

2022-07-05

# Regional handlingsplan ESF+ Småland och Öarna 2021-2027

# 1. Europeiska socialfonden i Sverige

Europeiska socialfonden är en av Europeiska Unionens (EU) strukturfonder. Fondernas syfte är att stärka medlemsstaternas ekonomi och sociala sammanhållning. Europeiska socialfonden Plus (ESF+) är EU:s främsta verktyg för att investera i människor och finansierar genomförandet av principerna från den [europeiska pelaren för sociala rättigheter](#). ESF+ ska bidra till medlemsstaternas arbete med att minska arbetslösheten, främja kvalitet och lika möjligheter inom utbildning och yrkesutbildning samt förbättra social integration och integration. I alla sina investeringar ska ESF+ främja de horisontella principerna om jämställdhet, respekt för grundläggande rättigheter, lika möjligheter och icke-diskriminering.

Socialfonden i Sverige kommer under programperioden 2021-2027 att uppgå till 7,8 miljarder kronor<sup>1</sup>. I fonden lägger EU och Sverige in pengar som sedan går till nationella, regionala och lokala projekt. Offentliga, ideella och privata organisationer kan få stöd.

Det nationella socialfondsprogrammet är till för att förstärka och utveckla arbetsmarknadspolitiken i Sverige. Programmet innehåller mål och strategier för hur fondmedlen ska användas. Det beskriver vilken typ av utveckling som är önskvärd på arbetsmarknaden och vilka insatser Socialfonden ska finansiera för att uppnå det.

Målen med socialfondsprogrammet i Sverige är att

- främja livslångt lärande,
- uppmuntra aktiv inkludering,
- förbättra sysselsättning för alla arbetssökande,
- främja social inkludering,
- modernisera arbetsmarknadens institutioner och tjänster.

Det nationella programmet är inrättat i fem programområden (A-E) och spänner över fem tematiska målområden (etablering, återinträde, instabil och stabil ställning på arbetsmarknaden samt ekonomisk utsatthet).

I Sverige genomförs ESF+ med grund i en nationell handlingsplan samt åtta regionala handlingsplaner.

## Programområde A Öka möjligheten till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla

Programområde A möter programmets samtliga fem angivna tematiska målområden (etablering, återinträde, instabil och stabil ställning på arbetsmarknaden samt ekonomisk utsatthet). Det kan handla om insatser direkt riktade till individen, att bygga strukturer och samverka samt förändra könssegregerade yrkesval. Gemensamt för satsningarna är att de ska bidra till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla. Insatser inom programområdet kan därmed riktas brett, från insatser som riktar sig till individer utanför arbetsmarknaden på grund av arbetslöshet till individer i behov av kompetensutveckling i sitt yrkesliv. Insatser inom programområdet kan bestå av insatser direkt kopplade till individen som förväntas stärka dennes ställning på arbetsmarknaden, genom att antingen leda till eller närma sig ett arbete eller genom yrkesmässig kompetensutveckling.

---

<sup>1</sup> Xx miljarder euro enligt finansplanen, eurokursen är ännu inte fastställd och därtill kommer nationell medfinansiering i form av anslag som heller inte är fastställd ännu.

Programområdet kan även innehålla insatser för att utveckla såväl organisationer som strukturer, genom exempelvis nya metoder och arbetsätt eller samverkanslösningar. Insatser som genomförs inom programområdet ska bidra till sysselsättning, tillväxt och ett hållbart arbetsliv genom att främja det livslånga lärandet och genom att öka möjligheten till sysselsättning eller studier för alla arbetsökande.

Programområde A beslutas både på nationell- och regional nivå.

### **Programområde B Öka möjligheten till arbete**

Programområde B kan endast sökas av Arbetsförmedlingen och insatserna ska bidra till att fler individer har kompetens som möter arbetsmarknadens behov. Insatser som genomförs inom programområdet ska riktas till individer inskrivna på Arbetsförmedlingen som är långt ifrån arbetsmarknaden och som är i behov av rustande och matchande insatser i form av exempelvis platsförmedling, stöd för att förbättra deltagarens jobbsökande och vägledning mot arbete eller studier. Andra insatser kan vara kartläggning, planering och uppföljning av aktiviteter eller i form av rustande karaktär som understödjer matchningen.

Programområde B beslutas på nationell nivå.

### **Programområde C Minska risken för ekonomisk utsatthet**

Programområde C möter det tematiska målområdet ekonomisk utsatthet. Insatser inom programområdet ska motverka och mildra konsekvenserna av ekonomisk utsatthet. Inom programområdet är det möjligt att rikta insatser till såväl barn från sex års ålder till vuxna individer. För insatser riktade till vuxna individer står egenförsörjning i fokus och insatserna ska syfta till att stärka möjligheterna till arbete, studier och för att närma sig ett arbete. Insatserna riktade till barn ska syfta till att ge dem förutsättningar för en meningsfull fritid och trygg skolgång och därmed öka deras möjligheter till social gemenskap, samtidigt som risken för skolavhopp minskar.

Programområde C beslutas på nationell nivå.

### **Programområde D Öka kapaciteten i den glesa geografin**

Programområde D riktas till de glesbefolkade regionerna Övre Norrland och Mellersta Norrland och ska i första hand avse kapacitetsförstärkning av lokala och regionala strukturer, men kan även avse insatser direkt till individen. Insatserna kan syfta till att kompensera för regionernas specifika utmaningar kring stora avstånd med få möjligheter till kollektivt resande, en låg befolkningstäthet och en åldrande befolkning. Dessa utmaningar förstärks även många gånger då de behöver hanteras i kombination med små och många gånger isolerade lokala eller regionala arbetsmarknader samt små organisationer och kommuner med förhållandevis låg genomförandekapacitet. Kommunerna och regionerna i de glesbefolkade regionerna får ofta ta ett större ansvar än i tätbefolkade områden där statliga myndigheter, organisationer inom civilsamhället och marknadsaktörer kan komplettera.

Programområde D beslutas på regional nivå i de aktuella regionerna.

### **Programområde E Social Innovation**

Programområde E möter de tematiska målområdena etablering och återinträde på arbetsmarknaden samt ekonomisk utsatthet och ska möjliggöra för nyskapande och effektivare lösningar för att möta utmaningar och behov inom exempelvis social inkludering, arbetsmarknad, utbildning eller kapacitetsuppbyggnad. Insatser inom området kan med fördel genomföras i partnerskap mellan aktörer inom den idéburna, privata eller offentliga sektorn, och ska syfta till att med innovativa

angreppssätt leverera samhällstjänster med hög kvalitet och effektivitet. Insatser inom programområde E kan bidra till metodutveckling, samarbete över gränser och nya tankesätt. Programområde E beslutas på nationell nivå.

## 2. Småland och Öarna

Småland och Öarna omfattar Jönköpings län, Kalmar län, Kronobergs län och Gotlands län med totalt 34 kommuner. Det finns några få större städer, en mångfald av mindre orter och landsbygder. Få människor delar på en stor geografisk yta och de större orterna är utspridda och relativt få. Det finns 878 580 folkbokförda per den 31 december 2021. De senaste decennierna har präglats av regionförstoring till följd av att pendlingen ökat. Dagens arbetsmarknad är regional och kommunerna ingår i förhållandevis komplexa relationer till varandra. Småland och Öarna genomgår en demografisk utveckling med åldrande befolkning och stark urbanisering. Pensionsavgångar är större än ungas inträde på arbetsmarknaden vilket leder till arbetskraftsbrist och en ökande försörjningskvot. Samtidigt är tillgången till kompetens en konkurrensfaktor i den globala kunskapsekonomin. Urbaniseringen är dels utomregional då en hög andel av de unga flyttar till större städer utanför Småland och Öarna. Dels är den inomregional där kommunernas huvudorter växer mest.

Småland och Öarna är den mest industriintensiva av alla NUTS2-regioner i Sverige. Småland och Öarna har en hög andel medelstora företag i jämförelse med riksgenomsnittet mycket på grund av förekomsten av industriföretag i den storleksklassen. De mer besöksnäringensintensiva arbetsmarknadsregionerna i Småland och Öarna har i regel en mer småskalig företagsstruktur. I Småland och Öarna är det kommunala och regionala förvaltningar som är de största enskilda arbetsgivarna vilket innebär att den offentliga sektorn har ett stort inflytande på arbetsmarknadens funktionssätt. I jämförelse med andra NUTS2-regioner har Småland och Öarna, med undantag av Gotland, den minsta andelen arbetskraft i statlig förvaltning.

### En region under omställning

Den regionala ekonomin är dynamisk och förändras ständigt. Över tid förändras näringslivsstrukturen. Efterfrågebilden, produktivitet utvecklingen i olika branscher och ekonomisk politik påverkar strukturomvandlingen, det vill säga hur förädlingsvärdets och sysselsättningens fördelning mellan branscher i näringslivet förändras. I en strukturomvandling behöver resurser från mindre produktiva branscher förflyttas till mer produktiva branscher för att en regional ekonomi ska kunna bibehålla eller stärka sin konkurrenskraft. En regions förmåga att ställa om är beroende av att ta till sig ny kunskap och omsätta den i ett ekonomiskt värdeskapande. Avgörande för framtida konkurrenskraft och en hållbar utveckling är förmågan till grön och digital omställning. Den ökande globaliseringen har ökat takten på strukturomvandlingen. Teknikutvecklingen och de globala kedjorna kan komma att utvecklas annorlunda efter pandemin vilket på sikt kan förändra kompetensbehovet.

Det senaste decenniet har tillväxten i Sverige gynnat befolkningsrika geografier framför befolkningsgläsa regioner med ett stort industriberoende. I Sverige som helhet har tillväxten de senaste åren präglats av en mycket kraftig geografisk koncentration där framförallt storstadsregionerna drar upp riksgenomsnittet. Sett till koncentrationstendenserna skiljer sig inte Småland och Öarna från riket. Stor del av jobbtillväxten kan tillskrivas de större arbetsmarknadsregionerna. Den ekonomiska tillväxten har varit svagare än riket vilket till stor del beror på lägre tillväxt inom service och tjänster. Konkurrenskraften inom industrin, även sett till arbetstillfällen, har varit god. En framgångsrik strukturomvandling där konkurrenskraften bibehålls inom industrisektorn är nödvändig. Samtidigt finns det stora behov av att mer omogna näringar växer och breddar den ekonomiska basen.

## En tudelad arbetsmarknad

Omställningsförmågan har tidigare visat sig vara god både bland individer och företag. Trots omvälvande händelser som finanskrisen, eurokrisen och migrationskrisen var sysselsättningen vid Corona-pandemins början densamma som vid tiden före finanskrisen 2008. Trots goda tider på arbetsmarknaden har antalet personer i arbetslöshet legat på relativt konstanta nivåer. Värt att notera är dock att nästan 80% av den tillgängliga arbetskraften utan arbete tillhör en utsatt grupp<sup>2</sup> och att andelen långtidsarbetslösa har ökat. Samtidigt signalerar både privata och offentliga arbetsgivare att de saknar arbetskraft och att kompetensbristen hämmar utvecklingsförutsättningarna.

Småland och Öarna har ett traditionellt genusmönster och en könssegregerad arbetsmarknad. På delregional nivå slår detta i vissa fall igenom ännu tydligare. Det finns också undantag, exempelvis Gotland som i högre grad är präglad av branscher med en förhållandevis jämställd könsrepresentation. Integration är en fråga av central betydelse av flera skäl. Invandringen har inneburit att regionen som helhet haft en god arbetskraftstillväxt. I kommuner med ett negativt inrikes flyttnetto har detta balanserats med invandring. De senaste åren har antalet utrikes födda i sysselsättning ökat och således bidragit till regionens kompetensförsörjningsbehov. Befolkningstillväxten har även fört med sig arbetsmarknadsutmaningar. Utrikes födda har en lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda och utgör proportionellt sett en betydande andel av de långtidsarbetslösa.

God folkhälsa är korrelerat med utbildning och inkludering på arbetsmarknaden. I Småland och Öarna finns hälsoskillnader mellan personer med olika utbildningsnivåer. Ohälsotoalet är större för kvinnor än för män i samtliga utbildningsgrupper. Med en svag ställning på arbetsmarknaden följer en rad negativa folkhälsoeffekter och individen hamnar i ett ekonomiskt sårbart läge. Redan utsatta individer riskerar att få en allt svagare ställning ju längre de befinner sig utanför arbetsmarknaden.

Den stora tudelningen som uppstått på arbetsmarknaden de senaste åren indikerar att skillnaderna mellan personer som finns på arbetsmarknaden och personer som finns utanför arbetsmarknaden har ökat vilket på sikt riskerar att leda till att ojämlikheten i samhället som helhet ökar.

## Utbildningens betydelse blir allt viktigare

Frågan om utbildning är inte minst viktig för att klara den omställning regionen befinner sig i och den välfärdsutmaning som väntar då personer i arbete behöver försörja allt fler. För att klara den långsiktiga strukturomvandlingen är det nödvändigt med en välutbildad befolkning. En gymnasial utbildning är av stor betydelse för individens inträde på arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden är mycket låg bland personer med enbart en förgymnasial utbildning. Utrikes födda utan en gymnasieutbildning har över tid haft en svag arbetsmarknadsetablering i regionen.

## Corona-pandemin har förstärkt redan kända utmaningar

Pandemin skakade hastigt om den regionala ekonomin och vardagen för de flesta invånarna. På ett övergripande plan är näringslivet i Småland och Öarna tämligen sårbart vid större konjunktursvängningar. Låg branschbredd, industrins specialisering, beroende av globala produktionsflöden samt en stark besöksnäring gör att Småland och Öarna påverkas snabbt vid

---

<sup>2</sup> arbetslösa med högst förgymnasial utbildning, utomeuropeiskt födda, personer med funktionshinder som medför arbetsnedsättning och/eller är äldre än 55 år.

förändrad efterfrågan eller andra strukturella förändringar. Pandemin ändrade snabbt förutsättningarna. Många företag sökte stöd för korttidsarbete. Arbetslösheten ökade inledningsvis men har vänt tillbaka till samma nivå. Risk finns för en mer bestående långtidsarbetslöshet för kvinnor i åldersgruppen 50+. Pandemin har skapat en rörlighet på arbetsmarknaden och påskyndat omställning och digitalisering. Många som blev av med sin anställning inom de mest drabbade branscherna studerar vidare eller har hittat ett nytt arbete.

Pandemins effekter på längre sikt är svårbedömda. Grupper med bristande utbildning och personer med låg digital förmåga är beroende av enklare ingångsjobb. Insatser för att möta matchningsproblematiken kommer att vara starkt efterfrågade och omställningsbehovet på arbetsmarknaden kommer att vara högt de kommande åren.

### 3. Regionala principer för prioritering av projekt

#### 3.1. Europeiska socialfonden som verktyg för hållbar regional utveckling

Sammanhållningspolitiken är EU:s viktigaste investeringsverktyg för att skapa tillväxt och sysselsättning lokalt och regionalt i Europa. Regionala prioriteringar och inflytande över medlen är en förutsättning för ett framgångsrikt regionalt utvecklingsarbete. Europeiska socialfonden är ett av flera verktyg för att möta utmaningar och för att operationalisera de regionala utvecklingsstrategierna. Sammanhållningspolitiken syftar till att minska regionala skillnader och ojämlikheter inom EU. Den genomförs genom olika struktur- och investeringsfonder, där ESF+ och ERUF (Europeiska regionala utvecklingsfonden) är två av de viktigaste för den lokala och regionala nivån. Dessa fonder möjliggör och bidrar till hållbar regional utveckling. I den nationella strategin för hållbar regional utveckling i hela landet 2021-2030 är en av prioriteringarna att utveckla regionalt kompetensförsörjningsarbete. Regionalt utvecklingsansvariga aktörer ska i sitt uppdrag inom kompetensförsörjning se helheten och verka för samverkan.

Projekt som genomförs i Småland och Öarna har möjlighet att samverka transnationellt inom de regionalt utpekade områdena och kan bidra till EU:s strategi för Östersjöregionen. Transnationellt samarbete kan användas både som verktyg för innovation, kunskapsinhämtning och spridning av resultat och idéer.

Agenda 2030 är FN:s gemensamma globala mål för hållbar social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Mål och delmål kan användas lokalt, regionalt, nationellt och internationellt och är en vägvisare vad gäller att förstå, initiera och genomföra hållbar utveckling. Agenda 2030 är en viktig utgångspunkt i de regionala utvecklingsstrategierna och därmed för Småland och Öarnas regionala handlingsplan. För Småland och Öarna relaterar utmaningarna till flertalet mål i Agenda 2030 men i synnerhet till:

- Mål 3 – God hälsa och välbefinnande
- Mål 4 – God utbildning för alla
- Mål 5 – Jämställdhet
- Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Mål 9 – Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
- Mål 10 – Minskad ojämlikhet

Förutom dessa kan insatser i ESF+ vara förutsättningsskapande och bidra till flera andra mål i Agenda 2030.

EU-kommissionen lyfter i landrapporter och landspecifika rekommendationer att ESF+ i Sverige ska användas till livslångt lärande, digitala färdigheter och övergångar till arbete och karriärväxling. Insatser för individer med funktionsnedsättning, integration av tredjelandsmedborgare och individer med kort utbildning lyfts fram. ESF+ ska bidra till de politiska målen Ett smartare Europa, Ett grönare Europa och Ett mer socialt Europa.



### 3.2. Öka möjligheten till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla

Programmet för ESF+ för perioden 2021–2027 har fem programområden. Småland och Öarnas regionala handlingsplan är grunden för det arbete som ska bedrivas regionalt inom programområde A "öka möjligheten till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla". Programområde A omfattar de specifika målen g) *Främja livslångt lärande* och h) *Uppmuntra aktiv inkludering*.

Programområde A och dess mål handlar om insatser direkt till individer, att bygga strukturer och samverka samt attitydpåverkan för att förändra könssegregerade yrkesval och för att underlätta för individer, som även under god ekonomisk utveckling, saknar reguljärt arbete. Insatser ska bidra till sysselsättning, tillväxt och ett hållbart arbetsliv både genom livslångt lärande och genom att öka möjligheten till sysselsättning eller studier för alla arbetsökande. Insatser kan riktas brett för att ge effekter på hela kedjan, från ekonomisk utsatthet samt etablering och återinträde på arbetsmarknaden, till insatser för sysselsatta oavsett instabil eller stabil ställning på arbetsmarknaden.

Specifikt mål g) handlar om att främja livslångt lärande och att skapa flexibla möjligheter till kompetenshöjning. Det handlar om att underlätta karriärövergångar och främja yrkesmässig rörlighet. Målet riktar sig till yrkesverksamma individer som ska kunna bibehålla sin ställning på en föränderlig arbetsmarknad och individer som behöver stärka sin ställning för att minska risken för ett framtida utanförskap.

Specifikt mål h) handlar om att uppmuntra aktiv inkludering i syfte att främja lika möjligheter och aktivt deltagande samt förbättra anställningsbarheten. Målet riktar sig främst till individer som står utanför arbetsmarknaden och syftet med insatserna under målet är att skapa förutsättningar för fler att delta på arbetsmarknaden.

### 3.3 Utmaningar för omställning i Småland och Öarna

Småland och Öarnas handlingsplan tar sin utgångspunkt i de fyra regionala utvecklingsstrategierna förstärkt av en gemensam socioekonomisk analys. I relation till ESF+ har fyra utmaningar identifierats i Småland och Öarna. Dessa har i sin tur ett samband med varandra.

- **Ojämsställd, ojämlik och icke inkluderande arbetsmarknad**  
Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande och statsrättslig norm och ett tydligt politiskt mål i Sverige. Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det finns stora skillnader inom Småland och Öarna när det gäller könsfördelningen i olika branscher och vem som får ta del av kompetensutvecklande insatser och aktiviteter. Näringslivet är dominerat av branscher med en hög andel män anställda och det råder en i flera fall ej representativ övervikt av män i styrande och ledande befattningar. Fler kvinnor än män arbetar inom den offentliga sektorn. Kvinnorna föder barn tidigare än rikssnittet. På delregional nivå slår könsskillnaderna, i vissa områden, igenom ännu tydligare än på övergripande nivå. Det finns regionala undantag, exempelvis Gotland, med ett mindre traditionellt genusmönster och en arbetsmarknad som i högre utsträckning är präglad av branscher med en förhållandevis jämn könsfördelning.

Både kvinnor och män i Småland och Öarna har en högre sysselsättningsgrad än i riket. Kvinnor har dock en lägre sysselsättningsgrad än män och könsdifferensen sett till sysselsättningsgrad är relativt stor jämfört med andra regioner. Särskilt stor är könsdifferensen i sysselsättningsgrad hos utrikes födda. Efter pandemin ser vi en bestående långtidsarbetslöshet för åldersgruppen 50+, sett till kön något högre för kvinnor.

Män och kvinnor har en alltmer divergerande inställning till utbildning. En större andel kvinnor än män har en eftergymnasial utbildning. Kvinnor utbildar sig i högre omfattning än män och har en större benägenhet att flytta i ung ålder till storstäder. Småland och Öarna har en sårbarhet i att arbetsmarknaden inte attraherar unga välutbildade kvinnor. De som istället flyttar in har ofta lägre utbildningsnivå och behov av insatser från utbildningssystemet.

Det finns geografiska ojämlikheter mellan städer och landsbygder. Inomregionalt finns i mindre orter en högre andel personer med lägre utbildning. Här är tillgång till arbetsmarknad och utbildning sämre. Fysisk och digital infrastruktur är i vissa delar av Småland och Öarna inte tillräckligt utbyggd för att möjliggöra pendling och för att på mindre orter skapa attraktivitet för företag. Arbetsplatser för högutbildade koncentreras i allt högre grad till större städer. Sammantaget ger dessa inomregionala skillnader ojämlikheter där boende utanför större tätorter i större utsträckning riskerar att exkluderas och i större grad drabbas av ohälsa. Något som kan minska inomregionala skillnader är att fler högutbildade, både under och troligen efter pandemin, fått möjlighet att jobba på distans. Detta underlättar för individen att kunna välja boendeort i landsbygdsområden. Förutsättningarna för en hållbar regional utveckling gör att det geografiska perspektivet är viktigt att beakta för att främja ett ökat arbetsmarknadsdeltagande. Inomregionalt tillgänglighet till arbetsplatser är av stor betydelse. Utan ett geografiskt perspektiv finns risk för inlåsnings effekter där individers möjlighet till arbetsmarknadsintroduktion försämras genom att de bor på en plats där arbetsmöjligheterna är låga.

Nyförretagande och innovationsförmåga är centrala komponenter i strukturomvandling. Nyförretagandet är något lägre än i riket förutom på Gotland där nyförretagandet är högt. Det låga nyförretagandet kan bero på att arbetsmarknaden generellt sett varit stark senare år och att arbetskraften valt att ta anställning. Det är tveksamt om förnyelseförmåga alltid är korrelerat med hög andel nyförretagande då många innovationer växer fram i befintliga företag. För att fånga innovationsförmåga behöver hänsyn tas till innovationskraft både i befintliga och nya företag. Idag ses inte förretagande som en möjlighet i samma utsträckning som arbete eller studier. Andelen kvinnor som startar företag är låg. Det finns hinder i form av normer och syn på innovation och förretagande vilket gör att både personer, företag och branscher missgynnas.

- **Kompetensförsörjning och brister i matchning**

Arbetsmarknaden förändras i allt snabbare takt. Varje konjunktturnedgång eller strukturomvandling medför förändrade behov av arbetskraft. Småland och Öarna har länge stått inför utmaningen att efterfrågan från arbetsgivare inte matchar utbudet av kompetens

på arbetsmarknaden. Företag framhåller kompetensförsörjning som främsta hindret för expansion. Det livslånga lärandet är idag inte i fokus hos vare sig arbetsgivare eller arbetstagare. Potentialen i livslångt lärande uppmärksammas inte som en del av lösningen för att klara kompetensförsörjningen eller för att skapa ett hållbart arbetsliv.

Samtidigt som kompetensförsörjningen är en av de största utmaningarna har stora grupper, däribland utrikes födda, äldre, personer med nedsatt arbetsförmåga och personer med funktionsnedsättning svårt att komma in på arbetsmarknaden oavsett konjunkturläge. Utrikes födda står för hela arbetskraftstillväxten i Småland och Öarna men arbetslösheten skiljer sig fortsatt mycket åt mellan inrikes och utrikes födda. Differensen sett till sysselsättningsgrad är i Småland och Öarna högre än i riket. En positiv tendens är att utrikes föddas sysselsättningsgrad har ökat något mer än i riket de senaste åren. Utrikes födda med kompetenser och erfarenheter har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och att få sina kunskaper validerade. Småland och Öarna står inför utmaningar när det gäller säkerställning av valideringsmöjligheter inom alla branscher.

För att arbetsmarknaden ska vara i balans är matchning mellan utbildning och arbete centralt. Matchningen på arbetsmarknaden är viktig att följa för att kunna kartlägga att utbildningsplatser balanseras med efterfrågan på utbildning. Matchningsgraden varierar något mellan länen och lite mer mellan olika näringsgrenar. Inom vissa branscher är personliga egenskaper, d.v.s. social kompetens, ofta viktigare än formell utbildning. I Småland och Öarna arbetar 8 av 10 personer i åldern 20-64 år i ett yrke som helt eller delvis matchar deras högsta utbildning 2019.

EU-kommissionen uppmuntrar regioner till europeisk samverkan för gemensamma lösningar av kompetensbrist kopplat till regionernas smarta specialiseringsstrategier. Särskilt aktuellt är kompetenser kopplat till EU:s gröna giv och digitalisering. Företag står inför ett omfattande utvecklings- och omställningsbehov för att vara konkurrenskraftiga i ett alltmer kunskaps- och teknikintensivt näringsliv. Genomsnittlig och högsta utbildningsnivå är i många företag för låg för att klara omställningsbehovet. Detta ger svårigheter att rekrytera högutbildad personal, ta till sig akademisk kunskap och att samverka med akademien. Teknikutvecklingen genomsyras av ett högt kunskapsinnehåll och är beroende av kvalificerad arbetskraft. Produktionsprocesser blir alltmer fragmenterade och utspridda över världen i globala värdekedjor med ökad specialisering i olika delar av produktionsprocessen. När alltmer automatiseras och digitaliseras höjs kraven på att öka arbetsplatsernas kompetens inom dessa områden.

Välfärdsutmaningen har sin grund i att omsorgsbehovet växer genom fler äldre, fler med rätt till stöd för funktionsnedsättning samt en ökad psykisk ohälsa. Färre ska försörja fler och bristen på omsorgsmedarbetare ökar. Många kommuner kommer att få betydligt sämre förutsättningar att upprätthålla välfärden i framtiden till följd av fler äldre och färre i arbetsför ålder. Småland och Öarna har en något äldre åldersstruktur än riket och försörjningskvoten är betydligt högre än i riket. Stora årskullar närmar sig en vårdintensiv ålder och de närmaste åren är det förhållandevis små ålderskullar som kommer in på arbetsmarknaden till följd av ett lågt barnafödande under andra hälften av 90-talet.

Genom att säkerställa en god arbetsmiljö kan fler arbeta längre vilket är avgörande för kompetensförsörjningen. Arbetsmarknaden är under förändring men hela arbetslivserfarenheten, såväl positiv som negativ, från första arbetsdagen har betydelse för arbetsförmågan, viljan och orken att arbeta senare i livet. Det gäller såväl inom offentlig sektor som inom det privata näringslivet. Det finns arbetsmiljöutmaningar kopplat till anställningstrygghet, arbetsmiljö och möjlighet till utveckling.

- **Långsam takt i den digitala omställningen**

Den nationella digitaliseringsstrategin har det övergripande målet att Sverige ska vara bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter. Den digitala utvecklingen möjliggör förnyade arbetssätt och nya affärsmöjligheter. Sättet att producera, automatisera och robotisera produktionen av varor och tjänster ställer krav på digital spetskompetens. Småland och Öarna är ett industri- och förädlingsstarkt område men graden av automatisering, AI och robotisering är, med en del undantag, relativt låg. Både i arbetet kring smart specialisering, i digitala agendor, i kompetensförsörjningsstrategier och i OECD-rapporter framhålls vikten av digitaliseringskunskap. Detta gäller alla branscher och oavsett företagsstorlek.

Den digitala omställningen har skapat nya marknader, digitalt tillgängliga, där förändrade beteenden, nya förväntningar och krav ställs på företag och organisationer. Digitalisering kan innebära att befintliga verksamheter och arbetsuppgifter fasas ut. Samtidigt som det finns miljöstrategiska nyttor med digitalisering så finns en utmaning i att det också kan skapa en större belastning på miljö och klimat.

Digital kompetens och tillgång till digital teknik och digital infrastruktur är grundläggande för delaktighet i samhället för invånare, företag och organisationer och viktiga faktorer för samhällets utveckling och konkurrenskraft.

För ett fortsatt starkt välfärdssamhälle finns behov av att hitta nya lösningar och rusta oss för att kunna ställa om snabbt. Insatser i form av t.ex. kompetenshöjande insatser och nya arbetssätt behövs både för att utveckla och effektivisera välfärdstjänster. Den digitala utvecklingen har stor betydelse för ökad tillgänglighet och effektivitet inom exempelvis välfärdstjänster och andra samhällstjänster. Utmaningar som finns i demografin och den ökade försörjningskvoten kräver nya innovativa lösningar.

Idag finns invånare som saknar grundläggande digitala kunskaper och tillgång till relevanta digitala verktyg. Att leva i digitalt utanförskap innebär lägre tillgång till välfärdstjänster och andra samhällstjänster. Enligt internetstiftelesen använder personer med funktionsvariation, personer med låg inkomst och personer med låg hushållsinkomst i lägre utsträckning internet än andra. Pandemin ökade den digitala förmågan både inom företag/organisationer och hos medarbetare. Restriktionerna har medfört nya arbetssätt med ökad användning av digitala verktyg. Efterfrågan på digital kompetens kommer med stor sannolikhet att växa av den teknikdrivna strukturomvandlingen inom alla näringsgrenar och sektorer framöver.

- **Låg utbildningsnivå och brist på möjlighet till livslångt lärande**

I Småland och Öarna är utbildningsnivån generellt låg. Unga människor lämnar för högre studier och återvänder inte till sina tidigare hemkommuner. Formell utbildning har blivit allt viktigare för möjligheten att få ett arbete. Därför är det av avgörande betydelse för individ och samhälle att så många som möjligt kan lotsas till rätt utbildning. För att komma in på arbetsmarknaden är en fullgången gymnasieutbildning viktig. En avbruten gymnasieutbildning kan få följder som psykisk ohälsa och utanförskap. Idag är det svårt för individen att finna kvalificerad vägledning kring studieval. Många gånger styrs valet av individens egna mål och motiveringar utan kännedom om efterfrågan på arbetsmarknaden. Medvetenhet om olika utbildningsvägar saknas hos många. Inriktning på studier, inte bara utbildningsnivå, är avgörande för den regionala kompetensförsörjningen. Det finns idag en viss diskrepans mellan arbetsmarknadens behov och befolkningens utbildningsval. De närmaste decennierna förväntas en betydande brist inom en mängd gymnasiala yrkesutbildningar inom områden där arbetsmarknadens efterfrågan är stor.

Det saknas idag incitament och effektiva strukturer för livslångt lärande. Utbildningskedjan är idag inte konstruerad för att människor ska fortbilda sig under arbetslivet. Det finns svårigheter att ta igen en förlorad gymnasieexamen senare i livet och stora utmaningar gällande yrkesväxling. Några avgörande faktorer är att kunna ta tjänstledigt för studier, att ha ekonomiska möjligheter att göra det, och att det sedan premieras hos arbetsgivaren. Det saknas också tillgång till korta flexibla kurser som passar både arbetsgivares efterfrågan och arbetstagarens situation.

Det handlar i hög grad om attityder och samhällets norm att människor inte utbildar sig genom hela livet. Utmaningarna finns både på arbetsgivarsidan och på utbildningssidan.

### **3.4 Prioriteringar, effekter, målgrupper och genomförande i Småland och Öarna**

För att stärka Småland och Öarna i den strukturomvandling som drivs på av bland annat global konkurrens, digitalisering, grön omställning och teknikutveckling behöver nya förmågor utvecklas och stärkas. Långsiktig strukturomvandling och omställning kräver välutbildad arbetskraft. I Småland och Öarna har den ekonomiska tillväxten de senaste åren varit svagare än riket vilket till stor del beror på lägre tillväxt inom service och tjänster där takten inte nått samma nivå som i riket.

- **En jämlik, jämställd och inkluderande arbetsmarknad med vidgade normer**

En hållbar regional utveckling bygger på jämlika förutsättningar och att alla invånares potential tillvaratas. För en region är det avgörande att attrahera, behålla och utveckla människor, företag och kapital. Jämställdhet, mångfald och inkludering är förutsättningskapande för en regions förmåga att attrahera, behålla och utveckla kompetenser.

Den svenska jämställdhetspolitiken har sex mål där ESF+ kan bidra till flertalet på ett generellt plan och på lång sikt. Specifikt kan ESF+ bidra till målet om ekonomisk jämställdhet som ska ge möjligheter till ekonomisk självständighet och till målet om jämställd utbildning

som ska ge jämlika möjligheter och villkor vad gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

För att öka kunskapsnivån, bredda näringslivet och få ett mer innovativt klimat är det viktigt att öka jämställdhet och mångfald. Detta möjliggör större innovationskraft, ökad lönsamhet och breddad rekryteringsbas. Det finns behov i Jönköpings, Kronobergs och Kalmar län att bredda näringslivet genom att öka antalet tjänste- och kunskapsintensiva företag. Detsamma gäller på Gotland, men där är den främsta utmaningen att rekrytera och behålla högutbildade i det tjänstestarka regionala näringslivet. För att lyckas med detta behöver normer och attityder kring företagande, anställningsbarhet, företagskultur och ledarskap vidgas för att inkludera och attrahera kompetens som finns hos unga, kvinnor, utrikesfödda och högutbildade. Detta ökar förutsättningarna för att varje individs potential och kompetens tas tillvara.

En positiv attityd till företagande och en breddad norm kring företagande och innovation behöver genomsyra Småland och Öarna. Det är viktigt att inspirera kring och peka ut företagande som en möjlighet likväl som anställning. Bilden av att starta och driva företag behöver förstärkas positivt. Ett stimulerande, uppmuntrande och tillåtande näringslivs- och innovationsklimat ökar intresset för att starta, driva och utveckla företag vilket är av avgörande betydelse för jobb, välfärd och attraktionskraft. Normer och attityder kring företagande och ledarskap behöver vidgas för ett ökat företagande bland kvinnor, unga kvinnor och män och utrikes födda kvinnor. För att hänga med i utvecklingen där innovationer och nya lösningar är avgörande för fortsatt konkurrenskraft behövs både smart specialisering och breddad syn på innovation. Normen behöver breddas och omfatta t.ex. social innovation och hållbarhetsdriven innovation. Fler företag behöver tillkomma med utgångspunkt i dessa perspektiv. Den sociala innovationskraften och samhällsnyttan som sociala företag och andra samhällsentreprenörer kan bidra med bör tillvaratas i större utsträckning. Utmaningsdriven innovation kan vara hävstång för att lösa såväl sociala, ekologiska och ekonomiska utmaningar även inom offentlig sektor. Det kan leda till nya sätt att möta dagens och framtidens samhällsutmaningar.

Det är av vikt att i Småland och Öarna säkerställa en integrerad arbetsmarknad och ett inkluderande arbetsliv. På sikt är det viktigt att minska sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda och att sysselsättningsgraden för utrikes födda fortsätter att öka. För att förbättra inträdet på arbetsmarknaden krävs ibland specifika insatser. Här finns ett förbättringsarbete att göra både i näringslivet och i den offentliga strukturen. En viktig faktor är samverkan och samhandling mellan offentliga aktörer såsom kommuner, regionalt utvecklingsansvariga och myndigheter. Detta skapar förutsättningar för ett strategiskt utvecklingsarbete. Samordning kring individer med komplexa behov underlättar för individen och ger ett bättre resultat. Det behövs individanpassad vägledning med ett holistiskt grepp för personer som riskerar att hamna utanför eller redan är utanför arbetsmarknaden. Att kombinera en jobbfokuserad insats, kompetenshöjning och en hälsorelaterad insats har positiv effekt men innebär en utmaning gällande samverkan och koordination.

## Exempel på effekter av prioriteringen kopplat till specifika mål i ESF+

Prioritering kopplad till specifika mål En jämlik, jämställd och inkluderande arbetsmarknad med vidgade normer	Specifikt mål g) Främja livslångt lärande	Specifikt mål h) Uppmuntra aktiv inkludering
<b>Effekt på individnivå</b>	Likvärdig möjlighet till kompetensutveckling  Ökade möjligheter för fler att driva företag och att inneha ledande befattningar  Fler könsneutrala studie- och yrkesval	Ökad möjlighet för fler att närma sig arbetsmarknaden
<b>Effekt på organisationsnivå</b>	Ett mer jämlikt och jämställt arbetsliv och utbildningssystem  Ökad jämställdhetssäkring  Ökad medvetenhet om normer och attityder i arbetslivet hos arbetsgivare	Organisationer bidrar till en mer jämlik och jämställd arbetsmarknad
<b>Effekt på strukturnivå</b>	En mer jämställd och jämlik arbetsmarknad  Vidgade normer och förändrade attityder kring anställningsbarhet  Ett jämställt och jämlikt utbildningssystem med hög tillgänglighet  Ökat utbud av arbetskraft och kompetens	Jämlika och jämställda möjligheter och villkor vad gäller studie- och yrkesval

## Exempel på insatser inom prioriteringen kopplat till specifika mål i ESF+

Genomförande behöver ske på individ-, organisations- och strukturnivå för störst effekt. På individnivå handlar det om kompetenshöjande och rustande insatser. På organisationsnivå handlar det om kunskapshöjande insatser och satsningar som främjar ett normmedvetet och inkluderande ledarskap. På strukturnivå handlar det om insatser som utvecklar arbetsmetoder hos arbetsgivare, utbildningsanordnare och i ideell sektor, samt om insatser som stöttar ett inkluderande arbetsgivarskap och färdigheter i att kunna anpassa arbetsuppgifter.

### *Specifikt mål g) Främja livslångt lärande*

- Insatser som leder till ökad normmedvetenhet, exempelvis genom ökat lärande och kunskapsutbyte samt samverkan kring normer och attityder.
- Insatser som leder till jämlika och jämställda kompetensutvecklingsmöjligheter, exempelvis genom handledarutbildning för arbetsgivare och utbildningsaktörer.
- Insatser som leder till regional samordning av utbildningar, exempelvis genom att samla aktörer kring gemensam analys av brister och kvalitet.

*Specifikt mål h) Uppmuntra aktiv inkludering*

- Insatser som leder till vidgade normer och förändrade attityder kring anställningsbarhet, exempelvis genom handledarutbildning, motiverande samtal, samverkan och innovativa arbetsätt.

- Insatser som leder till att arbetsgivare ser vinsten av att anställa jämlikt och jämställt, exempelvis genom aktiva insatser kring att matcha arbetsgivare och arbetssökande.

- **Rätt kompetens på en föränderlig arbetsmarknad**

Att lösa bristen på rätt kompetens är direkt avgörande för att klara den framtida omställningen och för att klara välfärdsutmaningen. Småland och Öarna behöver stärka förmågan att se framtida behov i en föränderlig omvärld och det långsiktiga arbetet med kompetensförsörjning inom näringslivet och offentlig sektor behöver bli mer strategiskt. Teknikutveckling, digitalisering och förändrade konkurrensförhållanden ställer nya krav och strukturuomvandlingen behöver vara framgångsrik så att konkurrenskraft bibehålls samtidigt som mer omogna näringar växer.

För att kunna möta snabba förändringar på arbetsmarknaden och arbetsgiveras behov är möjligheter till yrkesväxling och livslångt lärande centralt. Inom vissa branscher sker utvecklingen snabbt och påverkar yrken och yrkesroller. Det innebär samtidigt möjligheter att organisera arbetskraften på nya sätt. Genom validering med, vid behov, efterföljande insatser kan befintlig kompetens matchas mot behov på arbetsmarknaden och antalet personer som står utanför arbetsmarknaden kan minska. Validering kortar ner utbildningstid och bidrar både till snabbare omställning och möjlighet till yrkesväxling.

Välfärdsutmaningen skapar behov av samverkan för att hitta lösningar på den kommande omsorgskrisen. Samverkan behövs på flera nivåer för att hitta nya arbetsätt, metoder och organisering. Möjligheter för att den stora grupp som står utanför arbetsmarknaden blir en del av lösningen på välfärdsutmaningen behöver ses över.

Påverkan av normer och attityder kring anställningsbarhet kan ha stor påverkan på kompetensförsörjningen. Satsningar som motverkar diskriminering utifrån kön, ålder, etnicitet, funktionsnedsättning är angeläget. Normen kring vem som är anställningsbar behöver vidgas samtidigt som specifika insatser som underlättar inträde på arbetsmarknaden också behöver utvecklas.

Förutsättningar för att skapa ett hållbart arbetsliv är viktigt. För individers välbefinnande och för att möta utmaningen att färre ska försörja fler behövs insatser för att arbetskraften ska hålla längre. Det gäller arbetsmiljö, hälsofrämjande insatser men också arbetskraftens möjlighet till kompetensutveckling för ett fortsatt sammanhang på arbetsmarknaden. Detta behöver ske proaktivt, långsiktigt, strukturerat och hållbart för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och minska sjukfrånvaro. Insatser behövs t.ex. för att den stora samhällsbärande gruppen kvinnor inom välfärdstjänster ska ha bra arbetsförhållanden och hålla länge inom sina professioner.



För att möta utmaningen med kompetensförsörjning är livslångt lärande, samverkan mellan utbildning och arbetsliv, strategisk kompetensplanering och ungas inträde på arbetsmarknaden prioriterade frågor. Kompetensförsörjningen i Småland och Öarna behöver också lösas genom att attrahera helt ny kompetens. Kompetens- och arbetsmarknadsregionen behöver utökas. Med digitala möjligheter finns möjlighet till geografisk utvidgning och att attrahera kompetens nationellt och internationellt.

Kompetensförsörjningsfrågan behöver lyftas som en avgörande strategisk fråga hos arbetsgivare. Förutom att få en klar bild över vilken kompetens som behövs framåt i enskilda organisationer och i samhället i stort behövs fler arbetsgivare som medvetet och ihållande arbetar för ett attraktivt arbetsgivarskap. Rekrytering som är jämställd och jämlik i alla aspekter blir allt viktigare. Här krävs öppenhet, vidgade normer och attitydförändring där medvetenhet skapas om hur arbetslivet utvecklas och hur kreativt och innovativt klimat kan uppnås. Arbetsgivare behöver arbeta strategiskt både för att öka kompetensen hos befintlig personal och genom nyrekryteringar. För att kompetensförsörjningen ska bli långsiktigt hållbar krävs också att arbetsmarknaden kommunicerar aktuellt och framtida behov till både individer, skolor och andra utbildningsaktörer.

Exempel på effekter av prioriteringen kopplat till specifika mål i ESF+

Prioritering kopplad till specifika mål <b>Rätt kompetens på en föränderlig arbetsmarknad</b>	Specifikt mål g) <b>Främja livslångt lärande</b>	Specifikt mål h) <b>Uppmuntra aktiv inkludering</b>
<b>Effekt på individnivå</b>	Ökad andel individer med förbättrad ställning på arbetsmarknaden  Ökad flexibilitet och nya möjligheter till yrkesväxling	Ökad andel unga med slutförd gymnasieutbildning  Individer rustas för inträde på arbetsmarknaden  Ökad andel individer har etablerat sig på arbetsmarknaden
<b>Effekt på organisationsnivå</b>	Utvecklad förmåga till strategisk planering av kompetensförsörjning	Arbetsgivarnas förmåga att arbeta med inkludering har ökat  Vidgade normer och förändrade attityder kring anställningsbarhet
<b>Effekt på strukturnivå</b>	Förbättrade strukturer för validering och yrkesväxling  Ökad stegförflyttning och flexibilitet på arbetsmarknaden	Förbättrade strukturer för aktiv inkludering  Breddad arbetsmarknad med plats för alla

Exempel på insatser inom prioriteringen kopplat till specifika mål i ESF+

Genomförandet behöver ske på individ-, organisations- och strukturnivå för störst effekt. På individnivå handlar det om att främja förståelsen och nyttan av arbetsmarknadens

möjligheter och studie- och yrkesfrämjande insatser. På organisationsnivå handlar det om möjliggörande av flexibla insatser för yrkes- och karriärväxling och insatser för ledarskapsutveckling för ett hållbart arbetsliv. På strukturnivå handlar det om insatser som utvecklar flexibla lösningar på arbetsmarknaden och som underlättar samspelet mellan olika aktörer.

*Specifikt mål g) Främja livslångt lärande*

- Insatser som leder till ökad kompetens som stärker individens ställning på arbetsmarknaden och möjliggör karriärväxling, genom exempelvis korta kurser som är ekonomiskt hållbara.
- Insatser som leder till strategisk kompetensplanering med fokus på framtida behov och med en öppenhet och vidgade normer för anställningsbarhet.
- Insatser som leder till förbättrade strukturer för validering och yrkesväxling.

*Specifikt mål h) Uppmuntra aktiv inkludering*

- Insatser som leder till att en högre andel unga slutför gymnasieutbildning, exempelvis genom motivationshöjande insatser och stärkt vägledning.
- Insatser som leder till att fler individer kan etablera sig på arbetsmarknaden.
- Insatser som leder till ökad förståelse för det individuella behovet, exempelvis genom bred samverkan.

- **Ökad digital kompetens och digital inkludering**

Den digitala omställningen i Småland och Öarna behöver ske i en högre takt, effektiviseras och inkludera alla. Stödstrukturer och infrastruktur för att på bästa sätt möta och stå rustad inför den digitala framtiden behöver stärkas. Kunskapen om digitalisering behöver öka så att förmågor och beteenden hos människor, företag och organisationer stärks för att ta till sig digitaliseringens möjligheter. En starkt omställningsförmåga är avgörande för konkurrenskraften och samhällsutvecklingen.

Digital kompetens omfattar förmåga att följa med i den digitala utvecklingen på ett sätt som ger möjligheter att få och behålla en anställning, att kunna starta och driva företag eller för att stärka organisationsers och företags innovationsförmåga och konkurrenskraft. Digital kompetens innebär att vara förtrogen med digitala verktyg och tjänster samt ha förmåga att följa med och delta i den digitala utvecklingen utifrån sina förutsättningar. Genom digital trygghet kan människor, företag och organisationer känna tillit till och förtroende i användningen av digitala tjänster. Digital kompetens ger möjlighet för individen att stärka sin ställning på arbetsmarknaden och skapar förutsättningar för livslångt lärande. Strukturer för en hållbar digital inkludering samt förutsättningar till digital fortbildning behöver stärkas.

Digitaliseringen är ett viktigt verktyg för inkludering och kan vara en del i inträdet på arbetsmarknaden för individer med sammansatt problematik. Nya träffytor kan skapas som ger möjligheter till att ta tillvara på engagemang och kompetenser. Strukturellt ger digitaliseringen möjligheter att skapa kreativa mötesplatser i både fysisk och digital miljö, där lärosäte, offentlig sektor, näringsliv och civilsamhälle kan mötas.

Ökad digital kompetens och digital inkludering behövs för en inkluderande och

normvidgande arbetsmarknad där kompetensen möter behoven och där det finns goda förutsättningar till utbildning, fortbildning och karriärbyte. Digital kompetens och digital inkludering hänger ihop då förändring och omställning handlar om attityder, normer, jämlikhet och jämställdhet. Digital tillgänglighet är en förutsättning för att alla individer ska kunna delta i den digitala utvecklingen. Det är också en förutsättning för deltagande i det demokratiska samhället. När alltmer av det offentliga digitaliseras behövs digital kompetens för att individer ska kunna tillgodogöra sig sina rättigheter till deltagande och påverkan. Nya innovativa lösningar för samhälle, miljö och klimat behöver prioriteras för ett fortsatt starkt välfärdssamhälle och för att möta utmaningen som finns med försörjningskvoten. Kompetenshöjande insatser och nya arbetssätt behövs både för att tillgängliggöra, utveckla och effektivisera välfärdstjänster. Automation och artificiell intelligens (AI) skapar nya möjligheter. Kunskap och medvetenhet om hur digitaliseringen kan bidra till att lösa utmaningar för samhälle, miljö och klimat behöver stärkas. Möjligheten med miljöstrategisk digitalisering som skapar nytta för både samhälle och miljö behöver lyftas.

Exempel på effekter av prioriteringen kopplat till specifika mål i ESF+

Prioritering kopplad till specifika mål Ökad digital kompetens och digital inkludering	Specifikt mål g) Främja livslångt lärande	Specifikt mål h) Uppmuntra aktiv inkludering
<b>Effekter på individnivå</b>	Ökad digital kompetens som möter arbetsmarknadens behov	Ökade grundläggande digitala kunskaper och tillgång till relevanta digitala verktyg för ett aktivt arbetsliv.  Ökad digital inkludering
<b>Effekter på organisationsnivå</b>	Stärkt innovationsförmåga och konkurrenskraft  Ökad förmåga att bedöma och leda organisationers digitala kompetensutveckling	Hållbar digital inkludering
<b>Effekter på strukturnivå</b>	Digital omställning  Stärkt demokratiskt deltagande	Hållbar och jämlik struktur för digital inkludering

Exempel på insatser inom prioriteringen kopplat till specifika mål i ESF+

Genomförande behöver ske på individ-, organisations- och strukturnivå för störst effekt. På individnivå handlar det om insatser som leder till digitala färdigheter i arbetslivet och till grundläggande digitala kunskaper för ökade möjligheter till en god anknytning och etablering på arbetsmarknaden. På organisationsnivå handlar det om insatser som ger ökad medvetenhet om ledarskap i ett arbetsliv som drivs av digitalisering och om individuella behov av att ställa om till digitalt arbetsliv. På strukturnivå handlar det om insatser som främjar strategisk kompetensförsörjning och jämlika strukturer för digital inkludering.

*Specifikt mål g) Främja livslångt lärande*

- Insatser som leder till att utveckla digitala färdigheter och ger konfidens i en yrkesroll.

- Insatser som leder till samverkan och metodutveckling.

*Specifikt mål h) Uppmuntra aktiv inkludering*

- Insatser som leder till till ökad digital kompetens, exempelvis genom individuellt anpassat stöd.

- Insatser som leder till inkluderande digitala miljöer.

- **Livslångt lärande utifrån den framtida arbetsmarknadens behov**

Omställning kräver en väl fungerande kompetensförsörjning vilket i sin tur underbyggs med en fungerande utbildningskedja. Med fungerande utbildningskedja menas att det finns en stark och fungerande koppling mellan arbetsliv och utbildning, att utbildningsaktörers vägledning är av hög kvalitet och rustar individer för arbetsmarknaden. Vidare behöver kunskapen om arbetsmarknaden och dess behov vara god och förmedlas kontinuerligt till studerande av arbetsmarknadens aktörer. Samverkan behöver fungera utifrån perspektiven individ, organisation och struktur. Möjligheten till flexibla utbildningsformer, omskolning och yrkesväxling behöver underlättas.

Förutsättningar behöver skapas för ett lärande för alla genom hela livet. Det kan handla om att skapa ett brett och varierat utbud av utbildningar. Det kan även handla om att stöd och vägledning erbjuds i samband med utbildning eller i samband med att behov uppstår för individen att klara ökade kompetenskrav i sin nuvarande anställning. Regionalt utvecklingsansvariga aktörer, myndigheter, kommuner och utbildningsanordnare bör ta ett större ansvar att tillgängliggöra korta distansutbildningar. En samordnad struktur behövs för livslångt lärande där man kan söka utbildning oavsett geografisk hemvist.

Utbildning och livslångt lärande kan bidra till att möta välfärdsutmaningen. Dels behövs rena utbildningsinsatser med inriktning på bristyrken men det behövs även förmågor att utveckla effektivitet och förmåga att skapa potential genom digitaliserade arbetssätt.

Valideringens roll i kompetensförsörjningsarbetet behöver stärkas. För att bättre nyttja den potential som finns både bland personer utanför arbetsmarknaden och på arbetsmarknaden behöver vi utveckla systemen för att validera och ta tillvara kompetens, erfarenheter och i förekommande fall språkkunskaper. Det behövs utveckling och struktur för validering där även utbildningsmöjligheter finns och synliggörs. Genom validering som följs upp av utbildningsinsatser kan förflyttning ske av redan anställda vilket möjliggör nyanställningar.

Utformningen av möjlighet till livslångt lärande behöver bygga på en systematisk dialog utifrån näringslivets kompetensbehov. Här bör såväl större företag som små- och medelstora företag bidra med sina erfarenheter. Närhet och samverkan mellan arbetsliv och utbildning är viktig för att sänka trösklarna mellan skola, fortsatta studier och arbetsmarknaden. Ett engagemang från arbetsgivarna redan i grundskoleverksamheten möjliggör för fler individer i ung ålder att se möjligheter i lokala företag och branscher. Engagemanget behöver vara ömsesidigt mellan näringsliv och skolverksamhet när det gäller att erbjuda eleven tidig och fortlöpande kontakt med arbetslivet. Näringslivets engagemang i gymnasieskolans arbete kan exempelvis handla om utformning och utveckling av olika YH-utbildningar och

lärlingsutbildningar. I studie och yrkesvägledningen behövs en god kartläggning av krav på formell och informell kompetens. Det är viktigt för att studie- och yrkesvägledningen ska kunna peka på krav, arbetskraftsbehov och valmöjligheter för individens studie- och yrkesbana. Det är av stor vikt att genomströmningen på gymnasiet ökar och att unga etablerar sig på arbetsmarknaden eller studerar vidare efter fullföljd gymnasieutbildning.

En möjlighet för lärande under livet är folkbildningen där en viktig utgångspunkt är att bygga självförtroende och att ta ansvar för sin egen utveckling. Ett exempel på folkbildningens roll som vägledande kompass kan vara orienterade och motiverande kurser inför ett nästa steg mot högre studier.

#### Exempel på effekter av prioriteringen kopplat till specifika mål i ESF+

<b>Prioritering kopplad till specifika mål</b> <b>Livslångt lärande utifrån den framtida arbetsmarknadens behov</b>	<b>Specifikt mål g)</b> <b>Främja livslångt lärande</b>	<b>Specifikt mål h)</b> <b>Uppmuntra aktiv inkludering</b>
<b>Effekter på individnivå</b>	Möjligheter för livslångt lärande finns för alla individer i alla faser av livet	Ökad andel med slutförd utbildning på grundskole-, gymnasial och eftergymnasial nivå  Ökad tillgång till flexibelt lärande som skapar möjligheter för tillträde till arbetsmarknaden  Individens kompetens, både formell och icke formell, tas tillvara
<b>Effekter på organisationsnivå</b>	Det livslånga lärandet är ett viktigt verktyg i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet	Breddad rekryteringsbas
<b>Effekter på strukturnivå</b>	Förmåga att bedöma och förutse förändringar och nya krav på kompetens utifrån arbetsmarknadens behov  System och struktur som möjliggör livslångt lärande utifrån arbetsmarknadens behov	Väl underbyggda studie- och yrkesval  Ökad samverkan som tillvaratar individers kompetens  Utjämnade inomregionala skillnader, särskilt för de områden med en hög andel individer som saknar gymnasieutbildning

#### Exempel på insatser inom prioriteringen kopplat till specifika mål i ESF+

Genomförandet behöver ske på individ-, organisations- och strukturnivå för störst effekt. På individnivå handlar det om ökade kunskaper om stöd och vägledning för ett livslångt lärande. På organisationsnivå handlar det om möjliggörandet för ett lärande för alla genom livet, där verktyg och kunskaper finns för att kunna validera individers kompetens. Det finns stöd i strategisk kompetensutveckling som bidrar till ett hållbart arbetsliv. På strukturnivå handlar det om insatser för en flexibel arbetsmarknad med rörelse mellan branscher samt samverkan mellan aktörer för en hållbar arbetsmarknad och fungerande utbildningskedjor.

#### *Specifikt mål g) Främja livslångt lärande*

- Insatser som stärker kopplingen mellan arbetsliv och utbildning, främjar strategiskt kompetensförsörjningsarbete hos företag och organisationer vilket bidrar till en hållbar arbetsmarknad.
- Insatser som skapar möjligheter till ett flexibelt lärande, exempelvis struktur för arbetsplatsbelagt lärande.

#### *Specifikt mål h) Uppmuntra aktiv inkludering*

- Insatser med individuellt och motiverande stöd till utbildning på grundskole-, gymnasial och eftergymnasial nivå.
- Insatser för ett flexibelt lärande som skapar möjligheter på arbetsmarknaden.
- Insatser för utveckling och struktur för validering, för att ta tillvara kompetens, erfarenheter och i förekommande fall språkkunskaper.

### **3.5. Målgrupper och genomförande aktörer**

Programmet för ESF+ pekar ut målgrupper för de olika specifika målen inom programområde A. Insatser inom Småland och Öarna ska vända sig till samtliga målgrupper som möjliggörs inom programmet.

#### **Målgrupper för specifikt mål g)**

Specifikt mål g riktas i huvudsak till yrkesverksamma individer för att de ska utvecklas i takt med arbetslivets krav för att bibehålla sin ställning på arbetsmarknaden samt till individer som lever med en otrygg och osäker ställning på arbetsmarknaden för att minska riskerna för ett framtida långvarigt utanförskap. Målgruppsdefinitionen är bred i syfte att möta behov av kompetensutveckling i alla verksamheter, det vill säga alla sysselsatta, såväl företagare som anställda, oavsett anställningsform och tidslängd, inom privat och offentlig sektor, samt verksamma inom ideell idéburen sektor.

Organisatoriska, systemutvecklande och strukturella insatser inom området livslångt lärande bör ta hänsyn till kompetensförsörjning i ett bredare perspektiv, varvid särskilt specifikt mål g) även kan inkludera individer som ska etablera sig eller återinträda på arbetsmarknaden.

Insatser inom programområdet kan även omfatta personer verksamma inom den privata, den offentliga och den ideella idéburna sektorn, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till kompetensförsörjning och livslångt lärande för de prioriterade grupperna. Det kan till exempel handla om medverkan i metodutveckling eller deltagande i kompetensutveckling som rör en viss metodik inom ramen för ett projekt. För att stärka det livslånga lärandet kan till exempel arbetsplatsens organisering, framtagande av branschspecifika analyser och tillgång till vägledning och kompetenta handledare ha stor betydelse.

#### **Målgrupper för specifikt mål h)**

Tillgången till sysselsättning för alla arbetssökande i bred bemärkelse är prioriterat. Insatser riktas i huvudsak till följande målgrupper:

- Arbetslösa inklusive: långtidsarbetslösa, unga (från 13 år), äldre, nyanlända, individer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga eller individer som är sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete.
- Unga (från 13 år) som riskerar studieavbrott.

Insatser inom programområdet kan även omfatta personer verksamma inom den privata, den offentliga och den ideella idéburen sektorn, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till aktiv inkludering för kvinnor och män i de prioriterade grupperna. Det kan till exempel handla om medverkan i metodutveckling eller deltagande i kompetensutveckling som rör en viss metodik inom ramen för ett projekt. För att stärka arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete eller praktik kan utbildning för sysselsatta i till exempel handledning och anpassning av arbetets innehåll och organisering ha stor betydelse.

#### Genomförande aktörer

Genomförande aktörer återfinns i offentlig, privat och idéburen sektor. Insatser inom handlingsplanen för Småland och Öarna är öppna för genomförande av alla aktörer som möjliggörs inom ESF+ och inom regelverket för Europeiska socialfonden i Sverige.

### 3.6. Småland och Öarna i ett transnationellt sammanhang

Regionerna i Småland och Öarna påverkas av förändringar i omvärlden. Både i ett Europa- och Östersjöperspektiv är det angeläget att utveckla de transnationella kontakterna och erfarenheterna. Projekt inom Socialfonden i Småland och Öarna ska därför uppmuntras till transnationellt samarbete och lärande när det är relevant. Det transnationella samarbetet ska tydligt bidra till att stärka projektens genomförande och resultat. Insatserna kan handla om erfarenhetsutbyte, omvärldskunskaper och metodutveckling. Det kan också handla om att utveckla konkret samverkan mellan socialfondsprojekt i olika medlemsländer i form av gemensamma utbildningsinsatser.

Småland och Öarna omfattas av två gränsöverskridande program: Mellersta Östersjöprogrammet (Gotland) och Södra Östersjöprogrammet (Kalmar och Kronoberg). Både Mellersta och Södra Östersjöprogrammen kommer, precis som socialfondsprogrammet, att innehålla insatser inom det politiska målet 4: Ett mer socialt Europa. Mellersta Östersjöprogrammet möjliggör gränsöverskridande insatser i syfte att öka sysselsättning genom mer utvecklad social infrastruktur och social ekonomi. Södra Östersjöprogrammet erbjuder möjligheten att samverka och utveckla kompetenser inom besöksnäring.

I Småland och Öarnas geografi finns det också två väletablerade samverkansplattformar med tydlig fokus på territoriellt samarbete och stark koppling till Mellersta och Södra Östersjöprogrammen samt Östersjöprogrammet:

- Euroregion Baltic (Kalmar, Kronoberg och Blekinge i Sverige, Bornholm i Danmark, Klaipeda i Litauen, Kaliningrad i Ryssland, Pommern och Warmia-Mazurien i i Polen)
- Östersjökommissionen inom Conference of Peripheral and Maritime Regions (Gotland, Skåne, Västerbotten, Stockholm, Östergötlands, Gävleborg och Norrbotten i Sverige, Helsinki-Uusimaa, Oulu, Österbotten, Egentliga Finland, Päijänne-Tavastland och Kymenlaakso i Finland, Mecklenburg-Vorpommern i Tyskland samt estniska kommunförbundet).

Tillsammans med Linnéuniversitet och Jönköping University ingår regionalt utvecklingsansvariga aktörer i Jönköpings län, Kalmar län och Kronobergs län i samarbetet Småland Blekinge Halland South Sweden. Med stöd av det gemensamma kontoret i Bryssel engagerar sig medlemmarna i nätverkande, kunskapshöjande och policypåverkande aktiviteter som skapar goda möjligheter till transnationell samverkan i Småland och Öarna. Bevakning av EU-arenan sker också genom Stockholmsregionens kontor i Bryssel för Region Gotland.

Europeiska socialfonden i Småland och Öarna ska ta hänsyn till prioriteringarna i EU:s strategi för Östersjöregionen. Syftet med EU:s Östersjöstrategi är att möta de gemensamma utmaningar som länderna i Östersjöregionen står inför i dag. Strategin har tre mål: rädda havsmiljön, länka samman regionen och öka välbefindandet. Målet om att öka välbefindandet har en tydlig koppling till Europeiska socialfonden. EU:s strategi för Östersjöregionen kan bidra till det politiska målet 4: Ett mer socialt Europa. Detta kan ske genom ett fördjupat regionalt samarbete i Östersjöregionen.

### 3.7. Övergripande principer för prioritering

För att möta utmaningarna och nå framgång i prioriteringarna krävs samverkan, normförändring, hållbarhetsfokus och öppenhet. Nya förmågor behöver utvecklas och kunskapshöjning ske.

I Småland och Öarna ska samtliga projekt bidra till målen i respektive regionala utvecklingsstrategi och vara förankrade hos regionalt utvecklingsansvarig aktör. Vidare ska projekt som uppfyller ett eller flera av följande kriterier värderas högt:

- Projekt som utvecklar nytänkande lösningar på samhällsutmaningar.
- Projekt som pekar ut användare av projektresultat efter projektavslut.
- Projekt som omfattar samverkan över sektorsgränser (idéburen, offentlig och privat) och/eller administrativa gränser såsom kommun/län och/eller land.
- Projekt som bidrar i ett sammanhang med andra insatser, framförallt inom ERUF (Europeiska regionala utvecklingsfonden) och andra nationella och regionala initiativ men även med övriga EU-program och Östersjöstrategin.
- Projekt där tänkt målgrupp har varit delaktig i planeringen och där det framgår hur de involveras och har god delaktighet under genomförandet.

De övergripande principerna ska lyftas fram i de årliga utlysningssplaner som tas fram. De ska vara vägledande vid regionala samråd och vid strukturfondspartnerskapets prioritering. Med fördel kan de lyftas fram i utlysningstexter. Förutom att samtliga projekt ska bidra till målen i respektive regionala utvecklingsstrategi och vara förankrade hos regionalt utvecklingsansvarig aktör finns mellan principerna ingen inbördes ordning. Det är möjligt att i en utlysningssplan lägga vikt vid alla eller att, när det är relevant, lyfta princip/er som vid utlysningar ska värderas högre än övriga.



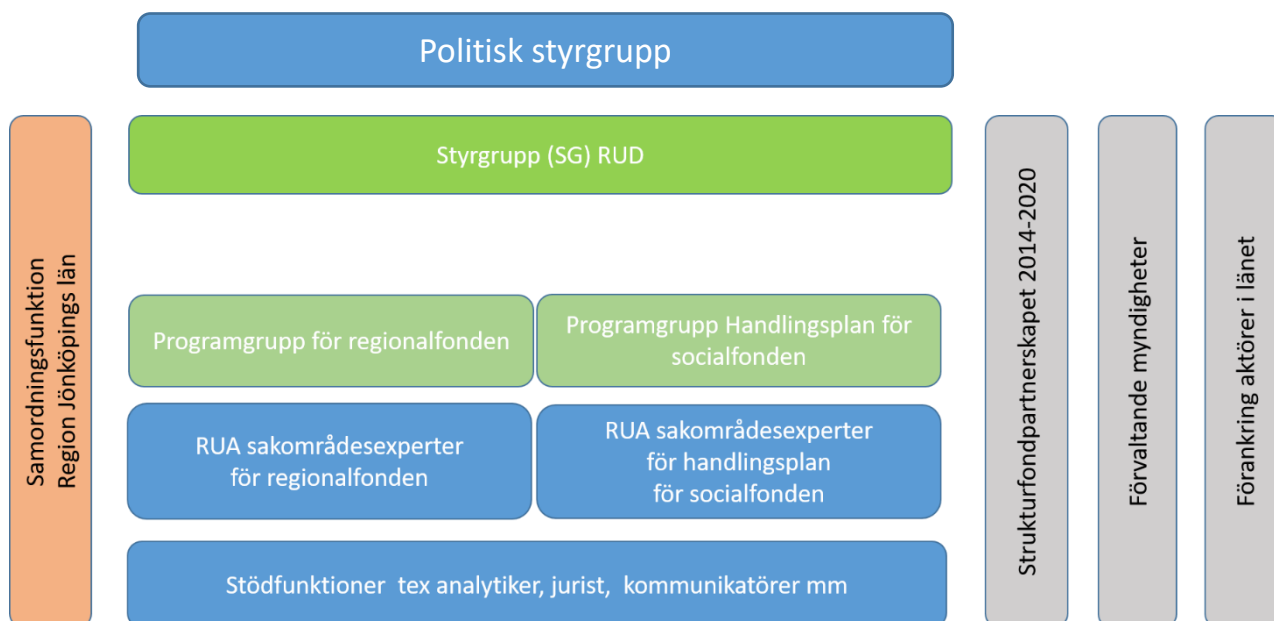
#### 4. Temaområde.

*Skrivs fram centralt, samma text i alla handlingsplaner*

## 5. Framtagande

### Organisering för arbetet i Småland och Öarna

I Småland och Öarna har arbetet med handlingsplanen genomförts gemensamt av Region Gotland, Region Kalmar län, Region Kronoberg och Region Jönköpings län. Arbetet har samordnats av Region Jönköpings län. En organisering för arbetet fastställdes 2020. Denna organisering har varit gemensam för arbetet med regional handlingsplan för ESF+ och för arbetet med operativt program för Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF).



### Bild över organiseringen för programarbetet i Småland och Öarna

En politisk styrgrupp har satts samman med tre politiska representanter från varje län samt ordförande för strukturfondpartnerskapet. Det finns även en styrgrupp med de fyra regionala utvecklingsdirektörerna. Det har även funnits en programgrupp med representanter från de fyra länen. Programgruppen har bestått av samma konstellation för arbetet med ESF+ och för ERUF. Programgruppen inledde sitt arbete våren 2020 och har sedan dess, med några kortare perioder som undantag, arbetat tillsammans en halvdag varannan vecka. Vid perioder av mer intensivt arbete har ytterligare arbetsmöten genomförts. Till denna programgrupp har också representant från Svenska ESF-rådet, Tillväxtverket och strukturfondpartnerskapets sekreterare adjungerats.

### Tillvägagångssätt för framtagande av regional handlingsplan

Arbetet har tagit sin utgångspunkt i de fyra regionala utvecklingsstrategierna. Till grund för arbetet finns en gemensamt framtagen socioekonomisk analys framtagen av analytiker hos regionalt utvecklingsansvariga aktörer. Analytikerna har dessutom bidragit med analysunderlag under arbetets gång. I arbetet har sakkunniga inom olika områden involverats vid särskilda tillfällen och för särskilda uppdrag. Sakkunniga inom kompetensförsörjning har arbetat tillsammans med att ta fram gemensamma utmaningar för de fyra länen i förhållande till ramarna för ESF+. Sakkunniga inom kompetensförsörjning och analytiker har också vid flera tillfällen arbetat tillsammans med programgrupp för att arbeta fram olika delar av handlingsplanen. Hela arbetet har genomförts under Corona-pandemin vilket gör att arbetet genomförts så gott som helt digitalt. Detta har medfört vissa

utmaningar men har också medfört att medarbetare i de fyra länen snabbt kunnat koppla upp sig och arbeta tillsammans. Vid ett tillfälle träffades programgrupp, sakkunniga inom kompetensförsörjning och analytiker vid ett tvådagars fysiskt möte.

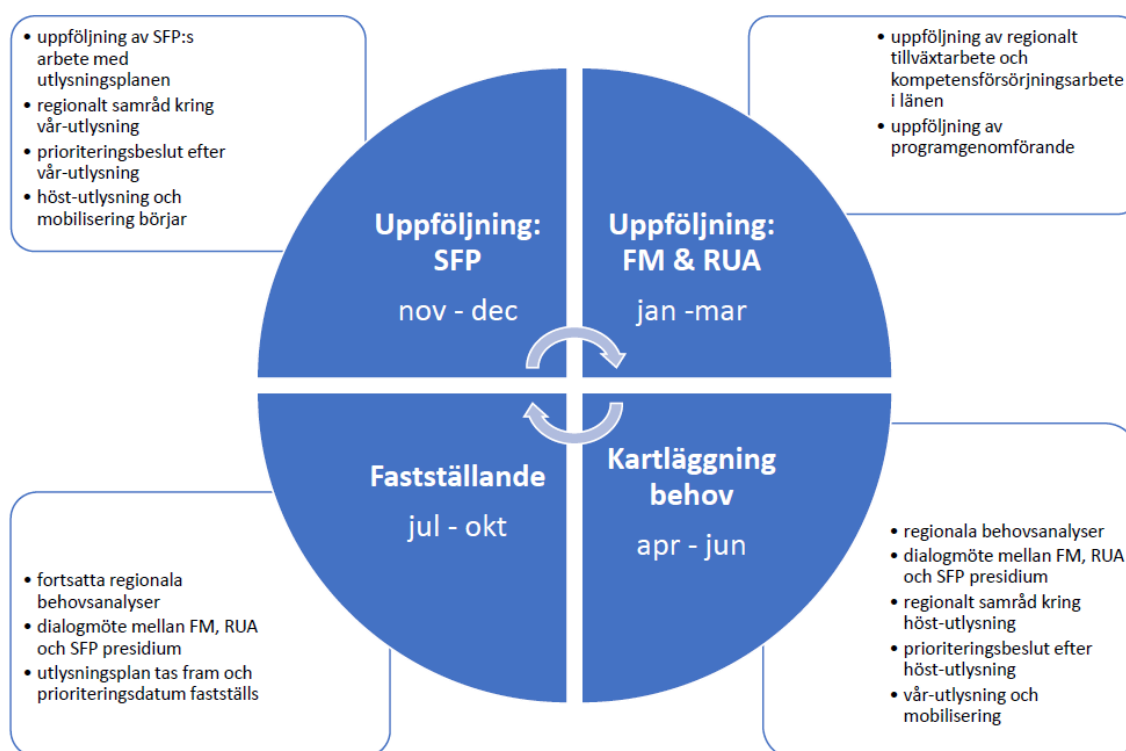
Politisk förankring har, förutom i politisk styrgrupp, skett länsvis löpande. Varje regionalt utvecklingsansvarig aktör har ansvarat för information och förankring till sin regionala politik. Strukturfondspartnerskapet för Småland och Öarna har erhållit information vid samtliga sammanträden, med få undantag, sedan 2020.

Under våren 2022 har respektive regionalt utvecklingsansvarig aktör genomfört dialoger med externa aktörer i sitt län. Syftet var både att inhämta inspel på prioriteringar och dess innehåll och att förbereda mobilisering hos eventuella blivande projektägare. Konstellationen har varierat mellan länen men har sammanfattande inkluderat kommuner, idéburen sektor, företagorganisationer, företagsfrämjande aktörer, samordningsförbund, branschorganisationer, fackliga organisationer, utbildningsaktörer, akademi och länsstyrelse. Särskilda möten har genomförts med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan som fått i uppdrag att stödja arbetet med framtagande av handlingsplan. Utkast till handlingsplan har presenterats för Svenska ESF-rådet på en hearing.

## 6. Plan för genomförande

Syftet med utlysningssplaner är att skapa framförhållning kring framtida utlysningar och på så sätt generera bättre förutsättningar för att säkra koppling till behov och regionala utvecklingsstrategier. Planerna ger potentiella projektägare möjlighet att synka sina planer med socialfondsprogrammets finansieringsmöjligheter. Framförhållning möjliggör fasta utlysningstillfällen och möjlighet att på lång sikt planera utlysningarnas inriktning. Årligen öppnas en utlysningssomgång i november med prioriteringsbeslut i juni och en utlysningssomgång under maj med prioriteringsbeslut i december. Erfarenheter från den nuvarande programperioden visar behov av viss flexibilitet. Därför öppnar strukturfondspartnerskapet (SFP) möjligheten att justera utlysningstider. Utlysningssplaner bidrar till att ett strukturerat arbete med kartläggning av behov, mobiliseringsinsatser inför utlysningar, regionala samrådsprocesser och SFP:s prioritering. Utlysningssplanerna föreslås löpa på 2 år och revideras årligen.

### 6.1 Årscykel



*SFP= Strukturfondspartnerskapet, i detta fall för Småland och Öarna*

*FM=Förvaltande myndighet, i detta fall Svenska ESF-rådet*

*RUA= Regionalt utvecklingsansvarig aktör, i detta fall Region Gotland, Region Kalmar län, Region Kronoberg och Region Jönköpings län*

- **Uppföljning förvaltande myndighet och regionalt utvecklingsansvariga aktörer**  
Under årscykelns första del delges partnerskapet underlag från förvaltande myndighet (FM) som beskriver ett nuläge i programmets genomförande. Det delges även information om eventuella budgetramar och annan relevant information. Detta skapar en bild av genomförda programinsatser, måluppfyllelse, involverade aktörer, effekter och synergier med andra

relevanta program. Regionalt utvecklingsansvariga aktörer (RUA) ger sin beskrivning av nuläget utifrån sitt uppdrag som regionalt utvecklingsansvarig aktör med kompetensförsörjningsuppdrag inkluderat. Detta synliggör hur ESF+ bidrar till hållbar regional utveckling.

- **Kartläggning behov**

Inom det regionala utvecklingsuppdraget genomför RUA kontinuerligt uppföljning och analys. Under årscykelns andra steg identifieras relevanta behov för framtida utlysningar. Behoven som lyfts är de som är relevanta utifrån regionala utvecklingsstrategier och där ESF+ kan vara ett verktyg. Identifierade behov diskuteras i maj vid dialogmöte mellan RUA, FM och SFP:s presidium.

Syftet med dialogmötet är resonemang kring inriktning på kommande utlysningar utifrån regionala behov. Eftersträvansvärt är synergier med regionala insatser, med nationella utlysningar, med andra delar av ESF+ och med ERUF (Europeiska regionala utvecklingsfonden). Diskussion förs med hela SFP under sammanträdet i juni.

Under årscykelns andra fas pågår arbete kopplat till höstutlysningen. I april/maj, efter att FM lämnar över ansökningar till SFP, skickar SFP ansökningarna till RUA för regionalt samråd<sup>3</sup>. SFP:s presidium förbereder sedan beslutsförslag inför sammanträdet i juni då SFP prioriterar mellan ansökningar.

Under detta steg öppnas vårutlysningen.

- **Fastställande**

Syfte med det dialogmöte som hålls i september mellan RUA, FM och SFP:s presidium är att i samråd förbereda ett förslag till utlysningsplan för följande år. Utlysningsplanen ska utgå från regionala behov och innehålla inriktning och datum för kommande utlysningar. Målgrupper, möjliga typer av projektägare och koppling till regional handlingsplan för ESF+ Småland och Öarna ska framgå av utlysningsplanen. Utlysningsplanen ska alltid ha koppling till regionala utvecklingsstrategier och till andra, för planerade utlysningar, relevanta strategier t.ex. kompetensförsörjningsstrategier och smart specialiseringsstrategier. Utlysningsplanen ska också lyfta fram och ta hänsyn till övergripande principer som lyfts fram i den regionala handlingsplanen för ESF+ i Småland och Öarna. Vid sammanträdet i oktober fastställs resultatet av samrådet kring utlysningsplanen.

- **Uppföljning strukturfondspartnerskapet**

Under årscykelns fjärde steg följer SFP, FM och RUA upp arbetet med utlysningsplanen.

Under detta steg pågår arbete kopplat till vårutlysningen. I oktober/november, efter att FM

---

<sup>3</sup>Förordning om förvaltning av program för vissa EU-fonder, 14 §: "Strukturfondspartnerskapet ska samråda med berörd region i fråga om projektets överensstämmelse med det regionala tillväxtarbetet i berörda län. Samrådet ska ske innan strukturfondspartnerskapet avger sitt yttrande om prioritering och dokumenteras skriftligt."

lämnar över ansökningar till SFP, skickar SFP ansökningarna till RUA för regionalt samråd<sup>4</sup>. SFP:s presidium förbereder sedan beslutsförslag inför sammanträdet i december då SFP prioriterar mellan ansökningar.

Under detta steg öppnas höstutlysningen.

---

<sup>4</sup> Förordning om förvaltning av program för vissa EU-fonder, 14 §: "Strukturfondspartnerskapet ska samråda med berörd region i fråga om projektets överensstämmelse med det regionala tillväxtarbetet i berörda län. Samrådet ska ske innan strukturfondspartnerskapet avger sitt yttrande om prioritering och dokumenteras skriftligt."