlingsplanen könsuppdelad där så är möjligt. Statistik och analys är också problematiserad ur ett köns-, integrations- och ungdomsperspektiv. Enligt det nationella programmet ska den europeiska standarden (Gender Cop<sup>1</sup>) eller motsvarande användas i genomförandet för att nå Europeiska kommissionens skalkrav om jämställdhetsintegrering.

---

<sup>1</sup> Gender-CoP står för ”The European Community of Practice on Gender Mainstreaming” och är EU-kommissionens lärande nätverk för jämställdhetsintegrering inom Europeiska Socialfonden (ESF). I Sverige leds arbetet av Svenska ESF-rådet.

## 1. Beskrivning av programområdet Övre Norrland

### 1.1 Den regionala handlingsplanen i en europeisk kontext

Den regionala handlingsplanen ska bidra till att uppnå Europas mål om smart, hållbar och inkluderande tillväxt. I Sverige anger partnerskapsöverenskommelsen mellan Sverige och EU-kommissionen att Socialfonden i Sverige ska inriktas på att främja hållbar och kvalitativ sysselsättning, arbetskraftens rörlighet och social delaktighet, bekämpa fattigdom och diskriminering samt investera i utbildning och vidareutbildning, inklusive yrkesutbildning för färdigheter och livslångt lärande. Socialfondsprogrammet genomförs genom ett nationellt program med en nationell handlingsplan och åtta regionala handlingsplaner, som ska säkerställa att programmets insatser bidrar till det regionala arbetet med hållbar tillväxt.

Övre Norrlands regionala handlingsplan för Europeiska socialfonden (ESF) är indelad i 10 kapitel, där kapitel 1 ger en bild av det europeiska och nationella ramverket, samt hur Övre Norrland ligger till i förhållande till målen i Europa 2020. Kapitlen 2 och 3 anger inriktningen och prioriteringarna för Socialfonden i Övre Norrland. Kapitlen 4 och 5 anger de horisontella perspektiven. Kapitel 6 anger de principer som styr strukturfondspartnerskapets bedömning av projektansökningar. Kapitlen 7 och 8 anger hur kopplingar till andra program och insatser för hållbar stadsutveckling kan ske. Kapitel 9 visar hur framtagandet av handlingsplanen sett ut och kapitel 10 anger hur strukturfondspartnerskapet arbetar i förhållande till handlingsplanen.

### 1.2 En del av den europeiska sammanhållningspolitiken

ESF är en del av EU:s sammanhållningspolitik. Detta innebär att fonden ska bidra till unionens ekonomiska, sociala och geografiska sammanhållning genom att minska skillnaderna i utveckling mellan EU:s länder och regioner, samt på så vis bidra till en bättre ekonomisk utveckling i hela EU.

Enligt EU:s förordning<sup>2</sup> ska ESF främja hög sysselsättning och kvalitet i arbetet, stödja arbetstagarnas geografiska och yrkesmässiga rörlighet, underlätta anpassning till förändringar, främja en hög utbildningsnivå och verka för jämställdhet, lika möjligheter och icke-diskriminering, öka den sociala inkluderingen samt bekämpa fattigdom och därigenom bidra till unionens prioriteringar när det gäller att stärka den ekonomiska, sociala och territoriella sammanhållningen.

ESF ska gynna människor, även utsatta grupper som långtidsarbetslösa, personer med funktionsnedsättning, nyanlända invandrare, etniska minoriteter, marginaliserade grupper och personer som står inför social utestängning. ESF ska också stödja företag, system och strukturer för att underlätta deras anpassning till nya utmaningar, främja god förvaltning och reformer, särskilt när det gäller arbetsmarknad, utbildning och socialpolitik.

---

<sup>2</sup> Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) nr 1304/2013.

## Europa 2020 – EU:s strategi för hållbar tillväxt

Insatserna inom ESF ska bidra till att uppnå EU:s strategi för hållbar tillväxt, Europa 2020. Strategin har tre övergripande målsättningar: 1) smart tillväxt – en tillväxt baserad på kunskap och innovation, 2) hållbar tillväxt – en koldioxidnsål och resurseffektiv tillväxt samt 3) en tillväxt för alla, med hög sysselsättning och lågt utanförskap.

Kopplat till de övergripande målen finns ett antal kvantifierade mål. Dessa anpassas efter de nationella förutsättningarna till nationella mål. Det nationella Socialfondsprogrammet för Sverige lyfter särskilt fram fyra av de svenska Europa 2020-målen, i relation till användningen av ESF i Sverige:

- Eftersträva en höjning av sysselsättningsgraden bland kvinnor och män i åldrarna 20-64 år till väl över 80 procent år 2020. Höjningen ska främst ske i grupper med svag förankring på arbetsmarknaden.
- Andelen av befolkningen som har en eftergymnasial utbildning ska ligga mellan 40-45 procent i åldersgruppen 30-34 år.
- Andelen 18-24-åringar som inte har fullföljd gymnasieutbildning och som inte heller deltar i någon form av studier ska vara mindre än 10 procent.
- Öka den sociala delaktigheten genom att minska andelen kvinnor och män 20-64 år som är utanför arbetskraften (utom heltidsstuderande), långtidsarbetslösa eller långtidssjukskrivna, till väl under 14 procent.

## Övre Norrland i förhållande till Europa 2020-målen

Övre Norrland är ett av Europas, till ytan, största NUTS II-områden<sup>3</sup>, och består av nära 40 procent av Sveriges yta, med en genomsnittlig befolkningstäthet på tre personer per kvadratkilometer – i jämförelse med genomsnittet för Europa som är 23 personer per kvadratkilometer. Inom programgeografin finns såväl växande städer med en ung befolkning, som mindre orter med en mycket hög snittålder samt en geografi som spänner mellan kust och fjäll.

I universitetsorterna är andelen individer som har en eftergymnasial utbildning närmare 60 procent, samtidigt som andelen med eftergymnasial utbildning är betydligt lägre i många kommuner och några kommuner bara har cirka 20 procent med eftergymnasial utbildning. Det är i synnerhet männen som ofta har en lägre formell utbildningsnivå. I några kommuner har nästan var fjärde man endast formell grundskolekompetens.

En alltför stor andel unga fullföljer inte sin gymnasieutbildning, i såväl Sverige som Övre Norrland. Andelen unga som fullföljer en gymnasieutbildning inom fyra år varierar stort mellan Övre Norrlands kommuner. I några kommuner har närmare 90 procent av eleverna slutfört en gymnasieutbildning, medan siffran är så låg som 56 procent i andra kommuner.

Sysselsättningsgraden i Övre Norrland är, precis som för övriga riket, hög i relation till de flesta av EU:s regioner. Detta förklaras till stor del av att kvinnor förvärvsarbetar i högre grad. Sysselsättningsgraden varierar dock stort beroende på födelseland. År 2011 hade personer som är födda utanför Norden, men i Europa, en sysselsättningsgrad på cirka 60 procent, att jämföra med cirka 80 procent för kvinnor och män födda i Sverige. Motsvarande siffra för kvinnor och män födda

---

<sup>3</sup> NUTS-område är en geografisk indelning som används av EU. Norrbottens och Västerbottens län utgör tillsammans NUTS II-området Övre Norrland.

utanför Europa låg vid samma tidpunkt på omkring 50 procent. Liknande skillnader mellan grupper finns också när det gäller arbetslöshet. Arbetslösheten bland unga, och i synnerhet unga män, är betydligt högre i jämförelse med övriga inom åldern 16–64, men även i jämförelse med riket.<sup>4</sup>

Under 2012 stod 32 procent av befolkningen i åldrarna 15–74 utanför arbetsmarknaden i Övre Norrland. Kvinnor är idag i högre utsträckning utanför arbetsmarknaden i Övre Norrland, såväl som i riket. En bidragande orsak är att kvinnor i högre grad är sjukskrivna i jämförelse med män. Samtidigt är män i högre utsträckning långtidsarbetslösa i jämförelse med kvinnor och utrikesfödda, även funktionshindrade och unga är i högre utsträckning långtidsarbetslösa.

### **Sveriges partnerskapsöverenskommelse – ramverket för Europeiska socialfondens inriktning**

Sverige tecknar en partnerskapsöverenskommelse med EU-kommissionen. Denna överenskommelse klargör hur Sverige vill använda EU:s strukturfonder under programperioden och ligger sedan till grund för de program som tas fram på nationell och regional nivå i Sverige.

Med hänvisning till Europeiska socialfondens användande i Sverige lyfter partnerskapsöverenskommelsen tre tematiska mål som är inriktningen för Socialfonden i Sverige.

- Främja hållbar och kvalitativ sysselsättning och arbetskraftens rörlighet (Mål 8)
- Främja social delaktighet samt bekämpa fattigdom och diskriminering (Mål 9)
- Investera i utbildning och vidareutbildning, inklusive yrkesutbildning för färdigheter och livslångt lärande (Mål 10)

Socialfondens insatser inom tematiskt mål 8 syftar till att öka övergången till arbete för att därigenom förbättra arbetsmarknadens funktionssätt och varaktigt öka sysselsättningen. Målet är att tillämpa och/eller utveckla metoder som dels bidrar till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden utvecklas och kommer i arbete eller kommer närmare arbetsmarknaden, dels bidrar till att underlätta ungas etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning.

Socialfondens insatser inom tematiskt mål 9 syftar till att tillämpa och utveckla metoder som bidrar till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden utvecklas och kommer i arbete eller kommer närmare arbetsmarknaden. Målet är att öka övergången till arbete. Inom detta tematiska mål ska insatserna riktas till personer som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden, som en följd av att de har en sammansatt problematik med arbetslöshet i kombination med till exempel ohälsa eller funktionsnedsättning.

Prioriterade grupper för tematiskt mål 8 och 9 är unga kvinnor och män (15–24 år), är långtidsarbetslösa (mer än 12 månader), har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, är nyanlända invandrare eller är, eller har varit, sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete. Insatserna ska vara i linje med den nationella arbetsmarknadspolitiken och syfta till att förstärka och utveckla denna.

Målet för Socialfondens insatser inom tematiskt mål 10 är att bidra till sysselsättning, tillväxt och ett hållbart arbetsliv genom kompetensutveckling som utgår från verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov. Satsningarna ska bidra till att ställningen på arbetsmarknaden stärks för deltagande kvinnor och män och till att tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens. Insatser ska också inriktas på att utveckla och tillämpa metoder och former för samverkan som förstärker kopplingen mellan utbildning och arbetsliv. Insatser ska också inriktas mot

att utveckla och tillämpa metoder samt former för samverkan som förstärker kopplingen mellan utbildning och arbetsliv.

Målgruppen för insatser inom programområde 1 (Kompetensförsörjning) är alla sysselsatta, såväl företagare som anställda oavsett anställningsform och tidslängd, inom privat och offentlig sektor samt verksamma inom ideell sektor. Målgruppsdefinitionen är bred i syfte att möta behov av kompetensutveckling i alla typer av verksamheter. Givet programmets syfte att bidra till ökad tillväxt och sysselsättning är kompetensutveckling i små och medelstora företag särskilt betydelsefull. Målgruppen för programområdet omfattar dessutom personer som är prioriterade i programområde 2 (Öka övergången till arbete).

### 1.3 Nationell arbetsmarknadspolitik och regionalt tillväxtarbete

#### Nationellt Socialfondsprogram 2014–2020

Det nationella programmet för ESF 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 individers ställning på arbetsmarknaden
- förstärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv
- öka övergången 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.

Programmet ska genomföras i åtta geografiska programområden, vilka är gemensamma med Regionalfonden, med en regional handlingsplan inom varje sådant programområde. Det ska även finnas en nationell handlingsplan som anger utgångspunkter och prioriteringar för satsningar på nationell nivå.

Det nationella programmet bygger på Socialfondsprogrammet 2007–2013, inte minst för att främja kontinuiteten mellan programperioderna. Samtidigt utvecklas programmet i den nya programperioden. Utvärderingar<sup>5</sup> har visat att ESF i Sverige har haft goda resultat på individnivå, där de kvantitativa målen nås med råge, medan det är ett mindre bra resultat på organisations- och strukturnivå. En slutsats är att ägarskapet i många fall har varit bristfälligt och att det funnits brister i samspelet mellan nationell politik och det regionala tillväxtarbetet.

Inför denna programperiod ska ESF därför ha en tydligare roll i den nationella arbetsmarknadspolitiken och i högre grad integreras med det regionala tillväxtarbetet samt i högre grad samverka med andra europeiska fonder som Europeiska regionala utvecklingsfonden.

#### Regionala utvecklingsstrategier i Norrbottens och Västerbottens län

---

<sup>5</sup> Ramböll Management Consulting (2012), ”Utvärdering av Europeiska socialfonden i Sverige. Preliminära resultat.”



De övergripande strategierna, som anger inriktningen för det regionala tillväxtarbetet i Övre Norrland, är Norrbottens och Västerbottens läns respektive regionala utvecklingsstrategier (RUS). Utvecklingsstrategierna anger länens prioriteringar i det regionala tillväxtarbetet samt ska bidra till att samordna planer och strategier. De blir därför utgångspunkten för insatser inom Övre Norrlands handlingsplan för ESF. Båda strategierna är inriktade på att skapa attraktiva livsmiljöer för kvinnor och män genom en tillväxt som är långsiktigt hållbar. Strategierna lyfter fram mångfald, jämställdhet samt miljö och klimat som horisontella perspektiv som ska genomsyra strategierna. I Norrbotten är även ungas delaktighet ett integrerat perspektiv.

I utarbetandet av prioriteringarna för handlingsplanen har de insatser identifierats och lyfts fram som bidrar till att genomföra RUS, andra strategier och planer på regional nivå samt uppfylla målen i det nationella programmet för Socialfonden för Övre Norrland. De regionala prioriteringar som är tydligast kopplade är Norrbottens prioriterade område *Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud* samt Västerbottens delstrategi *Investeringar i utbildning och kompetens*. Båda strategierna prioriterar att öka andelen ungdomar som lämnar gymnasiet med fullständiga betyg, säkra kvaliteten på utbildning, öka andelen med högre utbildning på arbetsmarknaderna samt skapa strategisk samordning av aktörer för att utveckla lärandet och stärka kompetensförsörjningen.

## 2. Regionens utvecklingsbehov och ESF inriktning

Socialfonden genomförs i åtta geografiska programområden med sinsemellan varierande utmaningar och styrkor. Inför programperioden har regionalt tillväxtansvariga i varje programområde tagit fram en socio-ekonomisk analys som beskriver dessa. Analysen har sedan, vid framtagandet av den regionala handlingsplanen, ytterligare utvecklats och kompletteras med andra faktakällor som sammanfattningsvis preciserar regionens utmaningar och pekar ut inriktningen för socialfondens insatser.

### 2.1 Geografi och befolkning

#### Sammanfattning av utmaningar kopplade till Socialfondens områden:

2.1 Möta demografiska utmaningar i ett geografiskt stort område, långa inomregionala avstånd mellan större orter samt varierande förutsättningar för grundläggande välfärd och samhällsservice

2.1.2 Överbrygga administrativa gränser samt skapa större arbetsmarknadsområden och samarbeten kring samhällsutveckling

2.1.3 Ta tillvara Övre Norrlands goda möjligheter för digitalisering samt öka kvinnors och mäns digitala kompetens

2.1.4 Säkerställa goda utvecklingsmöjligheter för individer inom nationella minoriteter, öka förutsättningarna för samisk näringslivsutveckling samt motverka ohälsa inom den samiska befolkningen

#### 2.1.1 Demografiska och geografiska utmaningar

Programområdet Övre Norrland omfattar Norrbottens och Västerbottens län samt inkluderar 29 kommuner<sup>6</sup>. Övre Norrland är den enda region i Sverige som direkt gränsar till två andra länder, Norge i väster och Finland i öster. Regionen är en del av den vidsträckta Barentsregionen där även de nordligaste delarna av Norge och Finland samt nordvästra delarna av Ryssland ingår. Till ytan är det en av EU:s geografiskt största NUTS 2-regioner och motsvarar nära 40 procent av Sveriges yta.

År 2013 uppgick Övre Norrlands befolkning till drygt 510 000 personer<sup>7</sup>, vilket är fem procent av Sveriges befolkning och ger en genomsnittlig befolkningstäthet på cirka tre invånare per kvadratkilometer, jämfört med rikssnittet på 23,3 invånare. Regionen är en av EU:s mest glesbefolkade regioner.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Till Norrbotten hör kommunerna Arjeplog, Arvidsjaur, Boden, Gällivare, Haparanda, Jokkmokk, Kalix, Kiruna, Luleå, Pajala, Piteå, Älvsbyn, Övertorneå och Övertorneå. Till Västerbotten hör kommunerna, Bjurholm, Dorotea, Lycksele, Malå, Nordmaling, Norsjö, Robertsfors, Skellefteå, Sorsele, Storuman, Umeå, Vilhelmina, Vindeln, Vännäs och Åsele.

<sup>7</sup> I Norrbotten uppgick befolkningmängden år 2013 till 249 436 personer varav antalet män var 126 923 (49 %) och antalet kvinnor 122 513 (51 %). I Västerbotten uppgick befolkningen till 261 112 personer varav antalet män var 131 556 (50 %) och antalet kvinnor 129 556 (50 %).

<sup>8</sup> SCB (2014).

Av befolkningen uppgick andelen utrikesfödda<sup>9</sup> till cirka nio procent, vilket är lägre än i riksgenomsnittets som är 20 procent.<sup>10</sup> Inom gruppen utrikesfödda uppgick antalet nyanlända invandare till sammanlagt 1 338 personer.<sup>11</sup>

I regionen finns Europas enda erkända urfolk – samerna.<sup>12</sup> Samerna är också en nationell minoritet i Sverige för vilka särskilda regler om språk och kultur gäller.<sup>13</sup> Förutom samerna finns i regionen också den nationella minoriteten Tornedalingar, vars språk meänkieli är ett av Sveriges minoritetsspråk.<sup>14</sup>

I likhet med andra delar av Europa och Sverige, genomgår Övre Norrland en omfattande demografisk omstrukturering sedan mitten av 1990-talet<sup>15</sup>. Programområdet präglas av stora geografiska befolkningsskillnader där två tredjedelar av befolkningen bor i regionens kustkommuner, vilket skapar en kontrast mellan en relativt tätbefolkad kuststräcka och ett bitvis mycket glest befolkat inland. Befolkningsökningen i Övre Norrland är i hög grad koncentrerad till Umeås- och Luleås lokala arbetsmarknadsområden.<sup>16</sup>

Den demografiska obalansen omfattar också åldersstrukturen i regionen, där både andelen individer över 65 och andelen medelålders ökar snabbare jämfört med övriga Sverige.<sup>17</sup> Eftersom fler går i pension relaterat till antalet tillträdande ungdomar på arbetsmarknaden, har regionen redan idag en uttalad arbetskrafts- och kompetensbrist som riskerar att ytterligare förvärras på sikt.<sup>18</sup>

Försörjningsbördan för varje individ kommer att öka och många av regionens inlandskommuner kommer år 2025 att tillhöra de kommuner i landet som har högst försörjningsbörda per individ.<sup>19</sup> Den demografiska obalansen har också ett tydligt könsperspektiv eftersom unga kvinnor, i högre utsträckning än unga män, väljer att flytta från mindre orter till större städer för studier och arbete.<sup>20</sup>

För att möta den framtida demografiska verkligheten behöver Övre Norrland ta tillvara hela den potentiella arbetskraften. Detta innebär åtgärder för att få fler i arbete, för att förlänga arbetslivet under flexibla former och för att fler ska kunna etablera sig tidigare på arbetsmarknaden, samt att ta tillvara och utveckla kompetensen hos de som i dag står utanför arbetsmarknaden. Invandringen till

---

<sup>9</sup> Definieras som ”Född i ett annat land, eller är född i Sverige med båda föräldrarna födda i ett annat land”. Antalet i Övre Norrland år 2013 uppgick till 46 240 personer varav antalet kvinnor uppgick till 24 816 personer (54 %) och antalet män till 21 427 personer (46 %). Fördelat på län uppgick antalet utrikesfödda i Norrbotten till 24 424 personer varav antalet kvinnor var 13710 (55 %) och antalet män 10 714 (45 %). I Västerbotten uppgick motsvarande antal utrikesfödda till 21 816 personer varav kvinnor uppgick till 11 103 personer (51 %) och antalet män 10 713 personer (49 %).

<sup>10</sup> SCB (2013).

<sup>11</sup> Nyanlända invandrare definieras som personer som beviljats uppehållstillstånd och kommunplacerats. I Norrbotten uppgick antalet för år 2013 till 557 personer och i Västerbotten till motsvarande 781 personer. Statistiken ej könsuppdelad.

<sup>12</sup> Källa: [www.sametinget.se](http://www.sametinget.se).

<sup>13</sup> Källa: [www.regeringen.se/sb/d/4366](http://www.regeringen.se/sb/d/4366).

<sup>14</sup> Källa: [www.minoritet.se](http://www.minoritet.se).

<sup>15</sup> Under tidsperioden 1988-2013 har befolkningen i Norrbottens län minskat med 12 100 personer (-4,6 %). I Västerbottens län har befolkningen under samma period däremot ökat med 13 591 personer (+5,5 %).

<sup>16</sup> Umeås lokala arbetsmarknadsområde innefattar Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Vindeln, Vännäs och Umeå. Luleås lokala arbetsmarknadsområde innefattar Boden, Kalix, Luleå, Piteå och Älvsbyn.

<sup>17</sup> Länsstyrelsen Norrbotten (2012), ”På tal om kvinnor och män i Norrbotten 2012”; Länsstyrelsen Västerbotten (2013), och Kvinnor och män i belysning Västerbotten 2013”.

<sup>18</sup> I två prognosrapporter framtagna av Länsstyrelsen Norrbotten och Regionförbundet Västerbotten belysande rekryterings behovet fram till år 2025, indikeras att i Norrbotten finns ett framtida rekryteringsbehov av 41 000 anställningar. Motsvarande siffra för Västerbotten ligger på 39 000 anställningar.

<sup>19</sup> Arbetsförmedlingen (2010), ”Generationsväxling riket”.

<sup>20</sup> Länsstyrelserna i Norrbotten & Västerbotten (2008), ”JämLYS – en jämställdhetsanalys av Övre Norrland”.

Sverige är viktig för kompetensförsörjningen, bland annat eftersom att majoriteten av dem som flyttar till Sverige är i arbetsför ålder.

Med bakgrund av de demografiska utmaningarna är innovativa lösningar kring till exempel samhällsservice och arbetstillfällen nödvändiga, särskilt i glesbefolkade områden, där ett krympande skatteunderlag och arbetskraftsbrist är stora utmaningar.<sup>21</sup> Utmaningarna har under senare år blivit än mer framträdande på grund av de stora investeringar som sker i branscher som är kopplade till bland annat gruvnäring, förnyelsebar energi och besöksnäring. Samtidigt som investeringarna välkomnas eftersom det innebär arbetstillfällen, ställer det också krav på att hitta lösningar för grundläggande offentlig och kommunal infrastruktur, bland annat bostadsbestånd, vägar, skolor, sjukvård och kulturliv.

Den demografiska obalansen och de stora geografiska avstånden mellan befolkningskoncentrationer i Övre Norrland innebär att det på många platser är en utmaning att upprätthålla de grundläggande förutsättningarna för samhällsutveckling, i form av en väl fungerande välfärd med tillgång till samhällsservice. Exempelvis är bristen på bostäder en betydande utmaning för att såväl kunna ta tillvara och genomföra investeringar, som erbjuda boende till inflyttare och nyanlända invandrare samt för de krav som en ökande andel äldre i befolkningen ställer på boenden. Att fler väljer att bosätta sig i Övre Norrland kommer att vara avgörande för en positiv samhällsutveckling. I det avseendet är personer som flyttar till Övre Norrland från andra länder en viktig grupp, där fler kan välja att stanna i regionen om de kan komma in i och bli en del av samhällena.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

Att möta demografiska utmaningar i ett geografiskt stort område, långa inomregionala avstånd mellan större orter samt varierande förutsättningar för grundläggande välfärd och samhällsservice

#### **2.1.2 En gränsnära region**

I och med Sveriges inträde i EU har det internationella samarbetet vidgats. Ökad kännedom om de andra ländernas utvecklingstrender, demografiska utveckling, organisatoriska strukturer och centrala regelverk bidrar till utveckling av administrativa rutiner och stödsystem som underlättar och effektiviserar gränsöverskridande samarbete. Övre Norrland kan tillsammans med andra områden runt Östersjön, bland annat bidra till att strategin för Östersjöregionen kan förverkligas. I det stora perspektivet gränsar regionen både till Norge och Finland, har nära samhörighet med orter i Västernorrland och Jämtlands län samt samverkanstraditioner med Ryssland via Barentssamarbetet, vilket ger möjligheter att även främja rörlighet över nations- och länsgränser.

Särskilt i gränsområden kan utvecklingen av privat och offentlig verksamhet, tillsammans med idéburen sektor, för ett gemensamt serviceutbud och delande av tjänster, långsiktigt bidra till att människor som bor i gränskommuner också i framtiden kan leva i en välmående region med tillfredställande servicenivå. En ökad samverkan över gränserna skapar förutsättningar för att gemensamt använda exempelvis räddningstjänst, vårdcentraler och annan välfärdsservice för medborgare som lever i glesbefolkade, nordiska gränsområden.<sup>22</sup> Bland dessa kan nämnas den gränsöverskridande arbetsmarknadsregionen Haparanda–Torneå–Kemi samt samarbetet i öst-västlig riktning mellan Österbotten i Finland, över kvarken via E12 genom Västerbotten, till Helgeland i Norge.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

<sup>21</sup> Länsstyrelsen Norrbotten (2013), ”Regional utvecklingsstrategi Norrbotten 2014–2020”.

<sup>22</sup> Näringsdepartementet (2014), ”En nationell strategi för regional tillväxt och attraktionskraft 2014-2020”.

Att överbrygga administrativa gränser för att skapa större arbetsmarknadsområden och samarbeten kring samhällsutveckling

### 2.1.3 En digital region

Den pågående digitaliseringen av samhället beskrivs som ett paradigmskifte. Med detta menas en snabb och omvälvande utveckling som förändrar alla delar av samhället och skapar nya förutsättningar för samhällsutveckling.<sup>23</sup> Digitaliseringen kan bland annat bidra till att skapa nya, innovativa sätt att utveckla lärandet, öka delaktigheten inom hälsa, vård och omsorg, stärka företagets konkurrenskraft samt skapa förutsättningar för ett mer hållbart samhälle. I både Norrbotten och Västerbotten har digitala agendor tagits fram. Dessa ska ge vägledning samt vara ett stöd för att prioritera, planera och genomföra utvecklingsinsatser som innefattar digitalisering.

Övre Norrland har ett av landets säkraste och mest välutbyggda bredbandsnät. Detta skapar förutsättningar för ett avancerat tjänsteutbud inom näringsliv och offentlig sektor, till exempel inom e-hälsa och nya industribranscher, som klimatsmarta effektiva datacenter.<sup>24</sup> Samtidigt är en fortsatt utbyggnad av bredband med hög överföringshastighet i hela regionen en förutsättning för samhällsutvecklingen. Det är viktigt att uppmärksamma möjligheterna som den digitala utvecklingen ger för att minska de geografiska avståndens betydelse.

För många företag kan den digitala tekniken innebära stora möjligheter att koppla upp sig mot globala värdekedjor. Viss kunskap, som är relevant för företagen, är inte begränsad av nationens gränser utan hämtas snarare på en global marknad. Annan kunskap, ofta benämnd tyst kunskap, främjas ofta i nätverk i den lokala eller regionala miljön och är betydligt trognare geografiskt. Anledningen är att dagens konkurrenskraft beror på företagets möjlighet och förmåga att ta till sig information och kunskap samt vara lärande och innovativa, vilket bland annat främjas i den lokala och regionala miljön. Globaliseringen påverkar också hur kultur, livsåskådningar och värderingar formas.

Den ökade digitaliseringen innebär många fördelar, som oberoende av geografisk hemvist, men medför också utmaningar. En sådan utmaning är att stärka individernas digitala kompetens.<sup>25</sup> Brist på sådan kompetens gör att individerna inte bara riskerar att gå miste om viktig samhällsinformation, utan även har sämre förutsättningar att få och behålla en anställning, påbörja en utbildning eller starta ett företag. Därmed hamnar de i ett digitalt utanförskap som även har stora samhällsekonomiska konsekvenser. Enligt en studie bedöms uppskattningsvis 1,2 miljoner invånare i Sverige var helt eller delvis utanför den digitaliserade världen.<sup>26</sup> På regional nivå bedöms motsvarande siffra uppgå till fler än 60 000 invånare.<sup>27</sup> Olika former av funktionshinder, läs- och skrivsvårigheter, men även utbildningsbakgrund, sysselsättning, ålder, bostadsort och etnicitet, är faktorer som påverkar också utanförskapet.

Socialfonden är här ett viktigt instrument för att stärka den digitala kompetensen hos individer och företag samt för den digitala infrastrukturens möjligheter att användas för att utveckla tillgången till och genomförandet av kompetensutveckling. Det är en angelägenhet för hela samhället och ett krav för en väl fungerande demokrati.

---

<sup>23</sup> Näringsdepartementet (2011), "It i människans tjänst - en digital agenda för Sverige".

<sup>24</sup> Behovet av datalagring förväntas öka kraftigt globalt sett. Regionen bedöms ha goda förutsättningar och företaget som exempelvis företaget Facebook har etablerat verksamhet.

<sup>25</sup> Näringsdepartementet (2011), "It i människans tjänst - en digital agenda för Sverige".

<sup>26</sup> Digidel (2012); Findahl. O., (2011), "Svenskarna och Internet".

<sup>27</sup> Regionförbundet Västerbotten (2014), "Digital Agenda Västerbotten"; Länsstyrelsen Norrbotten (2014), "Digital Agenda Norrbotten".

### Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:

Att ta tillvara Övre Norrlands goda möjligheter för digitalisering samt öka kvinnor och mäns digitala kompetens

### En engagerad region

Den idéburna sektorns organisationer inbegriper alla kooperativ, föreningar, församlingar och samfund, folkrörelser, stiftelser och liknande sammanslutningar. Andra begrepp som används för att beskriva den idéburna sektorn, och som används i det nationella Socialfondsprogrammet, är "den ideella sektorn", den "sociala ekonomin" och "civilsamhällets organisationer". I denna handlingsplan används begreppet "Idéburen sektor" som en definition som täcker in samtliga begrepp. Det gemensamma hos alla dessa olika organisationer är att man frivilligt valt att samlas kring en idé och en värdegrund där drivkraften är allmännytta eller medlemsnytta. En definition av sektorn som brukar användas är:

*"...alla de initiativ där människor går samman av fri vilja och organiserar sig för att förbättra sin egen eller andras vardag. Engagemanget i dessa föreningar, stiftelser, Kooperationer och andra sammanslutningar gör tillsammans med staten, näringslivet och familjen samhället komplett"<sup>28</sup>*

I ett internationellt perspektiv har Sverige ett högt engagemang i den idéburna sektorns organisationer. I en rapport från Framtidskommissionen<sup>29</sup> beräknas att nästan 80 procent av den vuxna befolkningen är medlemmar i minst en förening och 48 procent är ideellt arbetande i minst en organisation inom den idéburna sektorn. I många kommuner har organisationerna en betydande roll för att skapa levande och attraktiva livsmiljöer samt för att komplettera eller vidareutveckla offentlig service.

Den idéburna sektorn har en viktig roll att spela för genomförandet av Socialfonden, både som genomförare och samverkanspartner i Socialfondsinsatser. Exempelvis har föreningslivet en betydande roll för att integrera nyanlända invandrare i samhället. Folkhögskolor och bildningsförbund kan erbjuda mer individriktade och mer flexibla utbildningsformer som kan vara bättre anpassade för personer som av olika anledningar har haft svårigheter i ordinarie utbildningssystem. Den idéburna sektorn kan i samverkan med privat och offentlig sektor också bidra till innovationer och sociala innovationer. Det finns behov av att skapa förutsättningar för att den idéburna sektorns potential och kraft används. En viktig förutsättning för detta är att administrationen av projekt inom Socialfonden inte blir för tung för organisationerna.

### Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:

Tillvarata den idéburna sektorns kraft och potential som genomförare och samverkanspartner i insatser för ökade övergångar till arbete och kompetensutveckling

#### 2.1.4 Urfolk och nationella minoriteter

I Övre Norrland finns ett flertal nationella minoriteter<sup>30</sup>. Följande kriterier gäller för att en grupp ska definieras som nationell minoritet i Sverige:

<sup>28</sup> Sensus studieförbund Norrbotten (2014).

<sup>29</sup> 2009 som redovisas 2012 i Framtidskommissionens rapport nr 3 till regeringen.

<sup>30</sup> De nationella minoriteterna är judar, romer, samer (som även är ett urfolk), sverigefinnar och tornedalingar. De historiska minoritetsspråken är jiddisch, romani chib, samiska, finska och meänkieli.

- en uttalad samhörighet och en (till antalet i förhållande till resten av befolkningen) icke-dominerande ställning i samhället
- en religiös, språklig, traditionell och/eller kulturell tillhörighet
- en vilja och strävan att behålla sin identitet
- historiska eller långvariga band till Sverige

Skydd av nationella minoriteter är nödvändigt för stabilitet, demokratisk säkerhet och fred. Personer som tillhör nationella minoriteter i Sverige har genom historien utsatts för kränkningar och förföljelse. Dessa grupper kan riskera att marginaliseras och därmed ges sämre förutsättningar att ta sig in på arbetsmarknaden eller i samhället som helhet, i jämförelse med majoriteten.

Marginaliseringen sker då olika diskriminerande maktordningar samverkar och leder till strukturell diskriminering. Det kan handla om aspekter som hälsa, ekonomi och etnicitet.

Övre Norrland inkluderar delar av Sàpmi, det geografiska område som är samernas historiska bosättningsområde som sträcker sig över delar av Norge, Sverige, Finland och Ryssland.<sup>31</sup> Samerna är Skandinaviens urfolk och beräknas omfatta ca 20 000 personer. Sverige omfattas av förpliktelser och åtaganden enligt nationell och internationell rätt, eftersom samerna är ett urfolk. Det samiska folket har ett eget språk, egen kultur, egen historia och egna näringar, där sambandet mellan näring och kultur, med renen i centrum, mycket viktigt. Det samiska näringslivet har av tradition kännetecknats av en riklig förekomst av olika näringskombinationer och småskalighet samt har potential för näringslivsutveckling och samiskt entreprenörskap kopplat till såväl de traditionella näringarna inom till exempel jakt och fiske – men också moderna tjänstenäringsgrupper inom till exempel mode och musik. Det finns vidare en potential att använda renskötarens gedigna kunskaper kring djur, klimat och miljö inom klimat- och energiområdet. Att kombinera primärnäring med binäringsgrupper är inte unikt för rennäringen och samiska näringar. Samma förutsättningar gäller för en stor del av solo- och mikroföretag som verkar i geografiskt utsatta områden.

Idag pågår en omfattande generationsväxling i hela Övre Norrland, vilket även inkluderar rennäringen. Kopplat till Socialfondens inriktning har studier visat att det även finns tydliga samband mellan ekonomiska utmaningar i den samiska basnäringen, renskötelsen, och den påföljande, minskade förmågan att arbeta med arbetsmiljöfrågor inom renskötselföretag, liksom en försämrad egenmakt. Till detta kommer en generell låg formell utbildningsnivå bland samiska renskötare, som till största delen är män.<sup>32</sup> Studier har visat att renskötande samer har högre risk att drabbas av mental ohälsa än majoritetssamhället, där samiska män visar de högsta värdena. Arbetsrelaterad stress förknippas med depressioner och ångest hos den samiska befolkningen. Trots detta uppger få att de vill byta arbete, eftersom renskötelsen har nära samband med den egna kulturen och många upplever god livskvalitet, trots hälsoproblem. Kompetensutvecklingsinsatser med utgångspunkten att individen ska öka sin rörlighet på arbetsmarknaden är därför inte självklar inom de samiska näringarna.<sup>33</sup>

### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

Säkerställa goda utvecklingsmöjligheter för individer inom nationella minoriteter, öka förutsättningarna för samisk näringslivsutveckling samt motverka ohälsa inom den samiska befolkningen

<sup>31</sup> Källa: [www.vasterbottensmuseum.se](http://www.vasterbottensmuseum.se).

<sup>32</sup> SSR (2013), "Slutrapport projekt Beavi".

<sup>33</sup> Ibid.

## 2.2 Främja kompetensutveckling, ökad mångfald<sup>34</sup> och lärande på arbetsplatser

### Sammanfattning av utmaningar kopplade till Socialfondens område:

2.2.1 Höja den grundläggande kunskapsnivån på arbetsplatser och rusta för ett föränderligt arbetsliv

2.2.2 Öka omställningsförmågan och konkurrenskraften på arbetsplatser, underlätta generationsväxling samt stärka entreprenörskap och en mångfald av företagande

2.2.3 Minska könssegregering och diskriminering på arbetsplatser samt könsbundna utbildningsval, för att förbättra arbetsmarknadernas funktionssätt och attraktivitet

2.2.4 Skapa bredare arbetsmarknader och bättre funktionalitet mellan arbetsmarknader samt förbättra omställningsförmågan för individer och platser vid stora företagsnedläggningar, varsel eller kraftiga konjunktursvängningar

2.2.5 Öka innovationsförmågan i samhället och därmed näringslivets långsiktiga konkurrenskraft

2.2.6 Förbättra tillgången till kompetent arbetskraft genom att fler kvinnor och män utbildar sig, fullföljer gymnasieutbildning och vidareutvecklar sin kompetens utan att vara bundna av traditionellt könsbundna studieval

2.2.7 Utveckla arbetsplatsernas arbetsorganisation och andra faktorer på arbetsplatserna för att minska arbetsrelaterad ohälsa och könsbundna skillnader i ohälsa, för att individer ska kunna arbeta till pensionsålder eller längre samt för att underlätta insteget på arbetsplatser för personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden

### 2.2.1 Ett föränderligt arbetsliv och trösklar på arbetsmarknaden

Med ett högt omvandlingstryck i ekonomin ställs stora krav på arbetsmarknadens omställningsförmåga. Det nationella socialfondsprogrammet ska främja satsningar för att förnya och utveckla kompetensen hos programmets prioriterade målgrupper. Även om befolkningen i stort har de färdigheter som behövs för ett aktivt deltagande i samhället och på arbetsmarknaden, samt ett i relation till andra länder högt deltagande i livslångt lärande, uppvisar ändå en stor andel av befolkningen en låg nivå inom de färdigheter som studerats<sup>35</sup>. Det finns alltså behov av att höja den grundläggande kunskapsnivån och att rusta för att ett föränderligt arbetsliv.

Flera branscher uttrycker en oro för den framtida kompetensförsörjningen, men samtidigt som många idag saknar arbete har Socialfondens prioriterade målgrupper svårt att komma in på arbetsplatserna. Detta signalerar ett matchningsproblem mellan arbetsgivare och arbetssökande samt mellan val av utbildning och efterfrågad kompetens. Det finns också ett behov av att jobba med de strukturer som gör att människor har svårt att komma in på arbetsmarknaden eller riskerar att hamna i utanförskap till följd av strukturuomvandling eller ökande krav i arbetslivet. Individer med kort eller föråldrad utbildning löper särskilt stor risk att hamna i utanförskap och får ofta mindre

---

<sup>34</sup> Begreppet mångfald ska i denna handlingsplan tolkas som en blandning av människor av olika kön, könsöverskridande identitet, etnisk bakgrund och ålder, samt med olika sexuell läggning, trosinriktning, kultur och med olika förmågor (vilket inbegriper fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar).

<sup>35</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2014), "Förslag till nationellt socialfondsprogram för investeringar för tillväxt och sysselsättning 2014-2020".



kompetensutveckling i företag och organisationer.<sup>36</sup> Denna grupp har även fått mindre insatser inom ramen för Socialfonden och bör därför särskilt prioriteras i kompetensutvecklingsinsatser.

I ett europeiskt perspektiv har Övre Norrland, liksom Sverige i övrigt, en hög sysselsättningsgrad. Detta kan till stor del förklaras av att kvinnor förvärvsarbetar i betydligt högre utsträckning i jämförelse med många andra EU-länder, även om skillnaderna förstärks av att delar av kontinenten befunnit sig i en lågkonjunktur med höga arbetslöshetsnivåer. Både Norrbottens och Västerbottens län har en högre sysselsättningsgrad i jämförelse med riket, med relativt små skillnader mellan kvinnor och män. Däremot har utrikesfödda en lägre sysselsättningsgrad, en skillnad som ökar ju längre bort från Sverige personen är född. Sysselsättningsgraden för personer som är födda utanför Europa är under 50 procent, att jämföra med nästan 80 procent för övriga grupper i landet.<sup>37</sup>

Under 2000-talet har arbetslösheten i Övre Norrland varit en till tre procentenheter högre i jämförelse med riket, men skillnaderna har minskat och under 2013 var arbetslösheten lägre i Övre Norrland än i riket som helhet<sup>38</sup>. Det är främst männens arbetslöshet som särskiljer programområdet från riksnittet, och då framförallt en högre arbetslöshet för unga män (16–24).<sup>39</sup>

Kvinnor står i något högre utsträckning än män utanför arbetsmarknaden i Övre Norrland, även om den skillnaden är mindre i jämförelse med riksnittet. År 2012 var andelen kvinnor och män i åldrarna 15–74 år som stod utanför arbetsmarknaden 33 respektive 30 procent, i jämförelse med 32 respektive 26 procent för riket.<sup>40</sup>

### Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:

Höja den grundläggande kunskapsnivån på arbetsplatser och rusta för ett föränderligt arbetsliv

### 2.2.2 Näringsstrukturer, generationsväxling och företagande

I Övre Norrland arbetar cirka 62 procent inom privat näringsliv, vilket är något lägre i jämförelse med riksnittets 68 procent. Samtidigt är kommunen den största arbetsgivaren i många kommuner. Regionen skiljer sig från riket främst genom att andelen förvärvsarbetande inom vård och omsorg är något högre, samtidigt som andelen som jobbar inom handel är något lägre. Cirka 56 procent av de förvärvsarbetande inom det privata näringslivet hittas inom service- och tjänsteproducerande näringar, vilket är betydligt lägre än motsvarande siffra för rikets cirka 65 procent.<sup>41</sup>

Tjänstesektorn är idag den del av det privata näringslivet som sysselsätter flest i Övre Norrland, men står för en mindre del av bruttoregionalprodukten (BRP) i jämförelse med den varuproducerande sektorn. I jämförelse med riket är tjänstenäringarnas andel av BRP och sysselsättningen något lägre. Regionens största städer har en liknande struktur som för riksgenomsnittet, medan flera andra

---

<sup>36</sup> LO (2014) ”Muntlig dialog”.

<sup>37</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013), ”Socioekonomisk analys för Övre Norrland”.

<sup>38</sup> Arbetsförmedlingen (2014); egen bearbetning.

<sup>39</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013) ”Socioekonomisk analys för Övre Norrland”; Arbetsförmedlingen (2014); egen bearbetning.

<sup>40</sup> Arbetsförmedlingen (2014); egen bearbetning.

<sup>41</sup> Regionförbundet Västerbotten (2011), ”Branschstrukturen i Västerbottens län”; Länsstyrelsen Norrbotten (2013), ”Tillväxtförutsättningar för Norrbottens näringsliv”.

kommuner har en näringsstruktur där varuproducerande näringar står för en tydlig majoritet av förädlingsvärdet och sysselsättningen.<sup>42</sup>

De varuproducerande näringarna konkurrerar på en global marknad, vilket ställer höga krav på en kontinuerlig produktivitet utveckling för att fortsätta växa och upprätthålla konkurrenskraften. En ökad produktivitet kan samtidigt innebära att behovet av arbetskraft minskar, vilket i sin tur kan innebära att den ekonomiska tillväxten inte ger fler arbetstillfällen. Samtidigt bidrar tillverkningsindustrin också till att tjänstesektorn växer, eftersom många tjänsteföretag är underleverantörer eller avknoppningar från industrin. För såväl varu- som tjänsteproducerande företag är kompetens en förutsättning för en ökad konkurrenskraft och utveckling.

Mer än 90 procent av företagen i Övre Norrland har ingen eller upp till nio anställda, och 75 procent av företagen tillhör tjänstesektorn<sup>43</sup>, vilket innebär många små företag på en geografiskt stor yta. Företagarnas småföretagarbarometer för både Västerbotten och Norrbotten anger att så mycket som en tredjedel av de tillfrågade företagen har tvingats tacka nej till en order på grund av bristen på arbetskraft.<sup>44</sup> En undersökning från Arbetsförmedlingen visar att Norrbotten är det län i Sverige där näringslivet tydligast signalerar brist på arbetskraft.<sup>45</sup> Att arbeta långsiktigt med kompetensförsörjning och strategisk omvärldsbevakning är en utmaning, i synnerhet för små företag och organisationer inom den idéburna sektorn, vilket innebär att det finns behov av att utveckla modeller som stärker dessa aktörers långsiktiga, strategiska utvecklingsarbete.

Nyföretagandets möjligheter att bidra till ökad sysselsättning beror på hur många som är villiga att starta företag. Attityden till nyföretagande är något mindre positiv i Övre Norrland. På frågan om de hellre skulle vilja vara företagare än anställd svarar 25 procent ja i Västerbotten och 29 procent i Norrbotten. Medelvärdet för Sverige är 32 procent. Nyföretagande står för en relativt stor andel av sysselsättningen i ett antal kommuner i regionen, men i de flesta kommunerna är andelen bland de lägre i Sverige. Det finns ett behov av att arbeta med entreprenörskap, framförallt för unga människor. För människor som bor i arbetsmarknadsområden med få branscher och arbetsplatser kan företagande vara en förutsättning för att skapa en sysselsättning och möjlighet att bo kvar på orten. Här ger Övre Norrlands goda digitala infrastruktur möjligheter att skapa en global marknad för företagen, där Socialfonden kan bidra med kompetensutvecklingsinsatser kopplade till digitala affärsmodeller samt kunskap kring digitalteknik och digitala tjänster.

I Övre Norrland fanns det år 2010 totalt 11 118 egenföretagare. Regionens egenföretagare är i högre utsträckning män än kvinnor, och då särskilt i åldrarna 45–65. En förklaring kan vara att män i större utsträckning jobbar i privat sektor, medan kvinnor i större utsträckning arbetar inom vård och omsorg samt utbildning.<sup>46</sup> Studier har också visat att det finns normer och föreställningar som i första hand kopplar ihop företagande med män, snarare än kvinnor<sup>47</sup>. Studier har även visat att kvinnor i lägre utsträckning tar del av finansieringsinsatser för företagande.<sup>48 49</sup>

---

<sup>42</sup> Regionförbundet Västerbotten (2011), ”Branschstrukturen i Västerbottens län”; Länsstyrelsen Norrbotten (2013), ”Tillväxtförutsättningar för Norrbottens näringsliv”.

<sup>43</sup> Tillväxtverket (2011), ”Företagande i Sveriges regioner, Företagens villkor och verklighet 2011”.

<sup>44</sup> Ibid.

<sup>45</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013), ”Socioekonomisk analys för Övre Norrland”.

<sup>46</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013), ”Socioekonomisk analys för Övre Norrland”, sid. 16

<sup>47</sup> Tillväxtverket (2012), ”Sminkad superhjältinna eller leende lagomföretagare? – Företagarförebilder i pressen”.

<sup>48</sup> Sweco Eurofutures AB (2012), ”Fördelning av företagsinsatser mellan kvinnor och män i Västerbotten”.

<sup>49</sup> Ramböll Management Consulting (2012), ”Förstudie – Det företagsfrämjande systemet och kvinnors företag”.

Ett stort antal egenföretagare är äldre än 60 år, vilket innebär en risk för att företagen försvinner när personerna går i pension om ingen tar över företaget. Det finns också ett stort antal företagare som uppnått eller är äldre än 65 år, vilket innebär en utmanande generationsväxling.<sup>50</sup> Socialfonden kan här bidra genom utveckling eller tillämpning av metoder som underlättar generationsväxling i företag.

Under senare år har antalet så kallade arbetsintegrerande sociala företag ökat i Sverige. Dessa företag integrerar människor som har svårt att få jobb på arbetsmarknaden och återinvesterar i huvudsak vinsterna i egna eller liknande verksamheter. Enligt Tillväxtanalys ökade antalet sociala företag från 150 till 305 mellan 2007 och 2011<sup>51</sup>.

Det finns många olika former och variationer av arbetsintegrerande sociala företag. Enligt Tillväxtverkets definition karaktäriseras företagen av att de är organisatoriskt fristående från offentlig verksamhet, har som huvudmål att integrera människor som har svårt att få eller behålla ett arbete och att medarbetarna är delaktiga genom till exempel ägande, samt att de i huvudsak återinvesterar vinsten i verksamheten.<sup>52</sup> Företagsformen har i många fall visat goda resultat, bland annat genom att det sociala företaget ofta är en språngbräda för individerna att gå vidare till andra yrken.

Det finns behov av att genom Socialfonden utveckla denna typ av företagande, socialt entreprenörskap och andra typer av stödstrukturer, koncept och mötesplatser som kombinerar företagande med en social dimension i syfte att föra individer i eller närmare arbete. Inom detta område kan insatser med fördel kombineras med Europeiska regionalfonden.

Samisk näringslivsutveckling står inför stora framtidsutmaningar. Även om samer i hög grad deltar i det övriga samhällets differentierade yrkesliv är det primärnäringarna – rennäring, jakt, fiske, slöjd och turism – som i huvudsak är basen och ankarfästet för samisk kultur. En utmaning är att cirka 75 procent av företagarna inom rennäringen är män.<sup>53</sup> Företagen engagerar dock ofta hela familjen och många kvinnor ser sig också som i första hand renskötare, trots att de kan ha ett annat förvärvsarbete<sup>54</sup>.

Precis som många andra näringar står rennäringen inför en generationsväxling. För att motverka en utflyttning från de samiska bygderna krävs en starkare rennäring och att många fler samer kan kombinera traditionella samiska näringar med annan verksamhet, som exempelvis turism. Men det krävs också en utveckling av samiskt företagande inom tjänste- och kunskapssektorn. Samtidigt måste kvinnor som studerat vidare och vill tillbaka till sin sameby kunna hitta en bekväm roll i samebyn där de nyvunna erfarenheterna och kunskaperna tas till vara. Utvecklings- och kompetensutvecklingsbehov finns för bland annat entreprenörskap, innovation och riskkapitalförsörjning. I sammanhanget är behovet av digitala lösningar för kompetensutveckling, information och kontakter med offentliga aktörer centralt. Rennäringen är utspridd över en geografiskt stor yta, där tillgänglighet till och kompetensen för användandet av digital teknik kan vara avgörande.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

---

<sup>50</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013), ”Socioekonomisk analys för Övre Norrland”.

<sup>51</sup> Tillväxtanalys (2011), ”Arbetsintegrerade sociala företag – användning och behov av statligt stöd”.

<sup>52</sup> SOFISAM (2014). Källa: <http://www.sofisam.se>.

<sup>53</sup> SSR (2013), ”Delrapport Fas 1 projekt Akka”.

<sup>54</sup> SSR (2013), ”Slutrapport projekt Beavi”.

Att öka omställningsförmågan och konkurrenskraften på arbetsplatser, underlätta generationsväxling samt stärka entreprenörskap och bidra till en mångfald av företagande

### 2.2.3 En könssegregerad arbetsmarknad

En stor utmaning i regionen är den könssegregerade arbetsmarknaden. Män är överrepresenterade i traditionellt sett manligt könsmärkta branscher som byggverksamhet, transport, magasinering samt tillverkning och utvinning. De arbetar också i högre utsträckning än kvinnor inom privat sektor. Kvinnor arbetar oftare inom offentlig sektor, som vård - och omsorgsyrken samt sociala tjänster.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden existerar både horisontellt och vertikalt. Den vertikala delen handlar om att kvinnor och män återfinns på olika positioner i arbetslivet, medan män, i högre grad än kvinnor, har chefspositioner och är företagare. Män befinner sig i högre grad inom branscher och sektorer som generellt värderas högre vad gäller ekonomisk nytta och status. Inom de kvinnligt könsmärkta branscherna finns även en högre andel låglöneyrken.<sup>55</sup>

Könssegregeringen på arbetsmarknaden bygger på stereotypa föreställningar om kön som kategoriserar och begränsar både kvinnor och män. Det bidrar till en ekonomisk ojämställdhet mellan könen samt en ojämn fördelning av makt och inflytande. Det påverkar även pensionen och hur omsorgsarbetet fördelas.

Att arbetsplatser inte är attraktiva för både kvinnor och män innebär försämrade möjligheter att hitta rätt kompetens samt att mångfalden på arbetsplatsen minskar. För orter där den privata sektorn domineras av varuproducerande näringar innebär den ojämna könsbalansen att ortens arbetsmarknad blir mindre attraktiv för kvinnor. I dialogen kring Socialfonden har branschföreträdare betonat vikten av att parallellt arbeta för en inkluderande attityd på arbetsplatserna och även förnya synen på vissa branscher, till exempel skogsnäringen samt vård och omsorg. En, i många fall, stereotyp bild av arbetsplatserna bidrar till att de inte är attraktiva för alla.

Människors studie- och yrkesval begränsas av normer och föreställningar kring manligt och kvinnligt, bland annat utbildar sig inte män i samma utsträckning som kvinnor. Studie- och yrkesval påverkas mycket av rådande normer kring traditionellt manliga respektive kvinnliga områden. Därför är det viktigt att Socialfondens insatser aktivt bidrar till att motverka könsstereotypa studie- och yrkesval, som bidrar till ojämlika förutsättningar och möjligheter i arbetslivet. Både kvinnor och män ska ha möjlighet att välja utbildning och yrke utifrån intresse, kompetens och efterfrågan på arbetsmarknaden.<sup>56</sup>

Inom Socialfonden finns behov av att jobba med attityder och värderingar på arbetsplatserna så att de blir mer attraktiva för både kvinnor och män. Ett aktivt jämställdhetsarbete behövs därför för att ta tillvara hela befolkningens kompetens och förmåga till entreprenörskap samt förbättra möjligheterna till en fungerande matchning på arbetsmarknaden.

#### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

Att minska könssegregeringen och diskriminering på arbetsplatser samt motverka könsbundna studie- och yrkesval

<sup>55</sup> Länsstyrelsen i Norrbotten (2014), ”Strategi för jämställdhetsintegrering i Norrbotten 2014-2016”.

<sup>56</sup> Näringsdepartementet (2014), ”Nationell strategi för regional tillväxt och attraktionskraft”.

#### 2.2.4 Geografiskt stora, men branschmässigt smala, arbetsmarknader

En allt mer global konkurrens ställer ökade krav på det regionala näringslivet. Utbildningsnivåerna och det ekonomiska välståndet ökar i många länder, vilket innebär nya möjligheter till export för regionens många exportintensiva näringar, samtidigt måste kunskapsinnehållet i varor och tjänster fortsatt öka för att upprätthålla konkurrenskraften. Möjligheten att vara ledande i kunskapsekonomin ökar genom det faktum att Övre Norrland har tre universitet - Umeå universitet, Luleå tekniska universitet och Sveriges lantbruksuniversitet, SLU - som utbildar och attraherar högutbildade människor från både Sverige och övriga världen.

Att samhället blir alltmer kunskapsintensivt innebär dels att allt fler yrken kräver särskild specialistkompetens, dels att arbetstagarna i många fall får arbetsuppgifter som utöver specialistkompetens också kräver förmåga att arbeta med komplexa sammanhang som kräver generell kompetens. Det innebär bland annat att arbetsgivare tenderar att kräva högre formell kompetens av de som söker en tjänst i jämförelse med personen som lämnar tjänsten. För Övre Norrland, där många arbetsmarknader är branschmässigt små, men geografiskt stora, innebär detta en utmaning.

Det finns betydande inomregionala skillnader i utbildningsnivåer på arbetsmarknaderna. Det finns arbetsmarknader med mycket hög genomsnittlig utbildningsnivå, där cirka 50 procent av arbetskraften har en treårig eftergymnasial utbildning, samtidigt som det finns andra arbetsmarknader där motsvarande andel ligger på cirka 20 procent.

Inom ramen för socialfonden finns behov av att bland annat utveckla långsiktigt hållbara rekryteringsprocesser, gärna i samverkan mellan företag och organisationer, vilka främjar mångfald och samarbete. I dialogen kring handlingsplanen har även behovet av att utveckla studie- och yrkesvägledning belysts. Det behövs bättre kunskap om hur arbetslivet och branschstrukturen utvecklas. Exempelvis innebär bristfällig kunskap om den lokala eller regionala arbetsmarknaden en risk att personer måste flytta eftersom de inte känner till de utbildnings- eller yrkesval som ger goda chanser till arbete i närområdet.

Många kommuner i Övre Norrland är sårbara för snabba förändringar i näringslivet på grund av en ensidig näringslivsstruktur eller ett alltför stort beroende av pendling, vilket ställer krav på ett stort mått av omställningsförmåga, men också en större rörlighet mellan branscher och samhällssektorer. Den internationella ägarstrukturen i många företag bidrar dessutom till att verksamheter kan läggas ned med relativt kort varsel, även om de har hög produktivitet. Detta ökar behovet av konkreta insatser och handlingsplaner vid varsel som snabbt kan omsättas, i syfte att stötta det lokala näringslivsklimatet vid företagsnedläggningar. Om företag varslar mer än 500 anställda i koncernen finns möjlighet att söka omställningsbidrag via globaliseringsfonden, men företagen i Övre Norrland är ofta för små och riskerar att falla utanför globaliseringsfondens målgrupp. Socialfonden kan här bidra till att företag och arbetsplatser använder perioder av varsel och omstruktureringar till kompetensutveckling av ledning och anställda, och därför ska det hos förvaltande myndighet och strukturfondspartnerskapet finnas en beredskap för att, inom handlingsplanen, möjliggöra detta.

För regionens större arbetsmarknader, Umeåregionen och Luleåregionen, är branschbredden större, det vill säga det finns fler yrken på den lokala arbetsmarknaden i jämförelse med de mindre arbetsmarknaderna. Nära 90 procent av regionens arbetsplatser finns inom en timmes restid från de större kustorterna. Med få undantag sammanfaller det lokala arbetsmarknadsområdet med

kommungränsen i Övre Norrland. Det finns alltså betydande geografiska avstånd mellan arbetsmarknadsområdena som minskar attraktiviteten i arbetspendling.<sup>57</sup>

Historiskt har män pendlat längre och oftare än kvinnor generellt, och särskilt i jämförelse med kvinnor med barn. Skillnaderna har dock minskat, och i områden med väl utbyggd kollektivtrafik pendlar kvinnor och män ungefär lika mycket. Ju kortare restid mellan inbördes kompletterande arbetsmarknader, desto större pendlingsutbyte. En väl utbyggd transportinfrastruktur bidrar alltså till större arbetsmarknadsområden och en funktionell regionförstoring<sup>58</sup>. Med detta i åtanke kan Socialfonden bidra till att skapa samverkanslösningar kring kompetensutveckling mellan aktörer och platser, bland annat kring rekrytering och former för distansutbildning.

### Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:

Att skapa bredare arbetsmarknader och bättre funktionalitet mellan arbetsmarknader, öka rörligheten mellan sektorer och branscher samt förbättra omställningsförmågan för individer och platser vid stora företagsnedläggningar, varsel eller kraftiga konjunktursvängningar

### 2.2.5 Innovation och förnyelse genom kompetensutveckling

Socialfonden kan på flera sätt bidra till att stärka Övre Norrlands innovationskraft. Den form av innovation som tydligast kopplar mot Socialfondens inriktning är nya tjänster, arbetsmetoder eller processer som kommer till nytta för individer, organisationer och samhälle. Handlingsplanen kan därför främja det som kallas för *social innovation* i betydelsen nya idéer som är sociala i sina medel och/eller mål, det vill säga som bidrar till en positiv samhällsförändring genom att vara socialt inkluderande såväl i sättet de utvecklas på som i de resultat och effekter som uppstår som en följd av dem. Sociala innovationer kan bestå av nya samhällsstrukturer, nya organiseringsformer, nya metoder/arbetssätt eller nya tjänster. Här kan Socialfonden bidra med insatser för att stärka kompetensen om sociala innovationer och främja processer som utvecklar sådana innovationer, exempelvis vad gäller innovationer inom hälso- och sjukvård, digitala tjänster eller förbättrade sätt att möta samhällseliga utmaningar.

Övre Norrland står inför många utmaningar för att skapa en långsiktig välfärd. Social innovation har i Sveriges nationella innovationsstrategi och EU:s tillväxtstrategi identifierats som ett centralt verktyg för att hantera aktuella samhällsutmaningar, exempelvis för att vidareutveckla de offentliga välfärdssystemen samt hitta nya vägar för social inkludering på arbetsplatser och arbetsmarknad. Idéburen sektor kan vara en viktig drivkraft för sociala innovationer och bidra till att utveckla eller komplettera de offentliga systemen. Genom att utveckla modeller som bidrar till att människor med olika bakgrund, kunskap och personlighet värdesätts kan innovationskraften öka. Bland annat kan mer blandade arbetslag bidra till högre produktivitet, ökad kreativitet, nya kundgrupper och ökad lönsamhet.

Ökad global konkurrens och ökat omvandlingstryck innebär att förmågan att se förändringar och fatta struktureringsbeslut är viktigt för ledare, chefer och beslutsfattare i samtliga samhällssektorer. Samtidigt har särskilt entreprenörer och verksamma inom idéburen sektor tids- och resursbrist för

<sup>57</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013), "Socioekonomisk analys Övre Norrland".

<sup>58</sup> Regionförbundet Västerbotten (2014), "Länstransportplan 2014–2025"; Länsstyrelsen Norrbotten (2014), "Länstransportplan 2014–2025".

att till exempel delta vid företagsfrukostar och andra evenemang som syftar till att öka kunskapen om trender och utvecklingen inom branscher.

På motsvarande sätt kan det vara en utmaning att identifiera kunskapsbehov och modeller som behövs vid förändringar av verksamheten kopplat till exempelvis nya affärsmodeller eller ett ökat FoU-arbete. Inom detta område kan Socialfonden bidra med kompetensutvecklingsinsatser och med att bygga eller tillämpa modeller som ökar arbetsplatsernas långsiktiga konkurrenskraft och omställningsförmåga. För detta kan samverkan och nätverksbyggande, eller gemensamma ansatser kring rekrytering och kompetensutveckling med andra företag eller organisationer med liknande behov, vara viktigt, särskilt i glesa områden.

I arbetet med regional tillväxt har Övre Norrland gemensamt identifierat sju fokusområden som framförallt styr arbetet med näringslivsutveckling och innovation, och då främst kopplat till den Europeiska regionala utvecklingsfonden i Övre Norrland. Insatser där de olika fokusområdena möter varandra, så kallade *Skärningspunkter mellan fokusområden* kan ge särskilt goda resultat. De sju fokusområdena är:

- Innovationer inom hälso- och sjukvård
- Life Science
- Teknik- och tjänsteutveckling inom industrin
- Testverksamhet
- Hållbar energi och miljöteknik
- Upplevelsenärings- och kulturella- och kreativa näringar
- Digitala tjänstenärings- för smart region

Inom samtliga områden har Socialfonden en viktig roll för att främja hållbar tillväxt, bland annat genom kompetensutveckling eller genom att kombinera produkt- och tjänsteutveckling inom ramen för regionalfonden med utbildning och implementering av nya tekniker eller tjänster. Detta kan exempelvis ske vid innovationer inom hälso- och sjukvård eller vid införandet av digitala tekniker och tjänster.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

Att öka innovationsförmågan i samhället och näringslivets långsiktiga konkurrenskraft

#### **2.2.6 Kompetens och kunskap – avgörande för konkurrenskraften**

I den globala kunskapsekonomin blir tillgång till kunskap och kompetens en betydande konkurrensfördel. Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är en förutsättning för utvecklingen inom såväl näringsliv som offentlig verksamhet och idéburen sektor.

Småföretagarbarometern i Norrbotten och Västerbotten visar att företag i allt högre omfattning upplever matchningsproblem, det vill säga att de arbetssökande inte har den kompetens som företagen efterfrågar.<sup>59</sup> Företagen anser att utbildningar är bristfälliga och menar att en åtgärd kan vara att öppna kontaktvägarna mellan skola och arbetsliv för att informera om krav och möjligheter i arbetslivet.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Företagarna (2013), ”Småföretagsbarometern Norrbottens län 2013”, sid 13 samt Småföretagarbarometern Västerbottens län 2013.

<sup>60</sup> Företagarna (2011), ”Kompetensbrister hotar tillväxten”.

Personer med enbart grundskoleutbildning är överrepresenterade när det gäller arbetslöshet. Idag är en gymnasieexamen ofta ett krav för att komma in på arbetsmarknaden. Personer som saknar gymnasieexamen uppgår till 24 procent av de arbets sökande i gruppen 20–64 år. Alltför många unga hoppar av gymnasiet i regionen, nästan var fjärde person som påbörjar en gymnasieutbildning fullföljer den inte. En utmaning är därför att utveckla gymnasieskolan så att fler fullföljer sin gymnasieutbildning och står bättre rustade för arbetslivet.

Befolkningens utbildningsnivå stiger kontinuerligt, men flera kommuner uppnår inte det svenska målet att 40–45 procent av befolkningen i åldrarna 30–34 år ska ha eftergymnasial utbildning, och den inomregionala spridningen är stor. I Övre Norrland finns det såväl kommuner som har bland den högsta andelen högutbildade, som kommuner med bland den lägsta andelen högutbildade. Kvinnor har i högre utsträckning en eftergymnasial utbildning än män, bland annat på grund av traditionellt könsbundna utbildnings- och yrkesval. Regionen har därför en stor utmaning i att locka fler, och då framförallt män, till högre utbildning.

EU belyser även att formell kunskap och eftergymnasial utbildning är viktig för att etablera sig på arbetsmarknaden, men i realiteten behöver detta kompletteras med andra typer av färdigheter. EU använder åtta olika nyckelkompetenser för att belysa vad varje medborgare behöver för att klara sig väl, och vilka kompetenser och förhållningssätt varje land i ett längre perspektiv antas behöva för att utvecklas hållbart samt stärka sitt humankapital. Dessa nyckelkompetenser är: 1) kommunikation på modersmålet, 2) kommunikation på främmande språk, 3) matematiskt kunnande samt grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens, 4) digital kompetens, 5) lära att lära, 6) social och medborgerlig kompetens, 7) initiativförmåga och företaganda samt 8) kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer.

Det är troligt att det i framtiden kommer att ställas högre krav på att vara multikompetent, både specialist och generalist, samt att högutbildade kommer att skapa sin försörjning inom helt nya yrken och branscher.

En kontinuerlig kompetensutveckling är nödvändig för att arbetsplatser och individer ska kunna följa med i och dra nytta av globaliseringens effekter. Samtidigt får anställda i mindre privata företag och idéburen sektor generellt mindre kompetensutveckling/personalutbildning än anställda i större företag eller offentlig förvaltning.<sup>61</sup>

Socialfonden kan bidra till att kvinnor och män stärker sina möjligheter på arbetsmarknaden genom insatser som sker i ett sammanhang där arbetsplatsen utvecklas, till exempel kan olika former av arbetsplatsförlagt lärande och praktik samt yrkesintroduktionsanställningar vara en naturlig del av arbetsplatsers arbete med kompetensförsörjning.

Arbetsplatserna måste också snabbt skapa kompetens kring nya material, ny teknik och nya metoder för att följa med och driva på utvecklingen. Det kan handla om nya produktionsätt, att arbeta med eftermarknaden eller en intern strukturomvandling i företag. En viktig del i detta är att utveckla kompetenser hos både kvinnor och män på arbetsplatsen, där de som har kort eller föråldrad utbildning har en särskilt sårbar position i strukturomvandlingen och därför särskilt bör prioriteras vid insatser.

Att kompetensutveckla befintliga anställda kan också möjliggöra att skola in och utbilda arbetslösa på arbetsplatsen, för att få så kallade kompetenskedjor.<sup>62</sup> För att skapa resultat och bestående effekter

---

<sup>61</sup> LO (2014), ”Muntlig dialog”.

<sup>62</sup> LO (2014), ”Muntlig dialog”.



ska kompetensutvecklingsinsatserna bygga på en efterfrågan baserade på analyserade behov från företag och arbetsplatser. Behoven kan uppstå och förändras snabbt, vilket innebär att det måste finnas strukturer som möjliggör ett snabbt och standardiserat stöd att utföra kompetensanalyser.

För att stärka det vardagliga och breda lärandet behövs goda arbetsvillkor och trygga anställningar såväl som arbetsorganisationer och ledarskap, som genom arbetsmetoder och uppgifter främjar utveckling i arbetet. Synen på ledarskap har avgörande betydelse för möjligheten att skapa en lärande organisation. Arbetsplatslärande förutsätter en kreativ arbetsplats som präglas av delaktighet, rörlighet och nytänkande. Ett hinder för individens lärande och utveckling är att många arbetsplatser är enkönade eller könsuppdelade, där kvinnor och män har olika arbetsuppgifter. Det gäller både icke-formellt, vardagligt, lärande som sker tillsammans med arbetskamrater, och formellt lärande i form av kurser och utbildningar. Därmed skapar könsuppdelade arbetsplatser också hinder för organisationens lärande. Om föreställningar om kön får bestämma vem som gör vad, försämrar organisationens utvecklingsmöjligheter och den funktionella flexibiliteten.

### Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:

Att förbättra tillgången till kompetent arbetskraft genom att fler kvinnor och män utbildar sig, fullföljer gymnasieutbildningen och vidareutvecklar sin kompetens, utan att vara bundna av traditionellt könsbundna studieval

#### 2.2.7 Hållbart och inkluderande arbetsliv

Med ökad förändringstakt i näringslivet följer att arbetsorganisation, innehåll och villkor genomgår stora förändringar. Medan arbetsmiljön i flera avseenden förbättrats finns samtidigt utmaningar kopplat till ett hållbart och inkluderande arbetsliv.

En utmaning är att arbetstempot och arbetsbelastningen generellt sett har ökat, vilket gör att många anställda får svårare att klara av sina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid. Samtidigt ställs ökade krav på medarbetarnas tillgänglighet och flexibilitet. Många anställda förutsätts idag vara tillgängliga, nåbara, överallt och alltid, vilket hör samman med utvecklingen mot slimmade organisationer.

<sup>63</sup>

En konsekvens av denna utveckling är sambandet mellan arbetsrelaterad stress och den ökade ohälsan i arbetslivet.<sup>64</sup> Enligt en rapport från försäkringskassan har ökningen av anställda sjukskrivna ökat konstant från 2010 till 2014.<sup>65</sup> Utvecklingen har ett tydligt könsperspektiv där kvinnor är överrepresenterade i statistiken. En förklaring är att kvinnor i högre utsträckning är dubbelarbetande än männen, det vill säga generellt sett tar ett tidsmässigt större ansvar för både sitt eget arbete och arbetet i hemmet, än vad männen gör. Kvinnor tar också ut fler sjukdagar i samband med barns sjukdom.<sup>66</sup>

En andra konsekvens är att grupper med svagare ställning i samhället har svårare att ta sig in på arbetsmarknaden eller hamnar helt utanför. Exempelvis är det svårt för utrikesfödda eller unga som ska börja ett arbetsliv att förstå arbetsmarknaden, dess många alternativa ingångar och de möjliga yrkeskarriärer som finns. Låg kunskapsnivå hos arbetsgivare om målgruppernas förmåga tillsammans

<sup>63</sup> Kihlblom, U. (2003), Ur antologin ”Är arbetslivet familjevänligt?”. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

<sup>64</sup> Arbetsmiljöverket (2013:09), ”Belastning, genus och hälsa i arbetslivet – kunskapssammanställning”.

<sup>65</sup> Försäkringskassan (2013), ”Uppföljning av sjukförsäkringens utveckling”. Delredovisning 3 av regeringsuppdrag år 2013”.

<sup>66</sup> IFAU (2011:2); Thomsson, H., (2013), ”Kvinnors sjukfrånvaro – En genusanalys”.

med höga krav på produktivitet medför att många organisationer har litet ekonomiskt utrymme för att introducera eller satsa på personer som inte har möjlighet att arbeta heltid.

Socialfondens åtgärder för att stimulera ett hållbart och inkluderande arbetsliv inbegriper former av kompetens- och metodutveckling, med målet att rusta arbetsplatser för att på sikt bidra till en minskning av ohälsotalet i samhället. Detta kan bestå av metodutveckling och projekt som stimulerar till ökad förmåga och vilja hos företagen att anställa människor med fysisk eller psykiskt funktionshinder. Det kan också innebära projekt som stimulerar företag till att erbjuda praktikplatser, handledning och arbetsförlagt lärande. En stor del av metodutvecklingen innebär att börja utifrån implementeringsdelen. Insatser bör inriktas på information och attitydförändring hos verksamhetsledningarna och styrelser, i syfte att åstadkomma långsiktiga effekter. Insatserna kan exempelvis användas till att ekonomiskt överbrygga den "insatspuckel", i form av administrativa och ekonomiska insatser, som erbjudandet om praktikplatser och karriärvägar innebär.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

Att utveckla arbetsplatsernas arbetsorganisation och andra faktorer på arbetsplatsen för att minska arbetsrelaterad ohälsa och könsbundna skillnader i ohälsa, så att fler ska kunna arbeta till pensionsålder eller längre, samt underlätta insteget på arbetsplatser för personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden

## 2.3 Öka mångfalden på arbetsplatserna

### Sammanfattning av utmaningar kopplade till Socialfondens område:

2.3.1 Minska andelen unga som lämnar gymnasieskolan i förtid eller utan fullständiga betyg och befinner sig i arbetslöshet, genom att förenkla insteget på arbetsmarknaden

2.3.2 Förbättra nyanländas etablering i samhället och på arbetsmarknaden samt bättre ta tillvara nyanländas kompetens, genom bland annat ökat användande av samhällsliga resurser

2.3.3 Öka kunskapen om, och förbättra attityden på arbetsmarknaden till, personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

2.3.4 Minska antalet långtidsarbetslösa, i synnerhet antalet långtidsarbetslösa män

2.3.5 Vända trenden med ökande sjuktal och ökade sjukfall bland anställda samt i synnerhet minska ohälsa bland kvinnor

### Socialfondens prioriterade målgrupper

Det nationella ESF-programmet identifierar de prioriterade målgrupperna, som framförallt styr inriktningen för Programområde 2. Kapitel 2.3 analyserar översiktligt situationen i Övre Norrland för dessa grupper. Det ska betonas att insatser riktade till dessa grupper kan ske såväl inom programområde 1 som 2, och genom en mångfald av insatser.

Grupperna är inte homogena eller helt skilda från varandra. Även om programmet lyfter fram särskilda grupper finns det skillnader vad gäller behovet av insatser inom grupperna, samtidigt som behoven också kan vara de samma mellan grupperna. En individ kan också tillhöra flera grupper, till exempel personer med en sammansatt problematik där långtidsarbetslöshet och långtidssjukskrivning beror på fysiska eller psykiska funktionshinder och missbruksproblematik. Insatser inom Socialfonden kan därför med fördel involvera kvinnor och män från alla grupperna.

De prioriterade målgrupperna i programområde 2 är:

- Unga (15–24 år)
- Nyanlända invandrare
- Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- Personer utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader)
- Långtidsarbetslösa (längre än tolv månader)
- Personer som är, eller har varit, sjukskrivna och som har behov av stöd för återgång i arbete
- Personer inom den privata, offentliga eller idéburna sektorn, som kan bidra till att stärka övergången till arbete för de prioriterade grupperna

För samtliga grupper kan Socialfonden bidra till att förändra arbetsplatsernas attityder, anpassningsförmåga och strukturer för att ta emot individer från olika kulturer, med olika förutsättningar, kvaliteter och personligheter, liksom tillvarata digitaliseringens möjligheter för att öka övergångarna till arbete.

### 2.3.1 Unga (15–24 år)

Det nationella EU 2020-målet är att andelen unga 16–24 år som inte slutfört gymnasiet och inte arbetar eller studerar, ska vara lägre än 10 procent. Unga personer är en viktig grupp för att det kontinuerliga utbytet av personer i arbetskraften ska fungera så smidigt som möjligt. Fullständig gymnasieutbildning har blivit en obligatorisk utbildningsnivå för de flesta anställningar.

För Övre Norrland är utmaningarna kopplat till Socialfonden betydande utifrån regionens demografiska utveckling, där många fler individer avgår med pension från arbetslivet än antalet unga som tillkommer, samtidigt som stora investeringar görs i näringslivet. Utmaningarna återfinns också i de utvecklingsmönster i regionen där fler unga lämnar gymnasieskolan med ofullständiga betyg och en oacceptabelt hög ungdomsarbetslöshet.<sup>67</sup> Inom ramen för Socialfonden behövs insatser för att sänka trösklarna för unga som ska in i arbetslivet.

Trots att unga, särskilt kvinnor, aldrig har varit så välutbildade som i dag, är det i riket drygt en fjärdedel som inte fullföljer sina gymnasiestudier inom tre år<sup>68</sup>. I Övre Norrland är de inomregionala skillnaderna stora. Medan andelen elever som slutfört gymnasieutbildningen inom fyra år i vissa kommuner uppgår till 56 procent uppgår motsvarande andel i andra kommuner i regionen till över 90 procent.<sup>69</sup> Två grupper som tenderar att hoppa av i större utsträckning är elever med föräldrar som har kort och föråldrad utbildning samt elever med utländsk bakgrund. I dessa grupper avbryter nästan hälften sina gymnasiestudier.<sup>70</sup> Utvecklingsmönstret stöds av forskningsresultat som indikerar att föräldrarnas utbildningsbakgrund har fått en ökad betydelse för elevers skolresultat.<sup>71</sup>

Ungdomsarbetslösheten i Övre Norrland är högre än i riket som helhet, främst bland unga män. Unga i Övre Norrland är även i högre utsträckning delaktiga i aktivitetsstödsprogram, jämfört med riket. Arbetslösheten bland unga kan till viss del förklaras av de stora barnkullarna som just nu är i åldern 18–24 år.<sup>72</sup> Både unga med erfarenhet av en eller flera korta perioder av arbetslöshet och långtidsarbetslösa ungdomar uppger oro i högre grad och har en högre förekomst av hälsobesvär än unga som aldrig varit arbetslösa.<sup>73</sup>

Frågan om skolavhopp och arbetslöshet har en stor betydelse för regionens utveckling och kan beskrivas som en komplex väv av faktorer från såväl hem som skola och arbetsliv. Det är en fördel om det finns en bredd av aktörer inom offentlig, privat och idéburen sektor som jobbar med unga som varken studerar eller arbetar. Då kan frågan angripas från flera håll, av både små och stora projekt som jobbar med att möta individen där den är, med anpassade modeller. På så sätt ökar möjligheterna att bredda ungas möjlighet till sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik.

---

<sup>67</sup> I september 2014 uppgick antalet arbetslösa i åldrarna 15-24 år i riket till uppskattningsvis 122 000 individer eller 17,5 procentenheter av arbetskraften. Se också Temagruppen Ung i arbetslivets uppföljningsstudie 2013.

<sup>68</sup> SKL (2012), "Motverka studieavbrott".

<sup>69</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013), "Socioekonomisk analys för Övre Norrland".

<sup>70</sup> LO (2012), "Full sysselsättning".

<sup>71</sup> Skolverket (2009), "Vad påverkar resultaten i svensk grundskola: kunskapsöversikt om betydelsen av olika faktorer".

<sup>72</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013), "Socioekonomisk analys för Övre Norrland".

<sup>73</sup> Ungdomsstyrelsen (2013), "Unga med attityd".

I en tid då utbildningsvalen blir mer och mer komplexa är det viktigt att satsningar görs på studie- och yrkesvägledning. Unga män bör vara i särskilt fokus, eftersom de i högre utsträckning är både arbetslösa och långtidsarbetslösa.

### Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:

Minska andelen unga som lämnar gymnasieskolan i förtid eller utan fullständiga betyg och befinner sig i arbetslöshet, genom att förenkla istället på arbetsmarknaden

### 2.3.2 Nyanlända invandrare

Som nyanländ invandrare avses i socialfondsprogrammet främst nyanlända med uppehållstillstånd som flykting och andra skyddsbehövande, anhöriginvandrare, samt tredjelandsmedborgare som fått uppehållskort i egenskap av familjemedlem till en EES-medborgare. Avsikten är att målgruppen för socialfondsprogrammet här ska motsvara de målgrupper som omfattas av insatser inom arbetsmarknadspolitiken för nyanlända. För övriga grupper av invandrare kan insatser inom Socialfonden ske indirekt genom projekt som omfattar personer verksamma inom den privata, offentliga och idéburna sektorn, som inom sina respektive verksamheter sammantaget kan bidra till att stärka övergången till arbete för kvinnor och män. Målgruppen är ett viktigt tillskott till befolkningsutvecklingen i regionen och bidrar till regionens dynamik i arbets- och kulturliv genom att introducera nya perspektiv och idéer.

I flera kommuner i regionen är invandrade det absolut största tillskottet av inflyttare, även om många individer också lämnar kommunerna efter en tid, främst på grund av svårigheter att få arbete. Många kommuner tar emot ett stort antal nyanlända invandrare i förhållande till sin befolkning, vilket avspeglas i att andelen av befolkningen som är födda utanför Norden ökar. För många nyanlända blir den idéburna sektorn viktig för att komma in i samhället och på arbetsmarknaden, exempelvis genom föreningar eller alternativa utbildningsformer.

Gruppen nyanlända invandrare är heterogen. Under senare år har cirka en tredjedel av anhöriginvandringen varit flyktinganknuten. En annan grupp är så kallade livsstilsflyttare som kommer till kommuner i Övre Norrland på eget initiativ. Bland de som flyttar till regionen finns såväl akademiskt utbildade personer som personer som helt saknar formell utbildning, vilket innebär att förutsättningarna för att etablera sig på arbetsmarknaden ser olika ut. Idag tar många utländska akademiker arbeten som ställer betydligt lägre krav på formell utbildning än deras egen utbildningsnivå från hemlandet. En grupp som kräver särskild uppmärksamhet är så kallade sent anlända, det vill säga ungdomar i gymnasieålder som kommer sent i utbildningssystemet och därför på kort tid behöver inhämta samma kunskaper som normalt kräver flera års studier.

I och med etableringsreformen som infördes den 1 december 2010 fick Arbetsförmedlingen en tydligt förstärkt och viktig roll i etableringen av nyanlända. Nyanlända i arbetsför ålder gavs rätt till en personlig etableringsplan. Arbetsgivare kan bland annat också få stöd via Arbetsförmedlingen för att anställa nyanlända, så kallade instegsjobb. Ett syfte är att nyanländas kompetens snabbare ska komma till användning.<sup>74</sup>

Personer födda utanför Norden har en betydligt lägre sysselsättningsgrad i jämförelse med personer födda i Sverige. En del står också i större utsträckning utanför arbetskraften på grund av långvarig sjukdom. För både kvinnor och män är sysselsättningsgraden lägre ju längre från Sverige personen är

---

<sup>74</sup> Regeringen (2010), ”Ny politik för nyanländas etablering i Sverige”.

född. Sysselsättningsgraden i Övre Norrland för personer födda i Sverige är nästan 80 procent, i jämförelse med cirka 45 procent för personer födda utanför Europa.

Det tar betydligt längre tid för utrikesfödda kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med utrikesfödda män. Nyanlända kvinnor tar i lägre utsträckning del av arbetsförberedande insatser, och det finns skillnader i vilken typ av insatser som kvinnor och män erbjuds. Män är tydligt överrepresenterade i insatser som ligger närmare arbetsmarknaden som exempelvis arbetsmarknadsutbildning, subventionerade anställningar och praktik.<sup>75</sup>

### Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:

Förbättra nyanländas etablering i samhället och på arbetsmarknaden samt bättre ta tillvara nyanländas kompetens, genom bland annat ökat användande av samhällsliga resurser och validering av utländsk kompetens mot bristyrken

#### 2.3.3 Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

Personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga har ofta svårt att komma in på arbetsmarknaden. Tillsammans med utomeuropeiskt födda är det gruppen arbetsökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som ökat mest de senaste åren.<sup>76</sup> Den huvudsakliga anledningen är att fler personer som tidigare varit sjukskrivna, nu är inskrivna hos Arbetsförmedlingen. Könsfördelningen i gruppen är jämn men andelen äldre är högre och utbildningsnivån lägre i jämförelse med befolkningen totalt.

Antalet unga (19–29 år) i gruppen funktionsnedsatta har ökat kraftigt de senaste åren.<sup>77</sup> Övre Norrland särskiljer sig från riket genom att andelen med aktivitetsersättning i åldrarna 25–29 år är väsentligt högre än riket. För att dessa unga ska få möjlighet att försörja sig själva genom förvärvsarbete behöver de ofta ett samordnat stöd för att återfå arbetsförmåga och kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Här kan innovativa socialfondsprojekt som syftar till samverkanslösningar mellan försäkringskassa, arbetsförmedling, sjuk- och hälsovård, arbetsmarknadens parter och idéburen sektor få stor framgång med både samhällsekonomiska och mänskliga vinster.

Av de som fortfarande har aktivitetsersättning vid 30 års ålder beviljas nio av tio sjukersättning och står därmed helt utanför arbetsmarknaden. Cirka hälften av de som deltagit i programmet arbetslivsintroduktion har en sysselsättning, med eller utan stöd, inom 90 dagar. I svårigheterna för övriga att hitta en sysselsättning bidrar ofta faktorer som bristande förankring på arbetsmarknaden på grund av långvarig ohälsa och arbetslöshet.<sup>78</sup>

Socialfondsprogrammet i Sverige ska bidra till att skapa ett samhälle utan hinder för delaktighet och jämlikhet i levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning. Insatserna ska bekämpa diskriminering mot kvinnor och män med funktionsnedsättning samt skapa förutsättningar för självständighet och självbestämmande.<sup>79</sup> Tillgänglighetsarbetet behöver fokuseras på att identifiera och undanröja hinder för personer med olika funktionsnedsättningar att bli delaktiga i arbetslivet. Målsättningen ställer stora krav på samhällets aktörer inom den offentliga, privata och idéburna

<sup>75</sup> Socialdepartementet (2012), ”Med rätt att delta – nyanlända kvinnor och anhöriga på arbetsmarknaden”.

<sup>76</sup> EU-kommissionen (2014), ”Nationellt socialfondsprogram för investering för tillväxt och sysselsättning 2014-2020”.

<sup>77</sup> SCB (2013), ”Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning”.

<sup>78</sup> EU-kommissionen (2014), ”Nationellt socialfondsprogram för investering för tillväxt och sysselsättning 2014-2020”.

<sup>79</sup> EU-kommissionen (2014), ”Nationellt socialfondsprogram för investering för tillväxt och sysselsättning 2014-2020”.

sektorn att både utveckla och samordna insatser, men också metodutveckla och helhetsanpassa regelverk till målgruppens särskilda behov.

Ökade möjligheter för människor med funktionsnedsättning att etablera sig på arbetsmarknaden handlar till stor del om kunskaper och attityder. I dialogen kring handlingsplanen har det betonats att arbetsförmågan hos denna målgrupp ofta underskattas. Arbetsgivarna har en central roll i att, genom anpassningar av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, bidra till ett arbetsliv där personer med funktionsnedsättning ges möjlighet att delta på lika villkor. Arbetsgivare som anställer en person med funktionsnedsättning kan söka många olika individanpassade stöd för att kompensera ett eventuellt produktionsbortfall som den nedsatta arbetsförmågan kan medföra. Arbetsförmedlingen och försäkringskassan samarbetar allt mer när det gäller att ge sådant stöd, men i dialogen kring handlingsplanen har också betydelsen av en utökad samverkan med vårdaktörer betonats.

Den regionala handlingsplanen ska stödja insatser som bygger på samverkan mellan olika samhällsaktörer och med syfte att föra individerna i eller närmare arbete. Det är viktigt att insatserna utformas för tillgänglighet och bidrar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Idag finns tydliga skillnader mellan vilka insatser som erbjuds kvinnor respektive män med funktionsnedsättningar. Arbetslivsinriktad rehabilitering och förberedande utbildning domineras av kvinnor, medan män i större utsträckning får ta del av Arbetsförmedlingens insatser med olika lönestöd för arbete.<sup>80</sup>

Personer som befinner sig i daglig verksamhet har lyfts fram som en grupp vars arbetspotential inte tas tillvara. Den som har en utvecklingsstörning, autism, autismliknande tillstånd eller förvärvat hjärnskada i vuxen ålder kan ha rätt till daglig verksamhet som utformas utifrån den enskildes förutsättningar, behov och intressen. För att ha rätt till daglig verksamhet ska man vara i yrkesverksam ålder, inte förvärvsarbeta eller utbilda sig. Arbetsuppgifter och personalstöd ska anpassas utifrån den enskildes förmåga. Den som arbetar inom en daglig verksamhet får ingen vanlig lön. De flesta har sin försörjning på annat sätt, till exempel genom försäkringskassan. Utifrån målgruppens behov har kommunerna allt svårare att erbjuda daglig verksamhet som passar individen. Kraven på innehåll i verksamheten har ökat och så kallade Dagcenter tilltar allt färre. Individerna vill i allt större utsträckning vara i så arbetsplatsliknande miljöer som möjligt.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

Att öka kunskapen om, och förändra attityden på arbetsmarknaden till kvinnor och män med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

#### **2.3.4 Personer som är långtidsarbetslösa (längre än 12 månader)**

Långtidsarbetslösa är inskrivna som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen, men räknas ändå stå långt från arbetsmarknaden. En utredning av Statskontoret visar spännvidden på utmaningar och förutsättningar för personer som är långtidsinskrivna på Arbetsförmedlingen.<sup>81</sup> Utredningens generella slutsatser är att personerna är i behov av individuellt stöd och utbildningsinsatser samt att dold ohälsa är en av utmaningarna.

<sup>80</sup> EU-kommissionen (2014), "Nationellt socialfondsprogram för investering för tillväxt och sysselsättning 2014-2020".

<sup>81</sup> Statskontoret klassificerar deltagarna i följande grupper: Personer med fysisk ohälsa som bara kan ta vissa jobb, personer som är nära pensionsålder, yngre personer som inte kommit in på arbetsmarknaden, utrikesfödda som inte kommer in på arbetsmarknaden, säsonganställda och timvikarier som inte får fast jobb, personer med trasslig bakgrund, personer med psykisk ohälsa samt personer med goda förutsättningar som ändå inte kommer in på arbetsmarknaden.

Långtidsarbetslöshet påverkas av den generella arbetslösheten och konjunkturen, men även strukturella förändringar på arbetsmarknaden. De strukturella orsakerna kan vara att de långtidsarbetslösa saknar rätt kompetens för de lediga arbetena, att jobben och de arbetsökande finns i olika delar av landet eller att det råder en långvarigt låg arbetskraftsefterfrågan i vissa branscher.

Enligt en studie av Vinnova<sup>82</sup> är möjligheterna att matchas mot ett jobb på mindre arbetsmarknader betydligt lägre i arbetsmarknadsområden där det finns få yrkeskategorier. Detta medför att personer som blivit arbetslösa och har föråldrad eller nischad kompetens löper stor risk att bli långtidsarbetslösa i flera delar av Övre Norrland. I dessa fall behöver matchningsinsatser genom Arbetsförmedlingen kompletteras med utbildningsinsatser inom ESF för att undvika att individer hamnar i längre arbetslöshetsperioder.

Av de som är långtidsinskrivna på Arbetsförmedlingen i hela riket är män i högre utsträckning långtidsarbetslösa, och under längre tider. Mönstret stämmer även för Övre Norrland, där antalet långtidsarbetslösa män var nästan dubbelt så högt i jämförelse med antalet kvinnor. Skillnaderna har minskat betydligt, men män fortsätter att vara långtidsarbetslösa i högre utsträckning. Troligtvis samspelar flera faktorer, vilket skapar en tydlig könsdimension kring långtidsarbetslösheten. Bidragande faktorer kan vara att kvinnor generellt är mer benägna att ta jobb som de saknar utbildning för eller är överkvalificerade för, liksom den könssegregerade arbetsmarknaden där män i högre utsträckning är verksamma i branscher som är utsatta för stark internationell konkurrens och snabbt omvandlingstryck.

Andelen långtidsarbetslösa som är födda utanför Norden är sedan år 2008 högre i jämförelse med personer födda i Sverige. År 2013 var 21,5 procent av de svenskfödda öppet arbetslösa också långtidsarbetslösa, att jämföra med 26,3 procent för personer födda utanför Norden. För funktionshindrade är siffran 27,1 procent 2013.<sup>83</sup> Enligt Eurostat är Övre Norrland den region i EU där lägst andel av de arbetslösa är långtidsarbetslösa. Enligt rapporten var andelen långtidsarbetslösa 12,4 procent i Övre Norrland, vilket kan jämföras med ett rikssnitt för Sverige på 17,7 procent och hela 47,5 procent för EU.<sup>84</sup> Trots detta är långtidsarbetslösa en viktig arbetskraftspotential som bör tas tillvara bättre.

När personer inte längre omfattas av arbetsmarknadsinsatser hänvisas de till kommunernas försörjningsstöd. Kommunerna har fått ett utökat ansvar för arbetsmarknadspolitiken i och med att det kommunala informationsansvaret har reformerats. Det är av stor vikt för både individ och samhälle att undvika att personerna fastnar i ett bidragsberoende, genom insatser som är anpassade utifrån individens förmåga. Kommunerna har möjlighet att genom socialtjänstlagen (SOL) § 4 villkora försörjningsstödet för unga upp till 24 år. Att använda den möjligheten är viktigt, för både individen och samhället, genom att på så sätt ta vara på den unges möjlighet att ingå i arbetskraften och motverka en ingång till bidragsberoende.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:**

Att minska antalet långtidsarbetslösa, i synnerhet antalet långtidsarbetslösa män

---

<sup>82</sup> VINNOVA (2013), ”Vad skall man ha ett land till”.

<sup>83</sup> Arbetsförmedlingen (2014); egen bearbetning.

<sup>84</sup> Eurostat (2014), ”Unemployment in the EU28 regions 2013”.





### 2.3.5 Personer som är sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete

Utanförskap kan bero på sjukdom. Under senare år har sjuktalet ökat i Övre Norrland, framförallt till följd av ett ökat antal sjukfall bland anställda. En bidragande orsak kan vara att individer i omställningen mellan anställd och sjukskrivning, i högre utsträckning, väljer att gå tillbaka till den arbetsplats där de blivit sjuka istället för att säga upp sig och registrera sig som arbetssökande för att hitta nytt arbete. Det har inte skett en motsvarande ökning av sjukfall bland arbetslösa, men däremot har varaktigheten i sjukfallen ökat.

Av sjukfallen ökar andelen med psykiska diagnoser, vilket idag är den största andelen av sjukskrivningarna för anställda kvinnor samt för arbetslösa kvinnor och män. För gruppen anställda män ökar andelen sjukskrivningar till följd av psykiska diagnoser mest och är idag nästan lika stor som den vanligaste orsaken för sjukskrivning i gruppen, som är sjukdomar i rörelseorganen. Sjukskrivningar är också kopplade till utbildningsnivå, där personer med lägre formell utbildningsnivå i högre grad är sjukskrivna.

Ohälsotalet är försäkringskassans mått på frånvarodagar som ersätts från sjukförsäkringen under en 12-månadersperiod. Det är små skillnader mellan ohälsotalet i Övre Norrland och riket, men stora skillnader mellan kvinnor och män. År 2013 låg ohälsotalet för män i Övre Norrland och riket omkring 24, att jämföra med drygt 37 för kvinnor. På motsvarande sätt har kvinnor nästan dubbelt så högt sjukpenningtal som män. Det finns flera bidragande faktorer till könsdimensionen när det gäller sjukskrivningar. En orsak kan vara att kvinnor utför mer av hemarbete, arbetar deltid i högre utsträckning och arbetar inom yrken med mer obekväma arbetstider.<sup>85</sup> Andra förklaringar kan vara att kvinnor och män bedöms olika i kontakter med vården och myndigheter, där kvinnor i högre utsträckning bedöms ha psykisk ohälsa medan männen i högre grad bedöms ha fysiska besvär.

Målgruppen personer som är sjukskrivna och vars behov av samhällets stöd för att komma tillbaka till arbetslivet, är mycket heterogen och ställer stora krav på aktörernas insatser. Flera aktörer har ansvar för och deltar i rehabiliteringsinsatser. Försäkringskassan ska utreda rehabiliteringsbehovet och samordna de insatser från arbetsgivare, hälso- och sjukvården, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och andra myndigheter, som behövs för att den sjukskrivne ska kunna återgå i arbete eller kunna söka arbete. Arbetsgivaren ansvarar för rehabiliteringsåtgärder på arbetsplatsen. Arbetsförmedlingen samarbetar med andra myndigheter kring arbetslivsinriktad rehabilitering med utgångspunkt i att personer har olika behov av stöd i sin rehabilitering till arbete. Landstinget har ansvar för den medicinska rehabiliteringen, att ge rätt medicinska insatser så att patienten blir frisk och rehabiliteringsbar så snart som möjligt, och kommunerna har ansvar för social rehabilitering så att individen utifrån förmåga kan leva ett självständigt liv. Inom ramen för Socialfonden bör insatser göras för en mer vidgad och flexibel samverkan mellan aktörer i olika samhällssektorer kring rehabiliteringsinsatser för denna målgrupp.

#### Utmaning kopplad till Socialfondens inriktning:

- Att vända trenden med ökande sjuktal och ökande sjukfall bland anställda samt i synnerhet minska ohälsa bland kvinnor

---

<sup>85</sup> Regionförbundet Västerbotten & Länsstyrelsen Norrbotten (2013), "Socioekonomisk analys för Övre Norrland".



## 2.4 Vidareutveckla strukturer för kompetensförsörjning

### Sammanfattning av utmaningar kopplade till Socialfondens område:

2.4.1 Säkerställa kompetensförsörjningen i regionen, eftersom det är fler personer som lämnar arbetsmarknaden än som tillträder, rekryteringsbehoven är stora i flera branscher och det sker snabba förändringar i omvärlden

2.4.2 Utveckla hållbara samverkansformer mellan de myndigheter och organisationer som arbetar med arbetsmarknadsfrågor för att skapa helhetssyn och ge adekvat stöd till kvinnor och män

2.4.3 Tillhandahålla en flexibel och tillgänglig infrastruktur för livslångt lärande som möter såväl kvinnors och mäns som arbetsmarknadens förutsättningar och behov

2.4.4 Skapa samsyn kring arbetet med kompetensförsörjning, där olika myndigheters och organisationers roller synliggörs och resurser tas tillvara

### 2.4.1 Kompetensförsörjning

Global konkurrens, strukturomvandling och en föränderlig arbetsmarknad medför behov av kompetensutveckling för kvinnor och män genom hela livet – livslångt lärande. Yrkesroller och behov på arbetsmarknaden kan skifta snabbt, samtidigt som utbildningssystemet är komplext, relativt trögrörigt och skär genom flera politikområden, samhällsnivåer och geografier. Valet av utbildning är dessutom individens eget. Men med relevant kompetens kan kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden stärkas, vilket förbättrar förutsättningarna för rörlighet mellan yrken och branscher samt möjligheterna att stanna kvar längre tid i arbetslivet.

En studie visar att rekryteringsbehovet i Västerbottens län är 39 000 personer till år 2020 som följd av åldersavgångar, befolkningsutveckling och en förväntad tillväxt.<sup>86</sup> Motsvarande anställningsbehov för Norrbottens län är drygt 25 000 till 2020 och mer än 40 000 anställningar till 2025.<sup>87</sup> Åldersavgångarna från arbetsmarknaden är fler än antalet tillträdande ungdomar.

I absoluta tal är vård- och omsorgssektorn den bransch som har de största utmaningarna kopplat till kompetensförsörjningen, men även inom till exempel gruvnäringen och träsektorn är behoven stora, samt generellt för ingenjörer. För att klara kompetensförsörjningen inom bristyrken och regionens fokusområden krävs att arbetskraftsutbudet ökar, men också att fler väljer att arbeta inom dessa yrken. Stora pensionsavgångar gör att konkurrensen om kvalificerad arbetskraft ökar, men skapar också incitament att rekrytera bredare, vilket kan bidra till en ökad mångfald i arbetslivet. Här behövs exempelvis en samverkan mellan arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare för att bryta traditionellt könsbundna yrkes- och utbildningsval.

I en rapport av Tillväxtanalys<sup>88</sup> diskuteras fem strategier för hur regionerna kan arbeta med kompetens- och arbetskraftsförsörjning. Den första strategin, *kompetensutveckling*, innefattar att

---

<sup>86</sup> CERUM (2011), ”39 000 anställningar till och med 2020. En studie av rekryteringsbehovet i Västerbottens län”

<sup>87</sup> Luleå tekniska universitet (2013), ”41 000 anställningar till och med 2025. En studie av rekryteringsbehovet i Norrbottens län”.

<sup>88</sup> Tillväxtanalys (2013), ”Strategier för regional kompetensförsörjning”.

kompetensutveckla eller omskola befintlig arbetskraft, att anställa personal med annan kompetens och att på så sätt anpassa arbetsuppgifterna mot befintlig kompetens samt att arbeta för en ökad anpassning av det regionala utbildningsutbudet till den regionala efterfrågan. Den andra strategin, *ökat arbetskraftsutbud*, innebär exempelvis att arbeta för en snabbare genomströmning i utbildningssystemet och att skapa förutsättningar för arbetstagare att arbeta längre upp i åldrarna. Den tredje strategin, *inpendling*, innebär att regionerna stärker sin kompetens- och arbetskraftsförsörjning genom att arbeta för goda möjligheter till arbetspendling. Den fjärde strategin, *inflyttning*, innebär att en region gör sig mer attraktiv och lockar till sig arbetskraft från andra delar av landet, för att därmed få den att flytta till och bosätta sig i regionen. Den femte strategin, *invandring*, innebär att aktivt söka kompetent arbetskraft i andra länder.

Det finns en begränsning i till vilken grad den regionala efterfrågan kan tillgodoses av arbetskraft från den egna regionen. I dessa fall måste arbetskraft komma till regionen. En av de kanske viktigaste förutsättningarna för regionernas arbete är en väl fungerande flernivåstyrning, det vill säga samspel mellan politiska nivåer och olika delar av samhället. Regionerna upplever dock brister i hur flernivåstyret fungerar, vilket innebär att det finns ett behov av att skapa en tydligare struktur för samverkan.

En del av Socialfondens medel är inriktat på att förstärka strukturerna för kompetensförsörjning. Även om majoriteten av Socialfondens insatser är inriktade på individer ska de metoder och arbetsätt som utvecklas på lång sikt även påverka strukturerna. Det finns därför anledning att belysa den nuvarande infrastrukturen och dess utvecklingsbehov, i syfte att förenkla strukturell påverkan.

### **Utmaning kopplad till Socialfonden område:**

Säkerställa kompetensförsörjningen i regionen eftersom det är fler personer som lämnar arbetsmarknaden än som tillträder, rekryteringsbehoven är stora i flera branscher och det sker snabba förändringar i omvärlden

#### **2.4.2 Ansvar inom arbetsmarknadspolitiken**

Socialfonden ska bidra till att utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken. Genom utvecklad samverkan mellan olika aktörer på nationell, regional och lokal nivå skapas förutsättningar för utveckling och tillämpning av nya metoder som kan bidra till att uppnå målet om full sysselsättning. Arbetsförmedlingen är den myndighet som ansvarar för den nationella arbetsmarknadspolitiken. Dess viktigaste uppgift är att sammanföra arbetsgivare med arbetssökande. Genom etableringsreformen har myndigheten även ett samordnande ansvar för etableringsinsatser riktade till nyanlända, vuxna flyktingar. Andra viktiga grupper för Arbetsförmedlingen är arbetslösa ungdomar och långtidssjukskrivna som är på väg tillbaka i arbete. Prioriterade grupper är de mest utsatta på arbetsmarknaden, som ska ges förutsättningar för att kunna bli egenförsörjande.

Även andra myndigheter har nära koppling till arbetsmarknadspolitiken. Försäkringskassan ansvarar för en stor del av de offentliga trygghetssystemen. Den utreder och beslutar om över 40 olika bidrag och förmåner, exempelvis sjukersättning, ersättningar till personer med funktionsnedsättningar, barnbidrag, föräldrapenning och bostadsbidrag. Försäkringskassan har också i uppdrag att samordna resurser för att hjälpa den som är sjukskriven att komma tillbaka till arbetslivet.

Även kommunerna och kommunala verksamheter, som utbildnings-, socialtjänst och arbetsmarknadsenheter, har koppling till arbetsmarknadspolitiken. Kommunernas ansvar för utbildning finns beskrivet under avsnitt 2.4.3. Personer som är arbetslösa och som inte uppfyller villkoren för eller har mist sin arbetslöshetsersättning, är hänvisade till försörjningsstöd från kommunens socialtjänst. Det gäller även utförsäkrade från försäkringskassan som inte står till

arbetsmarknadens förfogande och flyktingar som inte har rätt till etableringsplan. Försörjningsstödet är individuellt behovsprövat och utformat för att täcka ett hushålls mest grundläggande behov som kostnader för mat, boende med mera. Under föregående programperiod var försörjningsstöd från kommunerna medfinansiering i 42 procent av projekten inom Socialfondens programområde 2.

Kommunerna arbetar med arbetspolitiska insatser för att bistå människor som står utanför arbetsmarknaden och för att hålla nere kostnaderna för försörjningsstöd. Hur det är organiserat skiljer sig åt, i de större kommunerna finns egna förvaltningar, i de mindre en ansvarig tjänsteperson på exempelvis socialförvaltningen eller personalfunktionen. Kommunerna gör egna satsningar för bland annat jobb för ungdomar eller funktionsnedsatta och bedriver projekt i samarbete mellan olika förvaltningar, med fackliga organisationer och andra myndigheter, som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Kommunerna har även ansvar för flyktingmottagande. De ansvarar för bosättning och ska vid behov ge praktisk hjälp i samband med denna. Andra ansvarsområden är utbildning i svenska för invandrare och samhällsorientering för nyanlända. Alla kommuner i Övre Norrland tar emot asylsökande ensamkommande barn i åldrarna 14–17 år respektive ensamkommande barn i åldrarna 14–18 år som fått permanent uppehållstillstånd (PUT).

Människor med långvarig arbetslöshet eller psykosociala eller hälsomässiga problem har ofta kontakt med och är i behov av stöd från flera myndigheter. Det är lätt att hamna i en gråzon mellan de olika ersättningsystemen. Detta kan leda till en rundgång mellan olika myndigheter/organisationer och medföra ineffektiva insatser. Den nödvändiga helhetssynen på individens situation uteblir, vilket kan försvåra samverkan mellan berörda aktörer.

Den 1 januari 2004 infördes en lagstiftning om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser,<sup>89</sup> vilken innebär en möjlighet till permanent samverkan mellan försäkringskassa, arbetsförmedling, kommun och landsting i så kallade samordningsförbund. Samordningsförbunden i Övre Norrland är Umeå–Vännäs, Lycksele–Malå, Skellefteå–Norsjö, Activus i Piteå, Consensus i Älvsbyn och Pyramis i Luleå. Syftet med den finansiella samordningen är att återställa eller öka den enskildes funktions- och arbetsförmåga. Tidig och gemensam planering mellan berörda aktörer förväntas leda till minskade kostnader för berörda myndigheter/organisationer och samhälle. Målgruppen för samordningsförbundens verksamhet är personer i förvärvsaktiv ålder som har en kombination av medicinska, psykiska, sociala och/eller arbetsmarknadsrelaterade problem samt att varje enskild myndighet har svårt att tillgodose detta behov. Flera av samordningsförbunden är erfarna ägare av inom Socialfonden.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens område:**

Utveckla hållbara samverkansformer mellan de myndigheter och organisationer som arbetar med arbetsmarknadsfrågor för att skapa helhetssyn och ge adekvat stöd till kvinnor och män

---

<sup>89</sup> Lag (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser.

### 2.4.3 Infrastruktur för lärande och kompetensförsörjning

Kommunerna ska enligt skollagen erbjuda sina medborgare likvärdig utbildning i förskola, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Den kommunala infrastrukturen för lärande tas ofta för given och har inte setts som en tillväxtfråga. I Övre Norrland med stora geografiska avstånd och en skiftande demografisk utveckling är det i flera kommuner problematiskt att upprätthålla ett utbildningssystem av god kvalitet. Kostnaderna ökar, det kan vara svårt att rekrytera lärare och lagstiftningen begränsar möjligheterna till fjärr- och distansundervisning.

För att kommunerna i Norrbotten och Västerbotten ska kunna erbjuda sina ungdomar ett allsidigt utbud av gymnasieutbildningar har olika former av samverkan utvecklats. Elever kan söka fritt och gå sin gymnasieutbildning i en annan kommun, för vilket hemkommunen betalar interkommunal ersättning. Exempel på utvecklingsområden för gymnasieskolornas huvudmän i Övre Norrland är att upprätthålla ett allsidigt och tillgängligt utbildningsutbud, att utveckla skolverksamheten så att andelen elever som lämnar gymnasieskolan med ofullständiga betyg minskar samt att, i samverkan med branscher, utveckla yrkesrelevansen i utbildningarna och öka intresset för yrkesutbildningar.

Kommunal vuxenutbildning består av vuxenutbildning på grundskole- och gymnasienivå, särskild utbildning för vuxna och utbildning i svenska för invandrare. Den ger människor möjlighet att komplettera kunskaper och ställa om i yrkeslivet. Utvecklingen de senaste åren har medfört en allt mer flexibel vuxenutbildning som kan möta enskilda personers och branschers behov med kort varsel.

I Övre Norrland finns drygt 30 yrkeshögskoleutbildningar, som bedrivs i nära samarbete mellan arbetsliv/bransch och utbildningsanordnare. Utbildningsformen uppvisar goda resultat, åtta av tio studerande har en anställning relevant för utbildningen sex månader efter examen. Det behövs fler initiativ i regionen för att göra yrkeshögskoleutbildningarna mer attraktiva och kända samt att involvera fler företrädare för näringslivet under utbildningarnas framtagande och genomförande.

Collegekonceptet är en nationell och regional samverkansmodell mellan branschföreträdare och utbildningsanordnare. Syftet är att förstärka utbildningens kvalitet och relevans för arbetslivet samt långsiktigt stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv. Samverkan inom collegeutbildningar sker vanligtvis med gymnasieutbildning, kommunal vuxenutbildning och yrkeshögskola. För att en utbildningsanordnare ska få kalla sig college krävs certifiering. I Övre Norrland finns två vård- och omsorgscollege och två teknikcollege. I nationella Socialfondsprogrammet lyfts collegekonceptet fram som en väl fungerande samverkansform mellan branschföreträdare och utbildningsanordnare, som med fördel kan bygga upp liknande samverkan utan systemet med collegecertifiering.

I Övre Norrland finns tre universitet, Umeå universitet, Luleå tekniska universitet och Sveriges lantbruksuniversitet, SLU. Tre kommunalförbund – Akademi Norr, Lapplands kommunalförbund och Högskoleförbundet Östra Norrbotten – samverkar över kommungränser för att öka tillgängligheten till eftergymnasial utbildning. Kommunernas lärcentra är stommen i kommunalförbundets verksamhet. Lärcentra finns även i de kommuner som inte är medlemmar i något kommunalförbund. När lärcentra etablerades i början av 2000-talet, var uppdraget att tillhandahålla fysiska mötesplatser och distansöverbyggande teknik för de studenter som läste på distans. Idag har studenterna i de flesta fall tillgång till teknik i hemmet och samlas därför inte lika frekvent i stora grupper, vilket gör att lärcentras roll håller på att förändras. Lärcentra kan i framtiden komma att arbeta mer med behovsanalyser, handledning av studenter och arbetsgivare, samordning av praktikplatser samt vara behjälplig med kontakter och nätverk. De regionala kompetensplattformarna blir här en naturlig samarbetspartner.

Tillgången till eftergymnasial utbildning är viktig i hela regionen, även i de kommuner som befinner sig långt ifrån utbildningsorten. Utbildningar behöver ha en flexibilitet i upplägg och form, med fördel med hjälp av digital teknik, som gör att de kan anpassas efter individers och den lokala arbetsmarknadens specifika behov och förutsättningar. Tillgängligheten är också av betydelse för den demografiska utmaningen då studier<sup>90</sup> visat att lokalt utbildade individer i högre grad stannar kvar och arbetar på orten efter genomförd utbildning.

I Övre Norrland finns 14 folkhögskolor och 11 studieförbund. Folkbildningen har en lång historia i svenskt samhällsliv, är en del av den idéburna sektorn och kännetecknas av att den är "fri och frivillig". För genomförandet av Socialfonden har folkhögskolor och studieförbund en viktig roll samt även tidigare erfarenheter. Föreningslivet kan vara betydelsefullt för att integrera nyanlända invandrade i samhället som, liksom folkhögskolor och bildningsförbund, kan erbjuda mer individinriktade och flexibla utbildningsformer som kan vara bättre anpassade för personer som av olika anledningar har haft svårigheter i ordinarie utbildningssystem.

Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar är yrkesinriktade kurser som Arbetsförmedlingen upphandlar av exempelvis ett utbildningsföretag eller en kommunal uppdragsverksamhet. Vilka arbetsmarknadsutbildningar som är aktuella beror på hur arbetsmarknaden ser ut. För att gå en arbetsmarknadsutbildning ska man vara inskriven arbetssökande.

Utifrån regionens utmaningar kring kompetensförsörjning är en väl fungerande studie- och yrkesvägledning på alla nivåer i utbildningssystemet, av största vikt. Dagens studerande ställs inför många val, både när de är i utbildning och efteråt. Detta ställer också höga krav på studie- och yrkesvägledningen att rusta de studerande, så att de lär sig hantera övergångar mellan olika faser i livet samt fatta medvetna och väl underbyggda studie- och yrkesval. Studie- och yrkesvägledning är inte enbart en fråga för studie- och yrkesvägledarna, utan även för alla som arbetar i en utbildning. En viktig del är att utveckla samverkan mellan utbildning och arbetsliv samt att aktivt och målinriktat arbeta för att motverka att de studerandes studie- och yrkesval påverkas av kön eller social och kulturell bakgrund. Studie- och yrkesvägledningen kan spela en särskilt betydelsefull roll för unga som riskerar att lämna gymnasieskolan utan fullständiga betyg.

Validering innebär att kartlägga och dokumentera kunskaper och färdigheter som personer förvärvat på annat sätt än i formell utbildning. Genom validering kan utbildningsinsatser göras kortare och bilda grund för rekrytering. I Övre Norrland finns goda exempel på arbete med och verktyg för validering, men trots detta används validering i liten utsträckning. Socialfonden är en möjlighet att utveckla validering i samverkan mellan lokal, regional och nationell nivå samt mellan olika myndigheter.

De flesta utbildningsformer har inslag av arbetsplatsförlagt lärande i utbildningarna. Praktik är det begrepp som används till vardags, men de formella begreppen varierar mellan utbildningsformerna, till exempel APL (arbetsplatsförlagt lärande) i gymnasieskolan, LIA (lärande i arbete) i yrkeshögskolan och VFU (verksamhetsförlagd utbildning) i lärarutbildningen på högskolenivå. Hur stor del av utbildningen som är arbetsplatsförlagd varierar mellan olika utbildningar. Grundläggande yrkesutbildningar kan också ges som lärlingsutbildning i gymnasieskola och kommunal vuxenutbildning. I gymnasieskolan ska minst halva lärlingsutbildningen ske på en arbetsplats. Motsvarande för lärlingsvux är minst 70 procent. Lärlingsutbildning förutsätter ett nära samarbete mellan arbetsliv och skola. På arbetsplatsen ska den studerande ha en handledare som har ansvar för elevens lärande och yrkesmässiga utveckling. Skolan säkerställer att eleven får kunskaper och

---

<sup>90</sup> Se till exempel: Myndigheten för yrkeshögskoleutbildning (2011), "Analyser av utbildningar och studeranden med fokus på: Flyttmönster hos examinerade före och efter KY-utbildning".



färdigheter enligt utbildningens mål. Socialfonden ger möjligheter att utveckla och stärka det arbetsplatsförlagda lärande i samarbete mellan utbildning och arbetsliv.

Regeringen har kommit överens med arbetsgivarföreträdare och fackföreningar om en modell med yrkesintroduktionsanställningar för unga 15–24 år, som saknar relevant yrkeserfarenhet eller som är arbetslösa. Socialfonden kan användas för insatser som kompletterar yrkesintroduktionsanställningar och för att erbjuda modellen till andra grupper som står utanför arbetsmarknaden.

För kompetensutveckling av redan anställda ansvarar främst arbetsmarknadens parter. Det reguljära utbildningssystemet kan användas för kompetensutveckling av anställda, men det finns också många andra aktörer, exempelvis organisationer som ägs av arbetsmarknadens parter och privata utbildningsanordnare. Det finns få möjligheter till extern finansiering av anställdas kompetensutveckling och här kan Socialfonden vara en möjlighet. Socialfonden kan även användas för att utveckla mer långsiktiga strukturer och metoder för att kompetensutveckla anställd personal.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens område:**

Tillhandahålla en flexibel och tillgänglig infrastruktur för livslångt lärande som möter såväl kvinnors och mäns som arbetsmarknadens förutsättningar och behov

#### **2.4.4 Regionala kompetensplattformar**

Syftet med regeringsuppdraget till landets regionalt tillväxtansvariga myndigheter, att etablera regionala kompetensplattformar, är att utveckla systemet för kompetensförsörjning och förbättra överensstämmelsen mellan arbetslivets behov av kompetens och utbildningsutbudet. Önskvärt är att branscherna formulerar tydliga kompetenskrav för olika yrken och arbetsuppgifter samt kommunicerar dessa med utbildningsanordnare på olika nivåer. De regionala kompetensplattformarna kan underlätta denna dialog genom att ta fram analyser och kunskapsunderlag om arbetsmarknadens kompetensbehov samt utbildningsutbudet. Både Norrbotten och Västerbotten har gjort studier över rekryteringsbehoven i respektive län.

En annan del av uppdraget är att bygga upp en struktur för dialog och samverkan med näringslivet och utbildningsanordnare. Arbetet ska bygga på redan befintliga strukturer, varför arbetet ser olika ut i de respektive länen. Detta gäller även övriga riket. Arbetet med kompetensförsörjning har ett tydligt flernivåperspektiv där nationell, regional och lokal nivå behöver samverka.

Regeringen ger också regionalt utvecklingsansvariga myndigheter nya uppdrag kopplade till kompetensplattformarna, exempelvis har Norrbotten och Västerbotten fått i uppdrag att ta fram en handlingsplan för den långsiktiga kompetensförsörjningen inom gruvnäringen. I den nationella strategin för regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020 anges områden som kan utvecklas inom ramen för de regionala kompetensplattformarna. På regional nivå har kompetensplattformarna kopplats till de regionala utvecklingsstrategierna (RUS). Socialfondens insatser bör därför, där det är relevant, harmonisera med de regionala kompetensplattformarnas arbete.

### **Utmaning kopplad till Socialfondens område:**

- Skapa samsyn kring arbetet med kompetensförsörjning där olika myndigheters och organisationers roller synliggörs samt resurser tas tillvara

### 3. Programområden

#### Mål för Socialfonden i Sverige

Det övergripande målet för EFS i Sverige är att ”bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktig ökad sysselsättning på sikt”.

#### Den regionala handlingsplanen

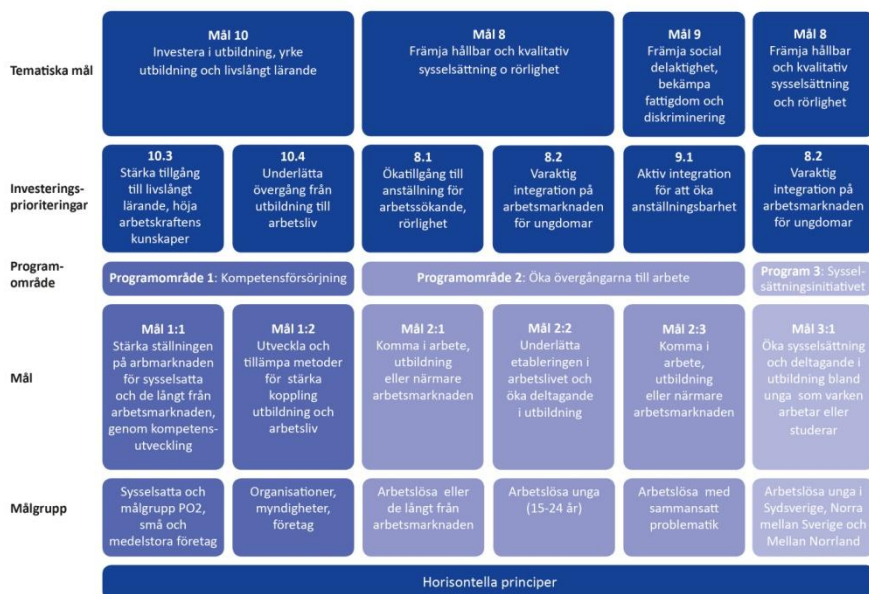
Den regionala handlingsplanen är Övre Norrlands anpassning av det nationella Socialfondsprogrammet till programområdets förutsättningar och utmaningar. För båda programområdena ska projekten bidra till att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden och möta demografiska utmaningar. Handlingsplanen beskriver övergripande inriktningar för vad insatserna ska syfta till. I syfte att skapa förutsättningar för att kunna utvärdera insatserna är det emellertid viktigt att de utlysningar som görs inom handlingsplanen avgränsas och tydligt beskriver förväntade resultat.

Inom **programområde 1** ska handlingsplanen förstärka det arbete som görs i offentlig, privat och idéburen sektor för att säkerställa kompetensförsörjning samt stärka kvinnor och mäns möjligheter på arbetsmarknaden.

Insatser inom **programområde 2** ska bidra till att utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken utifrån regionala förutsättningar. Insatserna ska komplettera eller tydligt vidareutveckla de insatser som görs inom ramen för ordinarie verksamhet hos aktörer som arbetar med målgrupperna, som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunerna, bland annat insatser som riktas mot de som riskerar att hamna ”mellan stolarna” i de ordinarie systemen. Ett tydligt syfte med metodutvecklingsinsatser ska vara att skapa metoder och modeller som långsiktigt kan integreras i den ordinarie verksamheten samt som påverkar strukturer.

**Figur 1. Illustration över kopplingen mellan tematiska mål, investeringsprioriteringar, programområden och de svenska målen för ESF**

Figur 1. Illustration över kopplingen mellan tematiska mål, investeringsprioriteringar, programområden och de svenska målen för ESF



Källa: Svenska ESF-rådet 2014.

### 3.1 Programområde 1 – Kompetensförsörjning

Inom ramen för programområdet ska satsningar göras på att förnya och utveckla kompetensen hos personer i programmets målgrupper. Insatserna inom detta programområde ska vidare bidra till ett hållbart arbetsliv med goda möjligheter till utveckling för både kvinnor och män, samtidigt som verksamheten utvecklas positivt.

Inom ramen för programområdet ska satsningar göras på att förnya och utveckla kompetensen hos personer i programmets målgrupper. Med ökad kompetens stärks kvinnors och mäns möjligheter att klara pågående strukturomvandling. Detta innebär att insatserna för kompetensutveckling inriktas på att personer i målgruppen utvecklar sin kompetens, dels sådan kompetens som är relevant utifrån arbetsmarknadens nuvarande och framtida behov, dels sett till den enskilda arbetsplatsens behov av kompetens, vilket ska framgå av en analys av verksamhetens förutsättningar, möjligheter och behov.

Det är väsentligt att befintlig kompetens och erfarenhet synliggörs i analysen och att de personer som deltar i insatser kan stärka sin position på den egna arbetsplatsen, samtidigt som deras anställningsbarhet samt förmåga till omställning och karriärväxling ökar. Såväl ledningens som de anställdas engagemang och delaktighet i analysen, planeringen och genomförandet av insatserna är en viktig förutsättning för att uppnå ett gott resultat.

Figur 2. Illustration över kopplingen mellan tematiska mål, investeringsprioriteringar, programområden och de svenska målen för ESF inom programområde 1



Källa: Svenska ESF-rådet 2014.

### 3.1.1 Investeringsprioritering 10.3

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

#### **Nationellt mål**

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

#### **Målgrupp**

Inom programområde 1 – Kompetensförsörjning är målgruppen alla sysselsatta, såväl företagare som anställda, även varslande, inom den privata, offentliga och idéburna sektorn. Målgruppen omfattar företag och andra arbetsgivare inom dessa sektorer. Målgruppsansatsen har definierats brett i syfte att möta behov av utveckling i företag och andra verksamheter. Givet programmets syfte, att bidra till ökad tillväxt och sysselsättning, är kompetensutveckling av små och medelstora företag särskilt betydelsefull.

Målgruppen för programområdet omfattar dessutom personer som är icke-anställda inom de grupper som är prioriterade i programområde 2, samt ideellt verksamma personer.

#### **Regionalt kvalitativt mål**

*Stärka kompetensutveckling och öka omställningsförmågan för arbetsplatser och för individer*

#### **Regionalt kvantitativa mål**

Anställda deltagare inklusive egenföretagare: 7738

Arbetslösa deltagare: 204

#### **I Övre Norrland ska insatser inom investeringsprioritering 10.3 bidra till att:**

- stärka arbetsplatsers långsiktiga konkurrenskraft och kompetensförsörjning, samtidigt som kvinnor och män stärker sin ställning på arbetsmarknaden, i synnerhet personer med kort eller föråldrad utbildning
- genomföra kompetensutvecklingsinsatser i samarbete med aktörer inom olika samhällssektorer, inom och mellan branscher samt inom geografiska områden
- öka mångfalden på arbetsplatserna, till exempel genom att minska obalanser mellan andelen kvinnor och män på arbetsplatser samt genom att fler inom de prioriterade målgrupperna i programområde 2 kommer i arbete
- utveckla mer flexibla former för livslångt lärande som bättre svarar mot individens och arbetslivets behov
- utveckla arbetsorganisationen för ett hållbart arbetsliv för kvinnor och män
- öka samarbete kring kompetensförsörjning och erfarenhetsutbyte inom Östersjöregionen, främst med Norge och Finland
- Kvinnor och mäns kompetens valideras i samband med kompetensutvecklingsinsatser

### 3.1.2 Investeringsprioritering 10.4

”Att förbättra utbildningens relevans för arbetsmarknaden, underlätta övergången från utbildning till arbete, förstärka yrkesutbildningssystemen och deras kvalitet, inbegripet genom mekanismer för att förutse kompetensbehoven, anpassning av kursplaner och inrättande och utveckling av arbetsbaserade system för lärande, inbegripet system med både teori och praktik och lärlingssystem.”

#### Nationellt mål

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

#### Målgrupp

Organisationer, myndigheter, arbetsmarknadens parter, företag och andra arbetsgivare inom privat, offentlig och idéburen sektor

#### Regionalt kvalitativt mål

*Skapa eller vidareutveckla samverkan för kompetensförsörjning mellan och inom branscher, samhällssektorer och politiska nivåer*

#### Regionalt kvantitativt mål

Antal projekt: 2

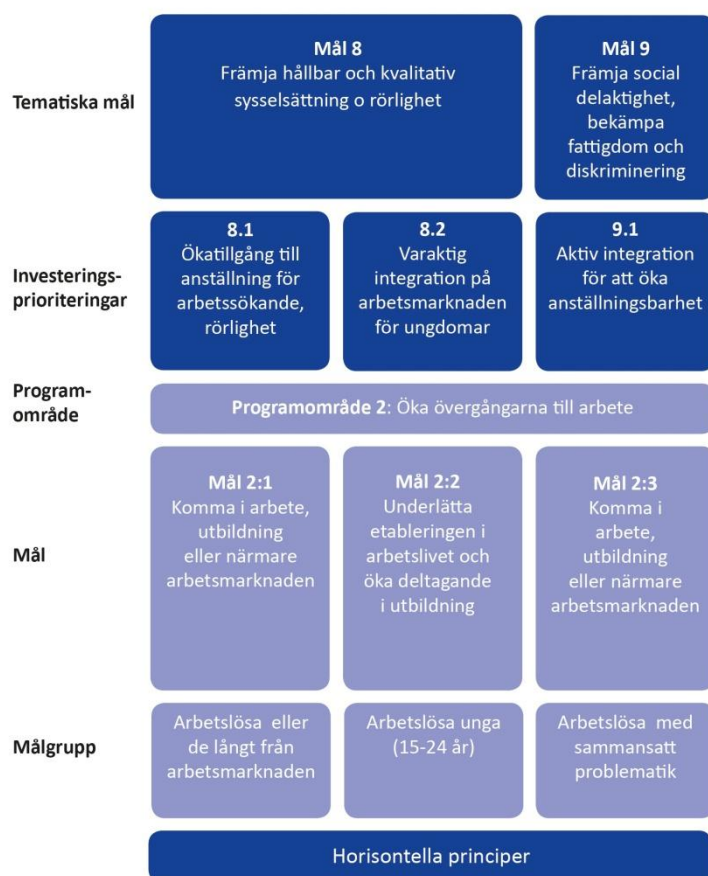
#### Insatser inom investeringsprioritering 10.4 ska bidra till att:

- Främja livslångt lärande samt utveckla tillgängligheten och kvaliteten på utbildningar i olika utbildningsformer. Utveckla samverkan mellan utbildningsanordnare, arbetsliv och myndigheter, i synnerhet kring kompetensbehov och utbildningar samt för att bryta könsbundna studie- och yrkesval
- Bidra till att olika former av arbetsplatsförlagt lärande och praktik samt yrkesintroduktionsanställningar är ett naturligt och vardagligt inslag i på arbetsplatser
- Utveckla studie- och yrkesvägledningen i hela utbildningssystemet, exempelvis genom kompetensutveckling av studie- och yrkesvägledare, lärare, ledning och skolhuvudmän samt genom utveckling av metoder och verktyg för ökad tillgång till information om arbetsmarknaden
- Ta tillvara och utveckla metoder och verktyg för validering samt öka samverkan kring validering.

### 3.2 Programområde 2 – Öka övergångarna till arbete

Socialfondens medel i programområde 2 ska användas till att tillämpa, pröva eller utveckla metoder för att öka övergångarna till arbete. Insatserna ska vara i linje med den nationella arbetsmarknadspolitiken och syfta till att förstärka och utveckla denna. Insatser som riktar sig enbart till unga genomförs inom investeringsprioritering 8.2. Insatser som riktar sig särskilt till personer med en sammansatt problematik, nyanlända invandrare samt socialt företagande genomförs inom investeringsprioritering 9.1.

**Figur 3.** Illustration över kopplingen mellan tematiska mål, investeringsprioriteringar, programområden och de svenska målen för ESF inom programområde 2



Källa: Svenska ESF-rådet 2014.

### 3.2.1 Investeringsprioritering 8.1

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

#### Målgrupp

- Unga 15-24 år
- Långtidsarbetslösa (mer än 12 månader)
- Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- Nyanlända invandrare
- Personer som är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete

Insatser inom investeringsprioritering 8.1 kan även omfatta personer verksamma inom den privata, offentliga och idéburna sektorn. Det kan till exempel handla om medverkan i metodutveckling eller deltagande i kompetensutveckling som rör en viss metodik, inom ramen för ett projekt. Insatserna för den senare gruppen är riktat till de som:

- inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för personer i de prioriterade grupperna.
- bedriver utbildning för sysselsatta i verksamhetens aktiviteter och i exempelvis sin yrkesroll kan bidra till att förebygga skolavhopp, ge handledning eller genomför en individanpassning av arbetets innehåll och organisering för personer i de prioriterade grupperna.

#### Nationellt mål

2.1 Kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden ska komma i arbete utbildning eller närmare arbetsmarknaden.

#### Regionalt kvalitativa mål

Kvinnor och män har utvecklat sin kompetens<sup>91</sup> och står därmed närmare eller har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden

Arbetsgivare och främjandeaktörer<sup>92</sup> har utvecklat och tillämpar långsiktigt hållbara metoder och arbetsätt som leder till ökad mångfald och lärande på arbetsplatser.

#### Regionalt kvantitativt mål

Arbetslösa deltagare: 1293

#### Insatser inom investeringsprioritering 8.1 ska bidra till att:

- Öka mångfalden på arbetsplatserna, till exempel genom att minska obalanser mellan antalet kvinnor och män på arbetsplatser samt genom att fler inom målgrupperna kommer in på arbetsplatsen eller genom att förbättra rekryteringsprocesser

---

<sup>91</sup> Med kompetens avses individens samlade förmåga, kunskap och vilja att utföra en definierad arbetsuppgift.

<sup>92</sup> Med främjandeaktörer avses en bred grupp av aktörer som på olika sätt har ett uppdrag och/eller arbetar för att främja målgruppernas möjlighet till utveckling. Exempel på detta kan vara kommuner, statliga myndigheter och utbildningsanordnare.

- Öka anställningsbarheten hos de prioriterade grupperna genom att utveckla samverkan mellan myndigheter, offentliga aktörer, den idéburna sektorn och näringslivet
- Öka rörligheten inom Europa och över nationsgränser, gärna i samarbete med Eures och den idéburna sektorn
- Skapa innovationer genom att tillämpa nya metoder, tekniker, tjänster, processer eller organisatoriska former för att öka individens anställningsbarhet eller för att de ska komma närmare ett arbete

### 3.2.2 Investeringsprioritering 8.2

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

#### Målgrupp

Unga kvinnor och män (15–24 år)

Insatser till unga som inte fullföljt sina gymnasiestudier eller som varken arbetar eller studerar ska prioriteras. Insatser inom investeringsprioritering 8.2 kan även omfatta personer verksamma inom den privata, offentliga och idéburna sektorn. Det kan till exempel handla om medverkan i metodutveckling eller deltagande i kompetensutveckling som rör en viss metodik inom ramen för ett projekt. Insatserna för den senare gruppen är riktat till de som:

- inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för personer i de prioriterade grupperna.
- bedriver utbildning för sysselsatta i verksamhetens aktiviteter och i exempelvis sin yrkesroll kan bidra till att förebygga skolavhopp, ge handledning och/eller genomför en individanpassning av arbetets innehåll och organisering för personer i de prioriterade grupperna.

#### Nationellt mål

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

#### Regionalt kvalitativa mål

Unga kvinnor och män har utvecklat sin kompetens och står därmed närmare eller har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden.

Relevanta främjandeaktörer har utvecklat och tillämpar långsiktigt hållbara metoder och arbetsätt för att, framförallt i ett tidigt skede, identifiera och stärka kvinnor och män som riskerar att hamna i eller är i utanförskap.

Arbetsplatser har utvecklat sin kapacitet och sina arbetsätt för att förenkla insteget för unga på arbetsmarknaden

#### Regionalt kvantitativt mål

Arbetslösa deltagare: 1724

**Insatser inom investeringsprioritering 8.2 ska bidra till att:**



- Förbättra eller skapa nya strukturer inom skola och samhälle som verkar för att förhindra att unga hamnar i utanförskap, eller för att lyfta unga i utanförskap
- Minska traditionellt könsbundna yrkes- och studieval hos unga och/eller öka genusmedvetenheten inom utbildningsväsendet samt inom det sociala stöd som ges till ungdomar
- Bidra till att olika former av arbetsplatsförlagt lärande och praktik samt yrkesintroduktionsanställningar är en naturlig del av ett företags/en arbetsplats arbete, vilket underlättar ungas etablering på arbetsmarknaden.

### 3.2.3 Investeringsprioritering 9.1

”Aktiv integration, inklusive att främja lika möjligheter, aktivt deltagande och förbättra anställningsbarheten.”

#### Målgrupp

- Unga 15-24 år
- Personer utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader)
- Långtidsarbetslösa (mer än 12 månader)
- Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- Nyanlända invandrare
- Personer som är eller har varit sjukskrivna och som har behov av stöd för återgång i arbete

Inom denna investeringsprioritering ska insatserna riktas till kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden som en följd av att de har en sammansatt problematik med arbetslöshet i kombination med t.ex. avsaknad av relevant arbetslivserfarenhet och nätverk, ohälsa eller funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, av sociala skäl eller på grund av språkhinder. Det kan även handla om att utveckla socialt företagande som ett sätt att bredda entreprenörskapet och förbereda personer i de prioriterade målgrupperna för ett yrkesliv. Insatser inom investeringsprioritering 9.1 kan även omfatta personer verksamma inom den privata, offentliga och idéburna sektorn. Det kan till exempel handla om medverkan i metodutveckling eller deltagande i kompetensutveckling som rör en viss metodik, inom ramen för ett projekt. Insatserna för den senare gruppen är riktat till de som:

- inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för personer i de prioriterade grupperna.
- bedriver utbildning för sysselsatta i verksamhetens aktiviteter och i exempelvis sin yrkesroll kan bidra till att förebygga skolavhopp, ge handledning och eller genomföra en individanpassning av arbetets innehåll och organisering för personer i de prioriterade grupperna.

#### Nationellt mål

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

#### Regionalt kvalitativa mål

Kvinnor och män har utvecklat sin kompetens och står därmed närmare eller har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden.

Arbetsgivare och främjandeaktörer har utvecklat och tillämpar långsiktigt hållbara metoder och arbetssätt som leder till ökad mångfald och lärande på arbetsplatser.

#### Regionala kvantitativt mål

Arbetslösa deltagare: 862

**Insatser inom investeringsprioritering 9.1 ska bidra till att:**

- Förbättra arbetsplatsernas attityder, anpassningsförmåga och strukturer för att ta emot individer med en sammansatt problematik<sup>93</sup>
- Bidra till att fler kvinnor och män i de prioriterade målgrupperna sysselsätts inom arbetsintegrerade sociala företag eller andra former och modeller av företagande med en social dimension
- Effektivisera etableringsprocessen på arbetsmarknaden för nyanlända invandrare, exempelvis genom att tillämpa eller utveckla flexibla modeller för arbete eller studier, i samverkan mellan kommun, arbetsförmedling och idéburen sektor
- Skapa innovationer genom att tillämpa nya metoder, tekniker, tjänster, processer eller organisatoriska former för att öka individers anställningsbarhet eller föra dem närmare arbetsmarknaden

---

<sup>93</sup> Här avses fysisk, psykisk, medicinsk, arbetsmarknadsmässig och problematik av social karaktär. Även diskriminering av alla slag har betydelse.

## 4. Horisontella principer

Ekonomisk, social och ekologisk långsiktigt hållbar utveckling hänger samman. Hållbar utveckling förutsätter en effektiv ekonomi, men också att resurserna brukas utan att förbrukas samt en god social sammanhållning och att demokratiska grundvärden respekteras. De tre dimensionerna av hållbar utveckling – den ekonomiska, den miljömässiga och den sociala dimensionen, ska utvecklas parallellt och ömsesidigt förstärka varandra. I det nationella socialfondsprogrammet och i de regionala handlingsplanerna används frasen ”hållbar utveckling” i bemärkelsen miljömässig hållbarhet.

Den regionala handlingsplanen för Socialfonden ska främja hållbar utveckling i flera avseenden. Givet det nationella programmets övergripande mål, om en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad sysselsättning, står den sociala dimensionen i centrum. Socialt hållbar utveckling handlar om respekten för mänskliga rättigheter, inklusive rätten till arbete och jämställdhet. Med hjälp av kompetensutveckling och ett individuellt utformat stöd att hitta, få och behålla ett arbete, kan den regionala handlingsplanen bidra till ett hållbart arbetsliv där kvinnors och mäns, flickors och pojkars kompetens och potential utvecklas och tas till vara.

### 4.1 Hållbar utveckling

Miljömässig hållbarhet ska integreras i handlingsplanen, även om kraven för att redovisa denna dimension kommer att vara lägre i jämförelse med de andra horisontella principerna. Detta kan ske genom riktade insatser för miljömässighet inom projekten, till exempel att kompetensutveckling inkluderar utbildning om miljömässig påverkan av konsumtion eller produktion, liksom om hur den egna arbetsplatsen påverkar miljön eller kan ta fram nya mer miljövänliga produkter som ökar konkurrenskraften.

Miljömässig hållbarhet kan också stärkas genom insatser för ökad sysselsättning inom regionens fokusområde hållbar energi och miljöteknik. Det kan också ske genom att projekten problematiserar och minimerar den miljöpåverkan som sker genom projekten. Det kan dessutom ske genom att projekt integrerar hur den egna verksamheten påverkar miljöaspekten.

### 4.2 Främja lika möjligheter och icke-diskriminering, inklusive tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet. I svensk lagstiftning finns skydd mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det finns också krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter. Trots detta utestängs människor varje dag från att vara delaktiga, bland annat beroende på otillgänglig information och kommunikation.

Att förbättra övergångar till arbete ställer även högre krav på arbetsgivare, deras syn på kompetens och vem som kan utföra arbetet. Flera målgrupper som Socialfonden riktar sig till, ställer krav på flexibilitet hos arbetsgivare och organisationer samt deras vilja till inkludering. Faktorer som ohälsa och sjukskrivningar påverkar även i vilken utsträckning kvinnor och män kan vara delaktiga i aktiviteter som projekten bedriver. Ett inkluderande arbetsliv handlar i grunden om hur enskilda arbetsplatser är utformade och hur arbetet bedrivs och är organiserat. Det kan handla om såväl fysiska anpassningar av lokal och utrustning, som arbetstider, arbetsfördelning,

utbildningsmöjligheter, attityder och kunskaper och ledarskap. Arbetsgivarna har en central roll för att genom anpassningar av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön bidra till ett arbetsliv där personer med funktionsnedsättning ges möjlighet att delta på lika villkor.

Den 1 januari 2015 införs bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning som en ny form av diskriminering.<sup>94</sup> Den nya formen av diskriminering förbjuds även i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och berör därmed i högsta grad ESF och projekten. Den bristande tillgängligheten<sup>95</sup> i samhälls- och arbetslivet gör att personer med funktionsnedsättning är en outnyttjad resurs. Det finns en mängd olika funktionsnedsättningar, som kan vara bestående eller övergående, synliga eller osynliga. Funktionshindret är i sig oftast inget hinder, utan det är i mötet med en otillgänglig miljö som funktionshindret uppstår. Det är ofta omgivningen som avgör om det är möjligt för människor med funktionsnedsättning att delta fullt ut i samhällslivet, på lika villkor som andra samhällsmedborgare. Utestängningen till följd av diskriminering av människor bidrar till att kompetens inte tas tillvara. Samtidigt förlängs tiden i arbetslöshet för vissa, medan andra tvingas ta arbeten under sin kvalifikationsnivå.

Den demografiska utmaningen i regionen innebär att det finns arbetstillfällen att erbjuda, vilket i sin tur kräver insatser hos arbetsgivare så att rekrytering underlättas i de grupper som idag står utanför arbetsmarknaden. Alla människor ska erbjudas goda arbetsvillkor samt lika villkor och möjligheter vad gäller utbildning, företagande och entreprenörskap. Genom att förebygga diskriminering på arbetsmarknaden och öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning kan hela arbetskraftspotentialen tas tillvara. Ett breddat rekryteringsunderlag ökar möjligheten att finna den mest lämpade personen för jobbet. Därmed ökar också företagets produktivitet och lönsamhet. I förlängningen ökar regionens attraktivitet om vi kan bidra till välkomnande attityder, mångfald och en god integration.

Den regionala handlingsplanen främjar icke-diskriminering genom valet av prioriterade målgrupper i programområde 2. Därutöver ska icke-diskriminering tillämpas som en horisontell princip, vilket innebär att det inom projekten ska finnas en god kunskap om förekomst av och mekanismer bakom diskriminering, samt att denna kunskap används i utformning och genomförande av projekten. Tillgänglighetsperspektivet<sup>96</sup> ska tillämpas genom att bidra till förutsättningar för en mer inkluderande arbetsmarknad, som kan öppna möjligheter för fler kvinnor och män med funktionsnedsättning att få arbete på lika villkor.

### 4.3 Främja jämställdhet mellan kvinnor och män

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen efter fyra delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor

<sup>94</sup> Kulturdepartementet Proposition 2013/14: 198, ”Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering”.

<sup>95</sup> Tillgänglighetsperspektivet omfattar fyra integrerade delar: fysisk tillgänglighet, kommunikativ tillgänglighet, psykosocial tillgänglighet och informativ tillgänglighet. Källa: Tema likabehandling.

- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet<sup>97</sup>

Jämställdhetsintegrering är regeringens, såväl som Övre Norrlands huvudsakliga strategi för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet, vilket innebär att jämställdhet ska beaktas i allt beslutsfattande på alla nivåer och integreras i alla de processer som tar sin utgångspunkt i det regionala utvecklingsarbetet. Regionens strategier för jämställdhet<sup>98</sup> bör ses som vägledande för samtliga av regionens socialfondsprojekt dels för kunskapsinhämtning kring jämställdhet, dels som inspiration för insatser och aktiviteter. Socialfondsprojekten blir därmed ett redskap och ett komplement till målsättningarna i strategierna.

Jämställdhet är en viktig fråga i Övre Norrlands regionala utvecklingsstrategier och lyfts fram som en förutsättning för områdets långsiktiga attraktivitet. Strategierna betonar utmaningen med den könssegregerade arbetsmarknaden, en jämställd social välfärd och frågan om utbildning för att tillvarata allas kompetens.

De regionala utvecklingsstrategierna i Norrbottens och Västerbottens län har på motsvarande sätt jämställdhet mellan kvinnor och män som horisontella perspektiv. I denna handlingsplan lyfts ett antal könspräglade utmaningar som projekten inom handlingsplanen bör ta fast på. Nedan följer några av de centrala frågor som handlingsplanen kan bidra till att bemöta.

Övre Norrland har en starkt könssegregerad arbetsmarknad, och de könsstereotypa mönstren som råder på arbetsmarknaden reproduceras vid val av utbildning i yngre åldrar. Kvinnor och män återfinns inom olika branscher och sektorer, både horisontellt och vertikalt. Utöver uppdelningen i branscher, innebär hierarkin på arbetsmarknaden att mansdominerade branscher oftast värderas högre än kvinnodominerade och könsbalanserade yrken.

Unga män i Övre Norrland och framförallt i inlandet slutför inte gymnasieutbildningen i samma grad som unga kvinnor. Kvinnor vidareutbildar sig i högre utsträckning, får därmed lättare tillgång till arbetsmarknaden och är mer benägna att flytta till annan ort. Regionala skillnader återfinns, eftersom mäns utbildningsnivå är ett särskilt stort problem i Övre Norrlands inland. Trots kvinnors högre utbildning kvarstår dock problem med ojämlika löner och sämre karriärmöjligheter för kvinnor.

Könsmärkningen av arbeten påverkar i hög grad vilken anställningsbarhet kvinnor och män i Övre Norrland har. Skogssektorn är en bransch i utveckling för att integrera ett jämställdhetsperspektiv och kan föregå med gott exempel för andra näringar som är kvinno- eller mansdominerade. Att uppmuntra till normbreddande utbildnings- och yrkesval för att därigenom motverka könssegregering, bidrar även till ökade förutsättningar för kompetensförsörjning i regionen, något som är nödvändigt med kommande års stora rekryteringsbehov.

Genom den horisontella principen för jämställdhet mellan kvinnor och män ska insatser bidra till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för både kvinnor och män. Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i den regionala handlingsplanen genom valet av prioriterade områden såväl som regionala principer för urval. I insatser som ska stärka individens ställning på arbetsmarknaden ska analysen lägga grund för att både kvinnors och mäns kompetens tas tillvara och utvecklas i projekten, därutöver ska arbetsgivare med överrepresentation av antingen kvinnor eller män aktivt arbeta för en jämnare könsfördelning.

---

<sup>97</sup> Regeringens mål och budget för jämställdhetspolitiken. Källa: [www.regeringen.se/sb/d/2593/a/14257](http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/14257).

<sup>98</sup> Länsstyrelsen Norrbotten (2014), "Strategi för jämställdhetsintegrering i Norrbotten 2014-2016"; Länsstyrelsen Västerbotten (2014), "Ett jämställt Västerbotten - strategi för jämställdhetsintegrering 2014-2016".

Socialfondens projekt ska främja jämställdhet med utgångspunkt i den regionala handlingsplanens mål, målgrupper och prioriteringar genom att:

- projekten har av ESF-rådet godkänd jämställdhetskompetens internt eller genom externt stöd
- en jämställdhetsanalys ingår i projektets problemanalys
- aktiviteter i projektet beaktar jämställdhetsperspektiv i enlighet med analysen
- jämställdhetsperspektivet finns med i utvärdering av projektet
- beskriva projektens förväntade resultat och långsiktiga effekter som påverkar och bidrar till att bryta könssegregeringen inom den regionala arbetsmarknaden

För Övre Norrlands handlingsplan ska alla grupperingar<sup>99</sup> i projekten vara jämställda enligt principen 40/60.<sup>100</sup> I jämställdhetsanalysen ska det framgå hur fördelningen mellan kvinnor män ser ut i projektets målgrupp, och detta ska sedan även avspeglas i hur projektet genomförs.

Vidare finns förutsättningar att bedriva jämställdhetsprojekt direkt kopplat till målet om att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Till exempel kan insatser riktas mot attitydförändrande- och kompetenshöjande insatser för rektorer, lärare, studie- och yrkesvägledare kopplat till elevers möjligheter till icke- könsstereotypa utbildnings- och praktikval. Liknande insatser kan även riktas mot arbetsgivare och andra viktiga aktörer som på olika sätt kan ha betydelse för en framtida arbetsmarknad i regionen.

I frågor om kompetensförsörjning är det av högsta vikt att vara medveten om att det finns ett nära samband mellan hur människor väljer att arbeta och hur man organiserar sina privata liv. Kvinnor har fortfarande huvudansvaret för hem- och omsorgsarbetet samt arbetar i högre grad inom yrken med deltidsanställningar, vilket påverkar anställningarnas omfattning och pensionsgrund. Ökad jämställdhet kräver förändringar när det gäller löner, könsroller i vardagen och andra förändringar som finns på strukturell och kulturell nivå i ett samhälle. Att påverka privata sociala ställningstaganden och kulturella mönster är inte det offentligas uppgift men det är viktigt att förstå hur olika strukturer påverkar varandra och att det inte alltid är välkommet med förändringar i arbetslivet som kan uppfattas som störande för hur människor medvetet eller omedvetet valt att ordna sina liv.

---

<sup>99</sup> Bland annat styrgrupp, referensgrupp och projektgrupp.

<sup>100</sup> Den kvantitativa 40/60- principen är en hörnsten i svensk jämställdhetspolitik syftande till en jämn fördelning av makt och inflytande mellan män och kvinnor. Källa: SOU (2005:66), ”Makt att forma samhället och sitt eget liv – Jämställdhetspolitiken mot nya mål”.

## 5. Transnationellt samarbete

I EU 2020-strategin betonas vikten av ett närmare samarbete mellan unionens medlemmar för att uppnå målen för smart, hållbar och inkluderande tillväxt för alla. Ett viktigt medel för detta är transnationella samarbeten som kan användas både som verktyg för innovation och inhämtning samt spridning av nya idéer. Socialfonden ska under programperioden 2014–2020 stödja satsningar på och koordinering av interregionala och transnationella aktiviteter, där målgrupperna finns i minst ytterligare en annan medlemsstat. Ett projekt kan vara särskilt inriktat på transnationellt samarbete eller ha inslag av transnationella aktiviteter.

Sverige kommer att medverka i det av EU-kommissionen föreslagna gemensamma ramverket för transnationellt samarbete, vilket innebär att Sverige kommer att delta i EU-gemensamma utlysningar. Till dessa söks medfinansiering från den nationella handlingsplanen, men samtliga områden är relevanta för att komplettera socialfondsinsatser i Övre Norrland. Inriktningen på de EU-gemensamma utlysningarna kommer att vara:

- Sysselsättning
- Inkludering
- Sysselsättning för unga
- Lärande och kompetensutveckling
- Idéburen sektor

Transnationella insatser behöver inte kopplas till närområdet. Grundtanken bör vara att lära tillsammans med aktörer i andra regioner och valda partnerregioner beror på projektinriktningen. På en övergripande nivå kan det handla om att, tillsammans med aktörer i andra länder, utveckla metoder och modeller för att möta utmaningar på arbetsmarknaden eller demografiska utmaningar. Insatserna kan avse bland annat studiebesök eller utbyten.

För transnationellt samarbete i närområdet och inom Östersjöstrategin har Övre Norrland stor potential att vidareutveckla samarbeten över gränsen till Finland och Norge. Det finns flera exempel på välutvecklade samarbetsstrukturer som ofta har en lång historia, som samarbetet Haparanda–Tornio, Kvarkensamarbetet och MittSkandia-samarbetet. Kopplat till dessa geografier kan det ge särskilt mervärde att samverka för att stärka gränsöverskridande arbetsmarknader, exempelvis kopplat till gränsöverskridande modeller för kompetensförsörjning, utbyten för unga entreprenörer eller gränsöverskridande studie- och yrkesvägledning.

Exempel där transnationalitet kan skapa mervärde är modeller för att öka mobiliteten och den internationella karaktären på yrken och utbildningar, genom att utbildning och arbete i andra länder bidrar till att stärka arbetstagares kompetens och främja kompetensförsörjning, samtidigt som yrkenas attraktivitet ökar. Det kan till exempel handla om vårdpersonal som till viss del, eller under perioder, arbetar eller utbildar sig i andra länder, eller ungdomar som hittar sin första sysselsättning i andra länder. Transnationellt samarbete kan ha ett särskilt mervärde för att utveckla modeller som stärker samverkan mellan utbildning och arbetsliv, särskilt tillsammans med medlemsstater med liknande utbildningssystem. Praktik för unga från Övre Norrland i andra länder eller att unga i andra länder kan göra praktik i Övre Norrland är ett annat exempel. Ytterligare exempel är transnationellt samarbete inom områdena förebyggande arbete kring skolavhopp, nyanlända personers deltagande på arbetsmarknaden eller insatser riktade mot socialt företagande, entreprenörskap och entreprenöriellt lärande.

För ett effektivt arbete kring transnationalitet krävs strukturer som underlättar utbyten och kontaktskapande. Det kan inom ramen för Socialfonden vara relevant att bygga starkare



stödstrukturer för detta, eventuellt genom utbildning kring transnationalitet i regionen. Svenska ESF-rådet har tillgång till ett stort nätverk, kopplat till transnationellt arbete, och kan bistå med kontaktförmedlande för projekt som vill utveckla transnationalitet. Arbetsförmedlingen ingår i det europeiska nätverket *Eures*<sup>101</sup>, som också har relevanta nätverk, främst för att främja mobilitet mellan EU-länder.

### 5.2 Östersjöstrategin

Syftet med EU:s strategi för Östersjöregionen, som antogs under Sveriges EU-ordförandeskap 2009, är att möta de gemensamma utmaningar som länderna i Östersjöregionen står inför i dag. Sveriges vision är att Östersjöregionen ska vara en föregångsregion för hela EU inom en rad olika områden. Strategin har tre huvudmål: rädda havsmiljön, länka samman regionen och öka välståndet.<sup>102</sup>

Företrädesvis ska projekt som genomförs bygga på åtgärder med relevans för EU:s Östersjöstrategi, som genomförs i samarbete mellan aktörer i flera Östersjöländer och ha ett tydligt mervärde genom samarbetet, det vill säga att bättre resultat kan uppnås genom exempelvis en större kritisk massa, kunskapsutbyte eller lösningar på gemensamma problem. Kopplingen till strategins mål och åtgärder måste också vara tydlig.

Definitionen av ett projekt med relevans för EU:s Östersjöstrategi är:

- ett flaggskeppsprojekt<sup>103</sup> eller,
- projekt med en tydlig makroregional påverkan som bidrar till att nå strategins mål och indikatorer samt bidrar till genomförandet av en eller flera åtgärder i handlingsplanen för EU:s Östersjöstrategi.

Övre Norrlands handlingsplan ska stödja projekt som överensstämmer med Östersjöstrategins mål och åtgärder. Socialfonden är viktig för att kunna arbeta med flera av de prioriterade områdena i Östersjöstrategin som inte ges utrymme i andra strukturfondsprogram. Området *Utbildning* är ett exempel på ett område där handlingsplanen kan bidra till genomförandet av prioriterade områden i Östersjöstrategin. Potentiella partner för projekt finns exempelvis på lokal nivå via stadsnätverket *Union of the Baltic Cities* och på regional nivå via CPMR, *Baltic Sea Commission*.

Inom Östersjöstrategins prioriterade områden finns flera åtgärder eller flaggskeppsprojekt som stämmer väl med innehållet i Övre Norrlands regionala handlingsplan. Bland dessa kan nämnas:

- Område Utbildning. Projekt som bidrar till förbättrad kvalitet i utbildning och av unga människors livsvillkor i Östersjöregionen, med övergripande mål att förmedla värden, personlig utveckling och aktivt medborgarskap. Exempel på flaggskeppsinitiativ är *School to work*, om avhopp från gymnasiet (SKL) och *BSR Lifelong learning*, om livslångt lärande.
- Område Hälsa. Projekt för förbättrad folkhälsa för att skapa hållbara samhällen i Östersjöregionen med ekonomisk tillväxt, liksom begränsa framtida kostnader för sjuk- och hälsovård samt social omvårdnad, med bättre integrering på arbetsmarknaden.

<sup>101</sup> EUROpean Employment Services. För mer info se: <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Internationellt/Eures.html>

<sup>102</sup> Läs mer om Östersjöstrategin på: <http://www.regeringen.se/sb/d/13652>.

<sup>103</sup> Flaggskeppsprojekt är fleråriga strategiska åtgärder som görs inom ramen för strategins prioriterade områden. Dessa finns angivna i Östersjöstrategins handlingsplan. Källa: <http://www.regeringen.se/sb/d/12827/a/205810>.

## 6. Regionala principer för urval

I den nya programperioden kommer svenska ESF-rådet att arbeta med *Result based management*. Detta arbetssätt innebär att de förväntade resultaten för projektet kommer att vara viktiga i bedömningen av projekt. I grunden handlar det om att bygga en projektlogik som utgår från vad projektet vill uppnå, för att sedan bryta ned detta i insatser inom projektet. En tydlig projektlogik med resultatfokus kommer därför att vara viktigt i förvaltande myndighets bedömning av projekten. För att skapa förutsättningar för utvärdering av insatser kommer utlysningarna att avgränsas och tydligt beskriva förväntade resultat.

Utöver projektens tematiska inriktning, dess projektlogik och formella ansökningsvillkor finns ett antal ytterligare principer för urval. Det är krav av mer generell karaktär på de projekt som ska beviljas medel.

I grunden finns nationella principer som kompletteras av regionala principer. De vägledande principerna för urval av insatser för Socialfonden 2014–2020 ska, tillsammans med mål, definierade kvantitativa och kvalitativa resultat samt ansatsen att tillämpa, pröva eller utveckla metoder och arbetssätt, bidra till att insatserna förstärker och utvecklar den nationella arbetsmarknadspolitiken. Principerna ska bidra till att de ansökningar som har bäst förutsättningar att bidra till programmålen beviljas medel. För att ett projekt ska bedömas bidra till programmets mål, ska:

- det svara mot såväl målgruppens som aktörernas behov och programmets mål (analys på individnivå kan dock göras under projekttiden),
- projektets insatser vara förankrade i aktörernas ordinarie verksamhetsutveckling,
- dess projektidé vara analytiskt väl grundad, väl förankrad bland berörda aktörer och möjlig att tillämpa i den föreslagna kontexten,
- det svara mot inriktning och prioriteringar som anges i den nationella eller regionala utlysningen av programmedel,
- det framgå hur de horisontella principerna jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet har beaktats i den underliggande analysen och hur principerna kommer att beaktas i genomförandet av projektet. Den horisontella principen om hållbar utveckling är flexibel. Den möjliggör satsningar i projekt som, inom programmets mål och prioriteringar, även bidrar till klimatanpassningar,
- det, där så är relevant, framgå vilka utgångspunkter för hur den metodik som används eller utvecklas kan få spridning.

Vidare är kostnadseffektivitet en viktig förutsättning för nationell, regional eller lokal spridning.

Dessa grundläggande principer ska vara vägledande vid den förvaltande myndighetens urval av projekt inom samtliga programområde. Även förutsättningarna för utvärdering av projektets resultat och effekter ska bedömas.

För projekt inom programområde 1.1 innebär nämnda principer för urval, att en bedömning ska göras för om föreslagen kompetensutveckling är verksamhetsrelaterad och samtidigt stärker individens ställning på arbetsmarknaden. Principerna innebär också att en bedömning ska göras av hur förankring och delaktighet hos medarbetare och ledning kommer att skapas i projektet.

För projekt inom programområde 2 innebär nämnda krav att projektets potential ska bedömas utifrån förmåga att stärka individens ställning på arbetsmarknaden genom att tillämpa eller utveckla och sprida den aktuella metodiken.

Vid bedömning av ansökningar i programområde 1 och 2 gäller vidare att insatser bör prioriteras (oavsett finansiering med regionala eller nationella medel) utifrån vilka som därutöver också bidrar

till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden, eller föreslås med hänvisning till den demografiska utvecklingen.

### **Regionala principer för urval i Övre Norrland**

De regionala principerna ligger till grund för strukturfondspartnerskapets prioriteringar och kompletterar de nationella principerna. Principerna har ingen inbördes prioritetsordning, men projekt som uppfyller flera av principerna värderas generellt högre, jämfört med projekt som uppfyller färre principer. Principernas vikt vid bedömningen av projekt varierar beroende på utlysningens inriktning. I utlysningarna klargörs vilka principer som ska uppfyllas i den specifika utlysningen. Strukturfondspartnerskapet strävar också efter att skapa en spridning mellan de aktörer som söker projekt och att handlingsplanens insatser gör nytta i hela programområdets geografi under programperioden.

Jämställdhetsintegrering är ett krav på samtliga projekt och kan även vara målet för enskilda projekt, men styrs också av de horisontella principerna samt kraven i förvaltande myndighets beredning och har därför inte lagts som en regional princip för urval.

Prioriterade är projekt som:

- bygger på samverkan mellan aktörer inom olika samhällssektorer, över geografier och länsgränser, och som på ett tydligt sätt bidrar till att utveckla strukturer för att öka övergångarna till arbete samt kompetensförsörjning.
- samverkar eller skapar synergier med andra projekt/program så som Europeiska regionalfonden, landsbygdsprogrammet och andra relevanta europeiska program eller som bidrar till prioriteringarna i EU:s strategi för Östersjöregionen<sup>104</sup>
- bidrar till ökade övergångar och kompetensutvecklingsinsatser inom bristyrken och regionens fokusområden<sup>105</sup>
- bidrar till att förbättra attityderna i arbetslivet och i samhället till målgrupperna i PO2
- tydligt kopplar till de regionala utmaningarna i relevanta strategier och strukturer, som de regionala utvecklingsstrategierna och kompetensplattformarna

---

<sup>104</sup> Se kapitel 5.2.

<sup>105</sup> Fokusområdena finns beskrivna i kapitel 2.2.5.

## 7. Fondsamordning

### De europeiska struktur- och investeringsfonderna

En ambition från EU samt nationell och regional nivå har varit att skapa bättre samordning av Europeiska struktur- och investeringsfonderna (ESI)<sup>106</sup>, men även mot EU:s sektorsprogram.<sup>107</sup> På europeisk nivå finns ett gemensamt ramverk för fonderna som underlättar fondöverskridande satsningar. En förutsättning för samverkan mellan fonderna är det stöd och de samverkansstrukturer som finns hos de förvaltande myndigheterna för programmen. Förvaltande myndigheter gör en gemensam tolkning av den gemensamma EU-förordningen 1303/2013 i syfte att harmonisera och skapa mer enhetliga tillämpningar. Vidare bistår myndigheterna med vägledning kring fonderna och med en gemensam nomenklatur mellan programmen som underlättar kommunikation och jämförelser mellan fonder. Ett processtöd kommer att kopplas till den horisontella principen om jämställdhet, och kommer att vara gemensamt för flera fonder. Myndigheternas arbete ska öka förutsägbarheten för projektsökare samt förenkla handläggningen.

Region Västerbotten och Länsstyrelsen i Norrbotten har som regionalt tillväxtansvariga aktörer en viktig roll för att främja en ökad samverkan, uppföljning och utvärdering samt samplanering av fonderna, eftersom dessa aktörer har det samlade perspektivet på tillväxtarbetet. Under programperioden bör förvaltande myndigheter och regionalt tillväxtansvariga skapa struktur för ökad samordning och synergier i genomförandet av fonderna.

### Regionalt strukturfondsprogram för investeringar i sysselsättning och tillväxt för Övre Norrland

Den europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF) investerar i insatser som bidrar till hållbar utveckling och strukturell anpassning och genomförs i åtta regionala program. Övre Norrlands ERUF-program är inriktad på innovation och näringsliv, förutsättningsskapande transport och bredbandsinfrastruktur samt behovet av att näringslivet och offentlig sektor tar ett ökat ansvar för en omställning mot en koldioxidsnål ekonomi.

Handlingsplanen för socialfonden och i regionalfondsprogrammet för Övre Norrland (ERUF) beskriver insatser och en analys där kopplingar inom fonden skulle kunna vara möjlig. Det kan självklart också finnas andra möjligheter att kombinera ERUF med ESF än de som beskrivs. Det är också möjligt att ha insatser av regionalfondskaraktär<sup>108</sup> inom ramen för ett projekt. För hela programområdet får den totala andelen av detta inte överstiga 10 procent av budgeten, men enskilda projekt kan ha en högre andel än så. Denna möjlighet kan uppmärksammas bland annat kring insatser för socialt företagande och socialt entreprenörskap, kring ungas entreprenörskap eller vid kopplingar till social innovation.

Några konkreta områden som lyfts fram som möjliga samverkansinsatser mellan ERUF och ESF är bland annat att stärka företagande och växande företag, genom kompetensutvecklande insatser till de som ska vara en del av utvecklingen. Andra tydliga kopplingar mellan Regionalfonden och Socialfonden är stödet till ungas entreprenörskap, socialt företagande och implementering av de

---

<sup>106</sup> De Europeiska struktur- och investeringsfonderna är: Europeiska regionalfonden, Europeiska socialfonden, Landsbygdsprogrammet samt Havs- och fiskerifonden.

<sup>107</sup> Sektorsprogrammen avser EU program riktade till särskilda sektorer och som saknar en geografisk koppling som ESI-fonderna. De är sökbara från samtliga regioner i EU. Några exempel är Kreativa Europa, Erasmus+, och Horisont 2020.

<sup>108</sup> Med detta avses insatser som innehåller delar som är möjliga inom ramen för ERUF, men som egentligen faller utanför ramen för vad som är möjligt inom Socialfonden. Exempelvis kan det handla om insatser som riktar sig till organisationer och inte individer, företagsutvecklingsinsatser som inte är kompetensutveckling eller strukturbyggande i form av inkubatorsmiljöer, företagsnätverk eller dylikt.

horisontella kriterierna. Samordning kan ske via möjlighet till korsfinansiering inom respektive program eller samverkande regionalfonds- och socialfondsprojekt, som bygger på gemensamma behov och utmaningar i Övre Norrland. Det kommer dock inte att vara möjligt att göra en gemensam ansökan till Regionalfonden och Socialfonden, utan ansökan måste göras till båda fonderna och därefter måste strukturfondspartnerskapet prioritera båda ansökningarna för att hela projektet ska bli genomförbart.

### **Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling**

Genom stöd och bidrag ska programmet skapa förutsättningar för en ekonomiskt, ekologiskt och socialt hållbar utveckling av landsbygden och fiskerinäringen. Kopplat till landsbygdsprogrammets inriktning kan socialfonden bland annat bidra till att öka mångfalden på arbetsplatser, eller för att genomföra bredare kompetensutvecklingsinsatser för företag eller organisationer på landsbygden i syfte att förnya förändra inriktningen för verksamheten. Småskaliga kompetensutvecklingsinsatser riktade till enskilda företagare bör finansieras inom ramen för landsbygdsprogrammet.

### **Havs- och fiskerifonden**

Havs- och fiskeriprogrammet är stöd för att utveckla vattenbruket och ett hållbart fiske. Syftet är att använda resurser effektivt och därigenom skapa ett högre mervärde och en ökad sysselsättning, samtidigt som miljön värnas. Havs- och fiskerifonden ska bidra till ökad konkurrenskraft hos små och medelstora företag samt ett innovativt och kunskapsbaserat fiske och vattenbruk. Kopplat till havs- och fiskerifondens inriktning kan socialfonden bland annat bidra till att öka mångfalden på arbetsplatser, eller för att genomföra bredare kompetensutvecklingsinsatser för företag eller organisationer i syfte att förnya inriktningen för verksamheten.

### **Europeiskt territoriellt samarbete – Nordprogrammet**

Nordprogrammet har en viktig funktion i att knyta samman Europa 2020-strategin med nationella planer samt de regionala och lokala utvecklingsplanerna i norra Sverige, Finland och Norge. Nordprogrammet har även ett antal potentiella samarbetsområden som kan kopplas till EU:s makroregionala strategi för Östersjöregionen och strategier för den arktiska regionen. Nordprogrammet har ett insatsområde med inriktning mot att bygga en gemensam arbetsmarknad för programområdet. I detta avseende kan socialfondsinsatser bidra till att stärka ett sådant arbete, exempelvis genom att metoder och modeller som tas fram inom ramen för socialfonden sedan kan implementeras via Nordprogrammet.

## **Europeiska sektorsprogram**

EU har flera fonder och initiativ som förvaltas av Kommissionen. Vissa typer av insatser eller finansiering för vissa initiativ kan med fördel sökas från dessa program. Dess inriktning kan i många fall komplettera de geografiskt knutna strukturfondsprogrammen. Sektorsprogrammen kan också vara en möjlighet att vidareutveckla, sprida eller skala upp insatser som gjorts inom socialfonden. Kapitlet nedan ger förslag på några av EU:s sektorsprogram som anknyter till socialfondens inriktning.

### **Asyl- migrations- och integrationsfonden (AMIF)**

Programmets övergripande syfte är att bidra till en effektivare hantering av migrationsströmmarna inom EU, i enlighet med EU:s gemensamma asyl- och migrationspolitik. Fondens målsättning är också att skapa ett område utan inre gränser, som EU-medborgare och tredjelandsmedborgare kan resa, bo och arbeta i, för att på så sätt kunna föra med sig nya idéer, kapital, kunskap och innovationer. Fondsamordning med AMIF beaktas inom ramen för handlingsplanens satsningar som omfattar nyanlända. Denna fondsamverkan specificeras genom separata utlysningplaner. Fondsamordning

mellan Socialfonden och AMIF stöds genom AMIF-programmets möjlighet att inrätta en temagrupp i syfte att främja kunskapsuppbyggnad, synergieffekter och underlätta annan fondsamverkan.<sup>23</sup>

I de fall fondsamordning mellan AMIF och Socialfonden är aktuellt för de nationella satsningarna, ska insatserna bidra till en effektivare hantering av migrationsströmmarna och ytterligare stärka unionens gemensamma strategi för asyl, migration och integration.

### **Programmet för sysselsättning och social innovation**

Programmet syftar till att ge stöd för sysselsättnings- och socialpolitiska åtgärder i linje med Europa 2020-strategins målsättningar. Sektorsprogrammet syftar till att stödja ömsesidigt lärande, social innovation, arbetstagarnas geografiska rörlighet samt företagande. Förutom Europeiska socialfonden (ESF) och Europeiska globaliseringsfonden (EFG) utgör programmet den tredje pelaren i EU:s initiativ för sysselsättning och social delaktighet och det finns flera överlappningar mellan detta sektorsprogram och Socialfonden. Programmet har tre delprogram:

- Progress som ska bidra till att utveckla policys för sysselsättning, socialt skydd och inkludering samt mot fattigdom
- Eures, som ska öka arbetskraftens mobilitet inom EU
- Mikrolån och socialt entreprenörskap, som möjliggör för mikrolån för utsatta grupper och mikroföretag samt stödja utvecklingen av sociala företag

### **Erasmus+**

Erasmus+ riktar sig till organisationer inom hela utbildningsområdet, från förskola, grundskola och gymnasieskola, till universitet, högskola, yrkesutbildning, företag och vuxnas lärande. Programmet kompletterar ESF i flera avseenden. Dess mål är att främja kompetens, anställningsbarhet och modernisering av systemen för utbildning, yrkesutbildning och ungdom. Erasmus+ har tre huvudinriktningar: 1) att ge enskilda personer utbildningsmöjligheter utomlands (inom och utanför EU), 2) att stödja partnerskap mellan utbildningsanstalter, ungdomsorganisationer, företag, lokala och regionala myndigheter samt icke-statliga organisationer och 3) reformer för att modernisera utbildningar samt främja innovation, entreprenörskap och anställbarhet.

### **Kreativa Europa**

Programmet har som allmänt mål att främja arbetet med att värna om och marknadsföra Europas kulturella och språkliga mångfald samt att stärka den kulturella och kreativa sektorns konkurrenskraft för att främja smart och hållbar tillväxt för alla. Programmet pekar bland annat på möjligheter och behov av enhetlighet samt kopplingar till annan relevant unionsfinansiering, bland annat Regional- och Socialfonden samt forsknings- och innovationsprogrammen. Programmet Kreativa Europa 2014–2020 ger möjlighet till initiativ till transnationell samverkan. Inom Socialfonden kan transnationell samverkan med fördel knytas till transnationella initiativ som tas inom Kreativa Europa.

## 8. Hållbar stadsutveckling

En tilltagande urbanisering ställer såväl miljömässiga som sociala och ekonomiska krav på en hållbar stadsutveckling. Detta innebär behov av att utveckla sektorsövergripande lösningar. Städerna fungerar som tillväxtmotorer i sina regionala omland. Därför är det viktigt att använda den potential och de synergier som kan uppstå genom en god samverkan mellan sektorsområden samt mellan stadsregionerna, deras omland och övriga delar av landet.

I Övre Norrland pågår en inomregional urbanisering, vilken medför ökade utmaningar, men också möjligheter, för de tätorter som ökar i befolkning, samtidigt som regionens gleshet förstärks. Det finns ett behov av att i regionen utveckla metoder och arbetssätt som stimulerar samverkan mellan stad och landsbygd för att hitta attraktiva och hållbara lösningar på de utmaningar och möjligheter som regionen har.

Den ökande segregationen mellan människor är en utmaning för att skapa ett hållbart samhälle. Segregationen kan ta sig uttryck i att mentala och fysiska barriärer skapas mellan olika stadsdelar och dess befolkning. I många städer blir detta allt tydligare, framförallt i storstäderna, men också i mindre städer. En uppdelning i olika sociala och etniska grupper, ojämlika möjligheter mellan kvinnor och män samt mellan människor i olika skeden i livet, skapar otrygghet. Här kan Socialfonden bidra genom sina insatser för att bygga ett mer jämställt samhälle som främjar mångfald och använder sina resurser optimalt.

I några regionalfondsprogram i Sverige finns öronmärkta medel till hållbar stadsutveckling i ett eget insatsområde – dock inte i regionalfondsprogrammet i Övre Norrland. Däremot kan åtgärder inom perspektivet hållbar stadsutveckling tillgodoses inom flera insatsområden i ERUF och ESF. Inom Socialfonden kan hållbar stadsutveckling handla om att minska utanförskapet för grupper som står utanför arbetsmarknaden. Exempelvis kan insatser för att rusta nyanlända och unga för att komma in på arbetsmarknaden, utbilda sig och växa som individer, vara en del i att bygga hållbara städer och orter. Ett annat exempel är att kompetensutvecklingsinsatser kring hur företag samt offentlig och idéburen sektor kan bidra till minskad miljöpåverkan i sina verksamheter, är perspektiv som kan integreras i socialfondsprojekt. Socialfonden skulle även kunna bidra till att stärka testbäddar för kunskapsuppbyggnad, forskning och innovation kring hållbar stadsutveckling.

## 9. Framtagande

Processen kring den regionala handlingsplanen inleddes med framtagande av en socioekonomisk analys. Region Västerbotten och Länsstyrelsen i Norrbotten inbjöd dialog kring den socioekonomiska analysen för aktörer kopplade till Europeiska socialfondens område där möjlighet fanns att lämna skriftliga synpunkter alternativt delta vid ett seminarium den 13 maj 2013. Bland annat inbjöds företrädare för kommuner, landsting, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och idéburen sektor.

Under 2013 organiserades arbetet med den regionala handlingsplanen. En arbetsgrupp bestående av två kvinnor och två män från Region Västerbotten och Länsstyrelsen i Norrbotten samordnade arbetet, i nära samarbete med Svenska ESF-rådet. Till arbetsgruppen kopplades en referensgrupp bestående av kvinnor och män från arbetsmarknadens parter, Svenska ESF-rådets programkontor i Övre Norrland, företrädare för idéburen sektor, landsting och kommunförbund samt Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Under processen förde Länsstyrelsen i Norrbotten och Region Västerbotten fortlöpande dialog inom de nätverk och strukturer som finns i respektive län. Bland annat kan nämnas Norrbottens regionala partnerskap samt Västerbottens utvecklingsråd, nätverk för skolchefer, socialchefer och näringslivsansvariga på kommunerna. En workshop arrangerades parallellt i Luleå och Lycksele den 10 februari 2014. Sammanlagt deltog cirka 100 kvinnor och män från samtliga samhällssektorer. Den 28 augusti 2014 arrangerades en hearing i samarbete med svenska ESF-rådet kring ett utkast på handlingsplan i Skellefteå. Vid detta tillfälle deltog cirka 100 kvinnor och män från samtliga samhällssektorer.

En slutsats från framtagandeprocessen är att många deltagit i processen och att engagemanget varit stort. De frågor som socialfonden behandlar har ökat i fokus för det regionala tillväxtarbetet. En sammanställning av de olika dialogtillfällena finns tillgängligt på Region Västerbotten och Länsstyrelsen i Norrbottens hemsidor.



## 10. Strukturfondspartnerskapet

För att säkerställa ett regionalt inflytande över genomförandet av programmen har ett gemensamt strukturfondspartnerskap bildats inom det geografiska området för varje regionalt strukturfondsprogram och motsvarande regionala handlingsplan för Socialfonden.

Strukturfondspartnerskapets uppgift fastställs i lagen om strukturfondspartnerskap (2007:459). Strukturfondspartnerskapet har till uppgift att prioritera mellan projekt som är godkända av förvaltande myndighet. När förvaltande myndighet ska göra en utlysning ska samråd om utlysningens inriktning och eventuell avgränsning av regionala principer för urval ske med strukturfondspartnerskapet.

Utlysningar inom socialfondsprogrammet ska göras med utgångspunkt i den regionala handlingsplanen för Övre Norrland, med beaktande av regionala utvecklingsstrategier och möjligheter till samverkan med övriga ESI-fonder. Utlysningarna tar därmed sin utgångspunkt i regionala förutsättningar och behovet hos de målgrupper som är tänkta att påverkas av insatserna. Utformningen av utlysningarna sker i dialog mellan ESF-rådet och regionalt tillväxtansvariga i Norrbotten och Västerbotten samt andra relevanta aktörer.

Inkomna ansökningar granskas av svenska ESF-rådet som kontrollerar att ansökan avser stöd som är förenligt med lagliga och formella krav. ESF-rådet ska tillämpa urvalskriterier som har sin utgångspunkt i den regionala handlingsplanen för Övre Norrland, med beaktande av regionala utvecklingsstrategier och möjligheter till samverkan med övriga ESI-fonder. Urvalskriterierna justeras, vid behov, i samråd med regionalt tillväxtansvariga, exempelvis om den regionala handlingsplanen revideras. ESF-rådet bedömer vidare vilka projekt som bidrar till att uppnå de specifika målen och resultaten inom insatsområdena. ESF-rådet ska i sin beredning av inkomna ansökningar, vid behov, rådgöra med regional och nationell expertis i sakfrågor och om den regionala behovsanalysen, för att säkerställa ett väl förankrat beslutsunderlag.

I ett prioriteringsunderlag ska ESF-rådet sammanställa de projekt som godkänts. Av underlaget ska särskilt urvalskriterierna och bedömningen av hur projekten uppfyller dem framgå. Prioriteringsunderlaget ska sändas till strukturfondspartnerskapet i enlighet med den arbetsordning strukturfondspartnerskapet fastställer.

Strukturfondspartnerskapets ordförande ska i samråd med förvaltande myndighet kalla till sammanträde i enlighet med fastställd arbetsordning. Prioriteringsunderlaget är den förvaltande myndighetens föredragning. Strukturfondspartnerskapet avger yttrande om prioritering, enligt vad som närmare framgår av lagen om strukturfondspartnerskap. Svenska ESF-rådet fattar beslut i enlighet med strukturfondspartnerskapets prioriteringsordning. Arbetssätt och metoder för genomförandet kommer även att utvecklas i särskild arbetsordning som beslutas av strukturfondspartnerskapet i Övre Norrland.

### 10.1 Uppföljning och återkoppling till strukturfondspartnerskapet

För socialfonden är den regionala handlingsplanen ett centralt styrdokument för arbetet med fonden under programperioden 2014–2020. De regionala handlingsplanerna möjliggör en närmare anpassning av det nationella programmets inriktning till regionala förhållanden.<sup>109</sup>

Svenska ESF-rådet har ansvaret att följa upp socialfondens genomförande på programnivå, utlysningsnivå och projektnivå. ESF-rådet ska under programperioden hålla strukturfondspartnerskapet och regionalt tillväxtansvariga informerade om resultat av effektutvärderingar och lärande utvärderingar som fokuserar på programmets effekter på arbetslöshet och sysselsättning. Huvudfokus bör ligga på effektstudier som kan visa på vilka resultat som har uppnåtts med olika insatser. För att möjliggöra effektutvärderingar bör dokumentationen av deltagare och projektens insatser, i så hög utsträckning som möjligt, likna den dokumentation som finns vid Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och andra berörda myndigheter.

Utvärderingarna syftar till att inhämta och bygga upp kunskap som kan bidra till att utveckla svensk arbetsmarknadspolitik. De ska kopplas till programmets mål samt underlätta spridning av metoder, förutsättningar och andra resultat på lokal, regional eller nationell nivå. Genom utvärdering av insatserna blir det möjligt för bland annat regionalt tillväxtansvariga, strukturfondspartnerskapet, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, utbildningsanordnare och kommuner att dra lärdom av vilka metoder som visat sig vara mest effektiva och därmed möjliggöra en bredare tillämpning inom ramen för ordinarie insatser. Utvärderingarna är viktiga verktyg för att följa utveckling och klarlägga resultat av de insatser som genomförs inom ramen för strukturfonderna. Det är också viktiga verktyg i styrningen av arbetet med fonderna. Utvärdering av regionala insatser inom socialfondsprogrammet och inom varje regions regionalfondsprogram bör samordnas när så är motiverat, i syfte att effektivisera utnyttjandet av fondmedlen i relation till programmets mål. På sikt ska utvärderingarna synliggöra projektens bidrag till programmets mål och målen i EU 2020.

De regionala handlingsplanerna ska följas upp regelbundet av strukturfondspartnerskapet i samråd med svenska ESF-rådet, och vid behov revideras. I det regionala samspelet kring genomförandet av programmet är det viktigt att det finns tid för dialog och förankring inför revideringsbeslut, liksom tid för utformning av kommande utlysningar för aktörer i regionen med ansvar för tillväxtarbetet eller som på annat sätt är centrala för programgenomförandet. Det gäller exempelvis regionens kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt representanter för näringslivet och idéburen sektor. Utifrån detta konstaterande är det viktigt att det finns en tydlig och förutsägbar struktur för programgenomförandet. Det är alltså en förutsättning att det finns tid för analys inför beslut om revidering av den regionala handlingsplanen och utformning av utlysningar.

En revidering av den regionala handlingsplanen kan initieras av svenska ESF-rådet, strukturfondspartnerskapet eller regionalt tillväxtansvariga och ska bygga på samstämmighet mellan nämnda aktörer kring relevanta förändringar i omvärlden som motiverar en revidering. Exempelvis kan det handla om större samhällsomvandling eller kraftig konjunkturedgång. Reviderad handlingsplan fastställs av övervakningskommittén.

---

<sup>109</sup> EU-kommissionen (2014), ”Nationellt socialfondsprogram för investering för tillväxt och sysselsättning 2014-2020”.