

SLUTRAPPORT

KLUSTERUTVÄRDERING AV ESF-RÅDETS UTLYSNING KOMPETENSUTVECKLING FÖR PERMITTERAD, VARSLAD OCH ANSTÄLLD PERSONAL INOM EKONOMISKT DRABBADE BRANSCHER

Juni 2023



Ramboll Management Consulting
Krukmakargatan 21
Box 17009
104 62 Stockholm

Telefon 010-615 60 00 (vxl)
Fax 010-615 20 00
E-post: stockholm@ramboll.com

Hemsida: <https://se.ramboll.com/management-consulting>

SAMMANFATTNING

I samband med coronapandemin initierade ESF-rådet våren 2020 utlysningen *Kompetensutveckling för permitterad, varslad och anställd personal inom ekonomiskt utsatta branscher*. Syftet med utlysningen var att stärka anställda genom kompetensutveckling och skapa förutsättningar för hållbara och konkurrenskraftiga arbetsplatser. För att nå utlysningens syfte har ESF-rådet finansierat 20 projekt, som har genomfört en bredd av kompetensutvecklande insatser.

RAMBOLL HAR GENOMFÖRT EN KLUSTERUTVÄRDERING AV UTLYSNINGEN

För att fördjupa bilden av uppnådda resultat och centrala lärdomar har ESF-rådet gett Ramboll i uppdrag att göra en klusterutvärdering av utlysningen. Genom att utvärdera både arbetet med och resultaten av utlysningen har utvärderingen bidragit med flera slutsatser och rekommendationer för myndighetens fortsatta arbete. Utvärderingen har fokuserat på tre utvärderingskriterier: *relevans, effektivitet och måluppfyllelse/resultat*.



UTLYSNINGENS RELEVANS HAR MINSKAT ÖVER TID, TROTS EFFEKTIVT ARBETE

Utvärderingen visar att utlysningens syfte och mål har varit relevanta utifrån ett behov av kompetensutveckling hos både individer och företag. Coronapandemin innebar att behovet var särskilt stort när utlysningen tillkom. I takt med att pandemin minskade i kraft och fick mindre allvarliga ekonomiska konsekvenser än befarat för många företag har utlysningens relevans dock minskat. Många projekt har i stället haft svårt att rekrytera deltagare till sina insatser.



ESF-rådets utlysningsarbete har överlag varit effektivt. På grund av pandemin arbetade myndigheten betydligt snabbare än vanligt för att fort nå ut med medel. Arbetet skedde bland annat genom gemensamma processer mellan olika delar av myndigheten, för att dra nytta av relevant erfarenhet. Trots detta är det oklart om medlen nådde individer och företag i tid, medan de hade frigjord tid till projektens insatser. Många projekt hade svårt att komma i gång efter att de blev beviljade, vilket ledde till att deras tilltänkta deltagare hade återgått till full produktion och hade svårt att avsätta tid för insatserna. Efter revideringar lyckades dock många projekt komma i gång med sitt planerade arbete.

13 000 INDIVIDER HAR TAGIT DEL AV KOMPETENSUTVECKLING

Som ett resultat av utlysningen har 13 000 individer tagit del av kompetensutvecklande insatser, med i genomsnitt 15 timmars utbildning per individ. Utlysningen har nått en jämn könsfördelning, men det finns stora variationer mellan projekten. Utlysningen skiljer sig också åt från andra utlysningar, bland annat genom att fler individer har fått en kvalifikation och att projekten generellt har haft en högre kostnad. Hälften av projektens deltagare har tillhört branscher som drabbats av coronapandemin. Även om utlysningens syfte har varit att stötta individer i drabbade branscher finns det orsaker till att andelen inte blivit högre.

VI DRAR TRE SLUTSATSER OCH LÄMNAR SEX REKOMMENDATIONER

Utifrån utvärderingen drar Ramboll tre slutsatser: (1) Utlysningen har nått flera relevanta resultat, trots utmanande förutsättningar, (2) utlysningen har haft ett begränsat fokus på evidens och lärande, (3) det finns potential för ESF-rådet att utveckla sitt arbete i kristid. Vi lämnar även sex rekommendationer till ESF-rådet: (1) Identifiera vilken roll ESF-rådet ska ha i krissituationer, (2) öka möjligheterna till justeringar i projekten under arbetets gång, (3) stärk förutsättningarna för ett mer evidensbaserat arbete, (4) styr såväl utlysningar som utvärderingar tydligare mot lärande, (5) fortsätt att arbeta interregionalt vid behov, samt (6) utveckla arbetet med horisontella principer.



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning	1
1.1	ESF-rådets utlysning tillkom som ett svar på coronapandemin	1
1.2	Ramboll har utvärderat utlysningen löpande	1
1.3	Detta är slututvärderingen av utlysningen	2
1.4	Utvärderingen bygger på en kombination av metoder	3
1.5	Rapportens disposition	4
2.	Relevans	5
2.1	Utlysningens mål var relevanta när utlysningen tillkom	5
2.2	Utlysningens relevans har minskat över tid	6
2.3	Utlysningens utformning har delvis styrt mot identifierade behov	7
2.4	Projektens utformning har främst styrt mot behov hos anställda	9
2.5	Projekten har erbjudit insatser utifrån behov, oftast digitalt	10
3.	Effektivitet	12
3.1	ESF-rådet lyckades effektivt använda nya arbetssätt	12
3.2	ESF-rådet genomförde utlysningen med gemensamma processer	13
3.3	Utlysningen nådde projektägare fort, tack vare snabba processer	14
3.4	De snabba processerna medförde initiala utmaningar för projekten	17
3.5	Sedan inledande utmaningar har många projekt kommit i kapp	18
4.	Resultat	20
4.1	Utlysningen har nått 13 000 individer med kompetensutveckling	20
4.2	Nästan lika många kvinnor och män har medverkat i projekten	22
4.3	I genomsnitt har deltagarna fått 15 timmars kompetensutveckling	23
4.4	Kostnaderna har varit högre kostnader än i andra utlysningar	25
4.5	Hälften av individerna har tillhört en drabbad bransch	26
4.6	Fler individer än vanligt har fått en kvalifikation	27
4.7	Det är svårt att bedöma vad som blir kvar på sikt	28
5.	Horisontella principer	29
5.1	Utlysningen har inte varit specifikt riktad mot horisontella principer	29
5.2	Horisontella principer hade liten påverkan på urvalet av projekt	30
5.3	Fokuset på horisontella principer ökade efter att projekten beviljats	31
5.4	Tillsammans har projekten arbetat med alla horisontella principer	32
6.	Slutsatser och rekommendationer	33
6.1	Utlysningen har nått relevanta resultat trots utmanande förutsättningar	33
6.2	Utlysningen har haft ett begränsat fokus på evidens och lärande	36
6.3	Det finns potential för ESF-rådet att utveckla sitt arbete i kristid	36
6.4	Identifiera vilken roll ESF-rådet ska ha i krissituationer	37
6.5	Öka möjligheterna till justeringar i projekten under arbetets gång	39
6.6	Stärk förutsättningarna för ett mer evidensbaserat arbete	40
6.7	Styr såväl utlysningar som utvärderingar tydligare mot lärande	42
6.8	Fortsätt att arbeta interregionalt vid behov	42
6.9	Utveckla arbetet med horisontella principer	42

1. INLEDNING

I detta kapitel ger Ramboll en översiktlig beskrivning av klusterutvärderingen och den utlysning som står i fokus. Kapitlet inkluderar en kortfattad presentation av syfte och fokus för denna slututvärdering. Mer detaljerade beskrivningar av metod, utvärderingsfrågor och de projekt som ingår i utlysningen finns i bilagor i slutet av rapporten.

1.1 ESF-rådets utlysning tillkom som ett svar på coronapandemin

I samband med coronapandemin 2020 initierade ESF-rådet utlysningen *Kompetensutveckling för permitterad, varslad och anställd personal inom ekonomiskt utsatta branscher*. Utlysningen tillkom som ett svar på pandemin, efter en uppmaning från regeringen om att använda ESF-rådets medel för att bidra till att motverka krisen.

Syftet med utlysningen har varit att stimulera kompetensutveckling för individer i branscher som har drabbats av coronapandemin. Även om utlysningen inte har tydliggjort vilka branscher som är att betrakta som drabbade har den tydligt riktat sig mot permitterade, varslade och anställda individer.

UTLYSNINGEN HAR BESTÅTT AV 20 GENOMFÖRDA PROJEKT

För att nå utlysningens syfte har ESF-rådet finansierat 20 projekt, som har genomfört kompetensutvecklande insatser för utlysningens tre målgrupper. De 20 projekten startade som tidigast i juni 2020 och har pågått som längst till sista december 2022.¹

Enligt utlysningstexten har utlysningen haft flera förväntade resultat och effekter. De förväntade resultaten har varit att kvinnor och män tar del av kompetensutveckling, som antingen stärker deras position inom ramen för nuvarande anställning eller bidrar till att de står bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller en annan bransch. De förväntade effekterna av utlysningen har varit att anställda som tar del av kompetensutveckling stärker sin kompetens och ställning på arbetsmarknaden, samt att företag inom drabbade branscher får möjlighet att möta den ekonomiska situationen med kompetensutveckling för anställda. Utlysningen har också haft som väntad effekt att arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens har tillgodosetts. Utlysningen har inte innehållit några kvantitativa målnivåer, till exempel vilket antal individer som ska nås genom projekten.

Utlysningen har
bestått av

20

genomförda
projekt

1.2 Ramboll har utvärderat utlysningen löpande

ESF-rådet har gett Ramboll Management Consulting (Ramboll) i uppdrag att göra en klusterutvärdering² av utlysningen. Syftet med klusterutvärderingen har framför allt varit att skapa lärande till nytta för ESF-rådet. Genom att utvärdera både arbetet med och resultaten av utlysningen har utvärderingen bidragit med slutsatser och rekommendationer för myndighetens fortsatta arbete. Tack vare utlysningens särskilda

¹ Vid utlysningens start beviljade ESF-rådet 22 projekt. Två av dessa avbröts dock under utlysningens gång, innan de genomförts, och ingår därför inte i denna utvärdering.

² En klusterutvärdering kan enligt ESF-rådet ses som en utvärderingsinsats med fokus på att utvärdera gemensamma frågeställningar, kopplade till en utlysning eller ett tema som består av flera projekt eller delsatsningar.

karaktär har utvärderingen bidragit med lärdomar om såväl ordinarie utlysningarbete som eventuella framtida krisutlysningar.

UTVÄRDERINGEN HAR UTGÅTT FRÅN EN ANALYS AV PRIORITERADE BEHOV

För att nå användbara slutsatser och rekommendationer har utvärderingen utgått från en fördjupad analys av prioriterade behov och mottagare av utvärderingens resultat. Ramboll genomförde behovsanalysen i utvärderingens inledande skede, genom intervjuer med representanter för Arbetsmarknadsdepartementet, arbetsmarknadens parter, strukturfondspartnerskapen (SFP), Övervakningskommittén (ÖK), samt olika grupper inom ESF-rådet.

Behovsanalysen visade att utvärderingen framför allt kan skapa värde genom att bidra med lärdomar om utlysningens nya inslag och arbetssätt, samt hur ESF-rådet kan använda dessa i den kommande programperioden. Det visade sig också relevant att utvärdera de samlade resultaten av utlysningens projekt, inklusive att belysa eventuella relevanta skillnader och analysera resultaten utifrån horisontella principer.

1.3 Detta är slututvärderingen av utlysningen

De prioriterade områden som framkom i vår behovsanalys har styrt klusterutvärderingens utformning och genomförande. Utvärderingen består av tre nedslag med olika inriktning. Denna rapport utgör slututvärderingen av utlysningen.



VI HAR TIDIGARE GENOMFÖRT EN UPPSTART OCH EN HALVTIDSUTVÄRDERING

I samråd med ESF-rådet inledde vi utvärderingen med en gedigen uppstartsfas, som bland annat inkluderade en behovs- och mottagaranalys. Detta gav oss en mycket god bild av vilka frågor som skulle stå i fokus för att utvärderingen skulle bidra med verklig nytta för prioriterade mottagare. Uppstartsfasen mynnade ut i en utvärderingsplan, som har styrt resterande delar av utvärderingen.

Under vintern 2021-våren 2022 genomförde vi en halvtidsutvärdering av utlysningen. Halvtidsutvärderingen fokuserade på ESF-rådets arbete med utlysningen, för att bidra med relevanta insikter vid rätt tidpunkt.³ Denna rapport inkluderar vår samlade bild av utlysningen, vilket även inkluderar resultat och observationer från halvtidsutvärderingen.

SLUTUTVÄRDERINGEN SUMMERAR UTLYSNINGEN, MED FOKUS PÅ RESULTAT

Syftet med slututvärderingen är att ge en summerande bild av utlysningen. Ett särskilt fokus ligger på de samlade resultaten av projekten som har ingått i utlysningen. För att nå syftet inkluderar slututvärderingen tre utvärderingskriterier med tillhörande frågor:

- Relevans: Har utlysningen mött relevanta behov hos berörda aktörer?
- Effektivitet: Har ESF-rådet genomfört utlysningen effektivt och rätt i tid?
- Måluppfyllelse/resultat: Vilka resultat går att se från utlysningen?

³ Vid tidpunkten för halvtidsutvärderingen var ESF-rådet på väg in i en ny programperiod, varför det fanns behov av att identifiera lärdomar om hur myndigheten kan utveckla utlysningarbetet redan i halvtid. Det var också prioriterat att använda utvärderingen för att identifiera särskilda lärdomar inför framtida krisutlysningar, för att ge ESF-rådet möjlighet att använda dessa i nya krissammanhang i närtid.

De beskrivningar och bedömningar som rör utlysningens relevans och effektivitet är huvudsakligen hämtade från halvtidsutvärderingen, som hade ett särskilt fokus på dessa delar. Här ingår också en analys av utlysningen utifrån de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.

VI HAR GJORT EN ÖVERGRIPANDE BEDÖMNING MED HJÄLP AV RIF

För att göra en övergripande bedömning av utlysningen har vi använt det analytiska ramverket *Ramboll Impact Framework* (RIF), som Ramboll har utformat i gemensamma uppdrag med implementeringsforskaren Dean Fixsen. Syftet med ramverket är att identifiera och kategorisera förklaringsfaktorer till varför en insats lyckas eller inte.

För att insatsen ska nå avsedda effekter har Fixsens forskargrupp visat att det behöver finnas en *möjliggörande kontext*, *ändamålsenlig utformning* och en *effektiv implementering*. Möjliggörande kontext handlar om huruvida kontexten, och eventuella förändringar i denna, har gynnat eller hämmat insatsen. Ändamålsenlig utformning handlar om huruvida insatserna har designats på ett ändamålsenligt sätt för att nå avsedda effekter, medan effektiv implementering kretsar kring huruvida insatserna har genomförts på ett effektivt sätt.



I denna utvärdering har vi använt RIF för att identifiera viktiga förklaringsfaktorer till det resultat som har uppkommit, samt uttala oss om sannolikheten för att utlysningen ska bidra till avsedda effekter. Vår övergripande bedömning utifrån RIF finns tillsammans med våra slutsatser och rekommendationer i kapitel 6.

1.4 Utvärderingen bygger på en kombination av metoder

Den samlade utvärderingen är baserad på en kombination av metoder för datainsamling och analys. Vi har använt både kvalitativa och kvantitativa metoder, liksom flera moment av samskapande analys med både forskare och personal från ESF-rådet.

PORTFÖLJANALYS OCH KVANTITATIV ANALYS

För att få en översiktlig bild av projekten har vi gjort en portföljanalys, där vi har sammanställt ESF-rådets information om projekten i en portföljdatabas i Excel. Portföljanalysen har bland annat bidragit med underlag kring vilka aktörer som har sökt och beviljats medel i utlysningen, samt hur fördelningen av projekt ser ut över landet.

Vi har också genomfört en kvantitativ analys av projektspecifika data från projekten, ESF-rådet och Statistiska Centralbyrån (SCB). Vi har gjort analyserna i Excel och kombinerat dem med analyser från portföljanalysen. Vi har bland annat analyserat hur stor andel av beviljat belopp ESF-rådet har betalat ut, hur många individer som har deltagit i projekten, hur många deltagartimmar den genomsnittliga deltagaren har registrerat i projektet, samt vilka branscher projekten har nått med sina insatser.

DOKUMENTSTUDIER, INTERVJUER OCH SAMSKAPANDE ANALYSMÖTEN

För att fördjupa bilden av utlysningen projekten har vi också genomfört dokumentstudier. Vi har bland annat tagit del av utlysningstexten, ESF-rådets skrivningar om horisontella principer för socialfondsprogrammet, ESF-rådets stöddokument för horisontella principer, tidigare utvärderingar, samt det underlag för prioritering som ESF-rådet har skickat till strukturfondspartnerskapet inför bedömning av inkomna projektansökningar.

Vi har även genomfört intervjuer med representanter för samtliga projekt⁴, ESF-rådet och strukturfondspartnerskapet, samt tre forskare som har bidragit med insikter och analyser om utlysningen utifrån sin expertis. Därtill har vi genomfört analysworkshopar med forskarna och samordnare från ESF-rådet, för att ytterligare fördjupa våra analyser. Vi har också genomfört nätverksmöten med representanter för utlysningens projekt och ESF-samordnarna, för att få en bild av projektens respektive samordnarnas bild av utlysningen.

1.5 Rapportens disposition

Efter detta inledande kapitel följer kapitel 2 med analys av utlysningens relevans. Kapitel 3 innehåller därefter resonemang kring utlysningens effektivitet, medan resultaten av projekten som ingått i utlysningen återfinns i kapitel 4. I kapitel 5 presenterar vi vår analys av utlysningen utifrån de horisontella principerna. Kapitel 6 innehåller slutligen våra slutsatser och rekommendationer från den samlade utvärderingen. Sist i rapporten finns bilagor med kortfattade beskrivningar av de projekt som ingår i utlysningen, ytterligare figurer, samt fördjupade metodbeskrivningar.

⁴ I slututvärderingen har vi genomfört intervjuer med representanter för de 19 projekt som då fortfarande pågick.

2. RELEVANS

I detta kapitel redogör vi för utlysningens relevans, det vill säga om utlysningens mål och utformning har mött aktuella behov hos berörda aktörer. Vi svarar också på om utlysningen har varit relevant över tid, det vill säga även under förändrade omständigheter. Rutan nedan innehåller en sammanfattning av kapitlet.

Sammanfattning

Rambolls bild är att utlysningens syfte och mål har varit relevanta utifrån ett stort behov av kompetensutvecklande insatser hos individer och företag. På grund av coronapandemin bedömer vi att behovet var särskilt stort när utlysningen tillkom. Utlysningens relevans har dock minskat över tid, i takt med att coronapandemin successivt blev mindre allvarlig.

Utlisningen har framför allt varit utformad för att möta ett generellt behov av kompetensutvecklande insatser. Utlisningen har i låg grad styrt mot att säkerställa insatser som leder till långsiktig användning av ny kunskap. Dessutom har utlysningen finansierat generellt relevanta projekt, men som huvudsakligen har styrt mot ett av utlysningens tre mål: att individer ska stärka sin position inom ramen för nuvarande anställning.

2.1 Utlisningens mål var relevanta när utlysningen tillkom

Ramboll bedömer att det övergripande syftet med utlysningen *Kompetensutveckling för permitterad, varslad och anställd personal inom ekonomiskt utsatta branscher* har varit relevant. Utlisningen har adresserat ett generellt behov av kompetensutveckling hos individer och företag. Kompetensutvecklingsinsatser var dessutom särskilt relevanta när utlysningen tillkom, eftersom coronapandemin medförde frigjord tid för många företag och individer.

UTLYSNINGEN HAR MÖTT ETT GENERELLT BEHOV AV KOMPETENSUTVECKLING

Genom att finansiera projekt som utför insatser för anställda, permitterade och varslade individer har ESF-rådets ambition med utlysningen varit att bidra till kompetensutveckling i branscher som drabbats hårt av coronapandemin. Enligt utlysningstexten har utlysningen haft som mål att både kvinnor och män ska få del av kompetensutveckling som stärker deras ställning i nuvarande anställning, alternativt för anställning i annat företag eller annan bransch.



I den samlade utvärderingen framkommer att utlysningens övergripande syfte och mål har mött tydliga behov av kompetensutveckling. Många individer och företag har haft stora behov av kompetensutvecklande insatser för att utveckla sin verksamhet och stärka sin konkurrenskraft. Behoven har ofta varit gemensamma för olika företag och individer, som till exempel har behövt stärka sin digitala kompetens, sin ledarskapsförmåga eller sitt generella strategiska kompetensförsörjningsarbete. Det har dock också funnits mer specifika behov, som projekten har mött genom riktade utbildningar (se mer i avsnitt 2.5).

DET VAR SÄRSKILT RELEVANT ATT MÖTA BEHOVEN UNDER CORONAPANDEMIN

Utlysningens mål om kompetensutveckling som stärker individer inför anställning i annat företag eller annan bransch var, enligt Rambolls bedömning, relevanta när utlysningen tillkom. Coronapandemin medförde en minskad produktion för många individer och företag. Som en följd av detta utformade ESF-rådet utlysningen med antagandet att företag och individer skulle ha lättare att avsätta tid för kompetensutveckling än under perioder med högre produktion. I halvtidsutvärderingen menade många respondenter att det under våren 2020 såg ut som att många företag skulle behöva varsla eller avskeda ett stort antal anställda.



ESF-rådet initierade utlysningen efter en uppmaning från regeringen om att använda sina medel för att motverka den kris som uppstod på grund av coronapandemin. Av ESF-rådets etablerade verktyg bedömer Ramboll att kompetensutveckling var det mest relevanta för att proaktivt mildra effekterna av pandemin. Detta eftersom kompetensutvecklande insatser kan nå även individer som fortfarande är anställda, som en preventiv åtgärd eller för att rusta individer så att de står starkare om de senare skulle bli uppsagda. Myndighetens andra verktyg, arbetsmarknadsinsatser, hade bara reaktivt kunnat stötta individer som redan blivit av med sitt arbete. Kompetensutvecklande insatser kunde inte nödvändigtvis lösa pågående utmaningar av pandemin, som minskad efterfrågan, produktion och inkomst. Däremot ser vi att insatserna, förutsatt att de var relevanta utifrån identifierade behov, kunde rusta individer och företag med kompetenser för att de skulle stå starkare när pandemin var över.



Kompetensutveckling kanske inte är det första man tänker på [i kristider]. Men det handlar ju om socialfondens roll i det hela. Kompetensutveckling är ju ett medel för oss. Och det var säkert företag som inte fått kompetensutveckling annars.

ESF-medarbetare

2.2 Utlysningens relevans har minskat över tid

Samtidigt som utlysningen var särskilt relevant när den tillkom visar utvärderingen att relevansen har minskat över tid. Detta på grund av en förändrad kontext, som har försvårat genomförandet av projektens insatser, samt i vissa fall begränsad flexibilitet för projekten att justera sitt genomförande utifrån nya förutsättningar och insikter.

EN FÖRÄNDRAD KONTEXT HAR FÖRSVÅRAT GENOMFÖRANDET AV INSATSER

Redan i halvtidsutvärderingen framkom att coronapandemins påverkan på deltagande företag och individer blev mindre långvarig än många inom både ESF-rådet och projekten hade trott. I stället för minskad produktion och frigjord tid – som företag och individer kunde ägna åt projektens kompetensutvecklande insatser – såg många företag en ökad efterfrågan och fick successivt mer att göra igen. Detta innebar också att företagen behövde permittera och varsla färre individer än vad ESF-rådet och projekten hade räknat med.



Till följd av att coronapandemins effekter blev mindre långvariga än befarat blev den behovsbild som låg till grund för utlysningen snabbt utdaterad. Möjligheterna att genomföra kompetensutvecklande insatser såg plötsligt annorlunda ut än utlysningen och projekten hade planerat för. Trots ett grundläggande behov av kompetensutveckling har många individer och företag haft svårt att prioritera projektens insatser i den utsträckning som projekten hade tänkt. Många projekt har därför haft stora utmaningar med att rekrytera deltagare, särskilt inledningsvis. Vid tidpunkten för slututvärderingen har flera projekt därför reviderat sina deltagarmål, som de i varierande grad sedan har lyckats nå (se mer i kapitel 4).

UTLYSNINGEN HAR INTE VARIT TILLRÄCKLIGT FLEXIBEL

Den förändrade kontexten har inneburit nya förutsättningar för projekten att genomföra sina insatser. För att behålla relevansen i utlysningar som denna, vars genomförande präglas av osäkra och föränderliga förhållanden, bedömer Ramboll att ESF-rådet måste tillåta mer flexibilitet än i andra fall. Utvärderingen visar att projekten delvis har lyckats anpassa sig efter den nya kontexten. Vissa projekt har lyckats väl med att anpassa sig för att genomförandet ska fortgå, trots att företag och individer har haft svårt att prioritera insatserna. Många har dock haft stora problem med att både rekrytera deltagare och få dem att medverka i insatser.

Det varierar huruvida projekten har kunnat göra justeringar för att möta den förändrade kontexten. Bland intervjuade projektrepresentanter finns en blandad bild av huruvida ESF-rådet har tillåtit förändringar i projektens utformning och genomförande. Några representanter menar att deras samordnare har tillåtit dem att ändra sina upplägg utifrån de nya förutsättningarna. Andra upplever att deras samordnare inte har gett dem denna möjlighet till flexibilitet.

”

Jag tror att ESF-rådet måste öppna upp för att vara mer flexibla under projekttiden för framtida projekt. (...) Det måste vara praktiskt möjligt att anpassa under projektets gång.

Projektrepresentant

2.3 Utlysningens utformning har delvis styrt mot identifierade behov

Enligt Ramboll har utlysningen varit väl utformad för att bidra till att individer tar del av kompetensutvecklande insatser. Utlysningen har också varit utformad för att möta behov av kompetensutveckling i hela landet. I utvärderingen framkommer dock att utlysningen inte specifikt har styrt mot att projektens insatser ska vara relevanta eller leda till att individer som medverkat använder den nya kunskapen i sitt arbete.

UTLYSNINGEN HAR LÅTIT PROJEKTÄGARE UTFORMA INSATSER UTFRÅN EXPERTIS

Utlysningen har varit öppet utformad, med en utlysningstext som ställde få krav på projektens utformning. Utlysningstexten har till exempel tydliggjort att projekten ska rikta sig mot individer och företag inom branscher som har drabbats av coronapandemin, men inte hur eller vilka branscher det rör sig om. Potentiella projektägare kunde därmed utforma och söka stöd för olika typer av projekt, så länge de har bidragit till kompetensutveckling och nått individer i drabbade branscher.



Rambolls bild är att den öppna utformningen har minskat risken för ESF-rådet att prioritera bort relevanta projekt redan innan ansökningsfasen. ESF-rådet har låtit potentiella projektägare utforma insatser utifrån sin expertis och befintliga kunskap, vilket kan ha varit en särskild fördel i denna utlysning. Detta eftersom coronapandemin medförde en stor osäkerhet om hur behoven av kompetensutveckling såg ut och skulle utvecklas under projekttiden. I början av pandemin var det till exempel oklart vilka branscher som skulle komma att drabbas hårdast av pandemins negativa effekter. Fördelarna med den öppna utformningen förutsätter dock att ESF-rådet och SFP har haft förmåga att analysera och prioritera de bästa ansökningarna (se mer om utlysningprocessen i kapitel 3).

UTLYSNINGEN HAR UTFORMATS FÖR ATT MÖTA BEHOV I HELA LANDET

Utlysningen har inkluderat användning av en geografisk fördelningsnyckel, där en bestämd del av utlysningens medel initialt avsattes för varje ESF-region. Genom att säkerställa geografisk spridning av utlysningens medel har



fördelningsnyckeln skapat förutsättningar för utlysningen att möta behov i hela landet. Samtidigt har fördelningsnyckeln medfört en risk att bevilja projekt som inte är bäst utformade för att leda till relevant kompetensutveckling. Till följd av fördelningsnyckeln konkurrerade inkomna projektansökningar endast med ansökningar i samma region. I regioner med ett fåtal ansökningar var det därmed lättare, även för mindre relevanta projekt, att bli beviljade i utlysningen.

På nationell nivå beviljades tre projekt. Ett av dessa tilldelades en fjärdedel av utlysningens totala medel (75 miljoner kronor), mer än vad som beviljades såväl något annat projekt som någon annan region sammantaget. Detta projekt har drivits av Trygghetsfonden TSL, som är en omställningsorganisation. Valet att bevilja ett stort projekt, i stället för flera mindre, utgick från en förhoppning om att en nationell omställningsorganisation som TSL skulle kunna bedriva ett effektivt projekt i hela landet, tack vare att de hade strukturer och processer på plats sedan tidigare. Samtidigt ser Ramboll att valet innebar en betydande risk, eftersom stora delar av utlysningens resultat därmed kunde utebli om det enskilda projektet mötte utmaningar. I slututvärderingen framkommer att detta till viss del blev fallet, då projektet hade betydande svårigheter med att nå deltagare och inte realiserade de medel som beviljats (se avsnitt 4.2).

UTLYSNINGEN HAR INTE STYRT MOT RELEVANS OCH FÖRÄNDRING HOS INDIVIDER

Enligt Ramboll har utlysningen delvis styrt mot insatser som är relevanta för medverkande individer. Genom projekten har utlysningen riktat sig till individer, för att dessa ska få del av kompetensutvecklande insatser som stärker deras ställning i nuvarande eller framtida anställningar. Det har dock ofta varit företag, inte individer, som avgjort vem som ska medverka i vilken projektinsats. Detta som en följd av att projekten i många fall har behövt företagets hjälp för att nå individer. Projekten har då fört dialog med företagets ledningar, som har kunnat styra valet av projektdeltagare och insatser utifrån företagets behov. Överlag har få projekt riktat sig direkt till enskilda medarbetare, till exempel för att motivera dem att ta del av utbildningar. Rambolls bild är att det nära samarbetet med företagets ledning har stärkt förutsättningarna för relevanta insatser, men med fokus på de behov som företagen har prioriterat. I de fall företagets och individernas behov eventuellt har skiljt sig åt finns därmed en risk att insatserna har blivit mindre relevanta för individerna. Detta eftersom företagen har möjlighet att prioritera de projektinsatser som bäst motsvarar företagets behov framför önskemål från respektive individ. Vi ser att risken att behoven skiljer sig åt mellan företag och individer kan vara särskilt stor vad gäller individer i omställning. Detta eftersom dessa individer, för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden och inte bara inom ramen för nuvarande anställning, kan behöva utveckla kompetenser som är mindre prioriterade för det företag de är anställda hos.



Utlsyningen har inte heller styrt mot långsiktiga förändringar för medverkande individer. Utlysningstexten innehåller till exempel inga mål om eller krav på att projektinsatserna ska leda till att individer förändrar sina arbetssätt eller på andra sätt använder sin nya kunskap. Vissa projekt har arbetat med att stötta företagets ledning att utveckla ett mer strategiskt arbete med kompetensförsörjningsfrågor. Nästan hälften av de projektrepresentanter vi har intervjuat uppger dock att de inte vet huruvida företagen faktiskt har arbetat vidare med sin kompetensutveckling efter projektslut (se mer i kapitel 4). Enligt Ramboll är avsaknaden av mål eller krav som rör förändring hos individer en svaghet i utlysningens utformning. Detta eftersom de mål och krav som framkommer i en utlysning påverkar hur projektägare väljer att utforma sina projekt. Utan mål eller krav på att projekten ska leda till utveckling hos deltagande individer ser vi en risk att få projektägare arbetar för att säkerställa – och framför allt följa upp – att detta sker.

2.4 Projektens utformning har främst styrt mot behov hos anställda

Rambolls bild är att utlysningen har finansierat projekt som har varit relevanta för att möta behoven av kompetensutveckling, om än utifrån företagets bild. Projekten har dock främst varit relevanta för en av tre tilltänkta målgrupper. Utvärderingen visar också att projekten främst har varit relevanta för att möta ett av utlysningens tre mål: att individer ska stärka sin position inom ramen för nuvarande anställning.

PROJEKTEN HAR RIKTATS MOT ANSTÄLLDA, INTE VARSLADE ELLER PERMITTERADE

De projekt som ingår i utlysningen har huvudsakligen genomfört insatser för anställda individer, snarare än varslade eller permitterade. Detta har framför allt berott på svårigheter att nå permitterade och varslade personer. Eftersom coronapandemins effekter blev mer kortvariga än väntat blev färre individer permitterade eller varslade än projekten hade planerat för. Enligt intervjuade projektrepresentanter har det inte alltid varit möjligt att erbjuda utbildning till permitterade eller varslade individer. I vissa fall har det till exempel varit svårt att nå och engagera permitterade individer, som inte alltid har varit intresserade av att medverka i projektens insatser under sin permittering. Det har också varit svårt att nå de individer som ändå blev varslade och hinna genomföra insatser inom ramen för uppsägningstiden. Några projektrepresentanter menar att det har varit svårt att hinna nå varslade individer, medan de var varslade, eftersom individerna i flera fall antingen hunnit sluta eller återgå till sin anställning innan projekten har kunnat erbjuda insatser.



Projektens utformning, med rekrytering av individer via deltagande företag, har dessutom generellt gynnat anställda individer. För att företagen ska få så stor nytta som möjligt av insatserna ser Ramboll att det har varit mer angeläget för dem att anställda, snarare än varslade eller permitterade, medarbetare deltagit i insatserna. Detta eftersom företagen har planerat att behålla de medarbetare som fortfarande är anställda, medan de som är varslade eller permitterade har kunnat behöva sluta. Projektens utformning har därmed innehållit en slags insider- och outsiderproblematik. Detta ligger i linje med forskning kring utbildningsinsatser på europeisk nivå, som visar att individer som är fast anställda generellt får del av kompetenshöjande insatser i högre grad än andra.

INSATSERNA HAR FRÄMST TAGIT SIKTE PÅ BEHOV I NUVARANDE ANSTÄLLNING

Projekten bidrar i större utsträckning till att stärka individer i nuvarande anställning än för anställning i ett annat företag eller en annan bransch. De allra flesta projekt har utformat sitt utbildningsutbud huvudsakligen för att möta individernas behov av kompetens i nuvarande arbete eller bransch. Inget projekt har utformat ett utbud för att främst möta kompetensbehov för omställning till annat arbete eller annan bransch. Även detta är en följd av att projekten har genomfört sina insatser utifrån behovsanalyser som de har utformat tillsammans med deltagande företag.



I halvtidsutvärderingen noterade vi att projektens fokus på nuvarande anställning medförde en risk för att individer i omställning, en särskilt utsatt grupp under pandemin, inte skulle få utbildning utifrån sina behov. Detta eftersom omställning till ett annat arbete eller bransch kan kräva utveckling av andra kompetenser än de som prioriteras av nuvarande arbetsgivare. I slututvärderingen kan vi dock konstatera att detta inte har blivit ett betydande problem. Eftersom färre individer än befarat blev varslade eller permitterade har behovet av kompetensutveckling för omställning varit begränsat. Flera intervjuade projektrepresentanter upplever också att deras utbildningar till viss del har varit relevanta för anställning i annat arbete eller annan bransch, även om detta inte har varit det huvudsakliga syftet.

2.5 Projekten har erbjudit insatser utifrån behov, oftast digitalt

Projektet har arbetat med en bredd av insatser för utvecklad kompetens hos deltagande individer. För att genomföra sina insatser, trots restriktioner av coronapandemin, har projektet genomfört en blandning av digitala och anpassade fysiska insatser.

PROJEKTEN HAR GENOMFÖRT INSATSER INOM EN BREDD AV OMRÅDEN

Utvärderingen visar att projektet har genomfört kompetensutvecklande insatser inom olika områden och med olika fokus. Intervjuade projektrepresentanter beskriver till exempel att de har genomfört praktiska utbildningar inom bland annat svetsning, ritteknik, hotellstäd och textilvård, såväl som teoretiska utbildningar inom juridik, ekonomi och administration. Några projekt har erbjudit kompetensutvecklande insatser inom områden som digital omställning, digitala verktyg för kommunikation, automation och programmering. Tre projekt har arbetat med språkutvecklande insatser, däribland yrkessvenska för buss- och lastbilsförare.



Det finns också projekt som har arbetat med certifiering inom ett visst system eller validering av kompetens utifrån gemensamma branschmodeller. Detta även i kombination med kompetensutvecklande insatser. Ett projekt har till exempel inlett sitt stöd till deltagande företag och individer med att genomföra valideringar av anställda. Utifrån valideringsresultaten har individerna sedan erbjudits kompetensutvecklande insatser. Flera projekt har även inkluderat insatser på chefs- och ledningsnivå, inom områden som ledarskap, cirkulära affärsmodeller, att leda i förändring, samt övergripande strategiskt kompetensförsörjningsarbete.

PROJEKTEN HAR OFTA UTFORMAT INSATSER UTFRÅN ÖNSKEMÅL OCH ANALYSER

Medverkande företag har ofta kunnat ta del av flera insatser utifrån sina behov och önskemål. Våra intervjuer med projektrepresentanter visar att flera projekt har erbjudit både generella utbildningar och riktat stöd utifrån företagets specifika behov. Ett projekt har till exempel haft öppna, digitala kurser, där deltagare har kunnat anmäla sig själva, liksom företagsspecifika utbildningar utifrån dialog med företagen. Som en följd har projektet arbetat med en stor mängd olika utbildningar, däribland handledning inom sociala medier, säkra lyft, beställarkompetens och utbildning för maskinförare. Några projektrepresentanter uppger att de kontinuerligt har adderat nya utbildningar för att möta behov och önskemål som har framkommit under projekttiden.

För att utveckla relevanta insatser har projektet fört dialog med företag, branschorganisationer eller kommunala näringslivsrepresentanter i sin analys- och planeringsfas. Ett projekt skickade till exempel ut en enkät till de företag som hade anmält intresse för att delta i projektet, för att undersöka inom vilka områden företagen hade behov av stärkt kompetens. Ett annat projekt har involverat relevanta branschorganisationer i dialogforum, för att undersöka behovet av kompetensutveckling. Ett projekt har även haft en styrgrupp bestående av medlemmar med etablerad kontakt med och god insyn i företag i projektets målgrupp. Flera projekt har också stöttat respektive företag att analysera sina kompetensutvecklingsbehov, innan de tagit del av utbildningar eller andra insatser.

”

Det vi gjorde var att gå ut till företag och fråga vad de behövde för att stärka upp. De fick komma med inspel i analysfasen.

Projektrepresentant

PÅ GRUND AV CORONAPANDEMIN HAR DIGITALA INSATSER VARIT VANLIGAST



På grund av coronapandemin, med tillhörande restriktioner kring fysiska möten, har projekten behövt anpassa sina insatser. I många fall har det inneburit att projekten har erbjudit digitala utbildningar, i stället för fysiska. I vissa fall har projekten i stället utformat fysiska insatser som legat i linje med restriktionerna, som utbildningar med mycket små deltagargrupper. Drygt hälften av intervjuade projektrepresentanter uppger att de har arbetat med både fysiska och digitala utbildningar, med tonvikt mot digitala. Ungefär en tredjedel har i stället använt båda typer med tonvikt mot fysiska utbildningar. Ett fåtal har genomfört endast fysiska eller digitala utbildningar. Flera projektrepresentanter menar att företag framför allt har efterfrågat korta, praktiska utbildningar som de snabbt kan omsätta i sin verksamhet.

Enligt Ramboll har anpassningarna från fysiska till digitala insatser bidragit till projektens och utlysningens relevans. Genom att justera sina planerade upplägg har projekten skapat förutsättningar för att möta behov hos individer även när omständigheterna förändrades. Det varierar dock huruvida projekten har behövt justera sina upplägg med anledning av pandemin. Ett projekt hade till exempel planerat att genomföra både fysiska och digitala utbildningar, men fick ställa om till endast digitala på grund av restriktionerna. En annan projektägande organisation hade byggt upp en plattform för digitalt lärande (*e-learning*), med filmer och övningar, redan innan projektstart.

”

Efterfrågan har legat på kortare insatser som direkt kan omsättas i konkret praktik ut till företaget.

Projektrepresentant

3. EFFEKTIVITET

I detta kapitel redogör vi för utlysningens effektivitet. Vi svarar på om ESF-rådet har genomfört utlysningen effektivt samt rätt i tid. Som en del av detta beskriver vi hur ESF-rådet arbetade med utlysningen, samt hur detta skiljde sig åt från hur myndigheten vanligtvis genomför utlysningar. Rutan nedan ger en sammanfattning av kapitlet.

Sammanfattning

ESF-rådets arbete med utlysningen skiljde sig åt från myndighetens vanliga processer och fungerade väl för att snabbt nå ut med utlysningens medel till projektägare. Utlysningsarbetet skedde bland annat genom gemensamma processer mellan olika regioner och nationellt, som var ett effektivt sätt att genomföra arbetet och dra nytta av relevant erfarenhet på myndigheten.

Utlysningens medel nådde projektägare medan coronapandemin fortfarande innebar att individer och företag hade utrymme att delta i projektens insatser. Det är dock oklart om medlen sedan nådde ut till individerna och företagen i tid. Många projekt hade svårt att komma i gång efter att de blev beviljade, vilket för vissa ledde till stora svårigheter med att rekrytera deltagare. Efter de inledande utmaningarna, och flera revideringar, lyckades dock de flesta projekt komma i kapp och genomföra sitt planerade arbete.

3.1 ESF-rådet lyckades effektivt använda nya arbetssätt

ESF-rådets arbete med denna utlysning har skiljt sig åt från hur myndigheten vanligtvis genomför utlysningar. Myndigheten utvecklade nya arbetssätt i varje steg av utlysningsprocessen, från mobilisering, utlysning och ansökan till beredning, beslut och initialt genomförande av projekten. På grund av coronapandemin, som medförde behov av skyndsamma processer, skedde det inledande arbetet till exempel mycket snabbare än vanligt. Dessutom arbetade ESF-rådet i en gemensam process över hela landet, vilket var nytt för denna utlysning.

Rambolls bild är att ESF-rådet lyckades väl med att utveckla och använda nya arbetssätt för att utforma och bevilja projekt i utlysningen. Figur 2 nedan ger en översiktlig bild av hur myndigheten arbetade med utlysningen, fram till och med projektens initiala analys- och planeringsfas. I figuren framgår de största skillnaderna i hur ESF-rådet genomförde detta utlysningsarbete, jämfört med ordinarie utlysningar. I avsnitten nedan beskriver vi skillnaderna i mer detalj.

Figur 1. Översiktlig bild av arbetet med utlysningen i fyra faser



3.2 ESF-rådet genomförde utlysningen med gemensamma processer

I det inledande skedet av utlysningen arbetade ESF-rådet med gemensamma processer mellan olika ESF-noder och regionala kontor.⁵ Ramboll bedömer att det gemensamma arbetet bidrog till att ESF-rådet kunde genomföra en effektiv och välfungerande utlysningsprocess i hela landet.

UTLYSNINGEN SKEDDE GENOM EN GEMENSAM PROCESS ÖVER HELA LANDET

Det gemensamma arbetet skedde framför allt i utlysningsprocessens andra och tredje steg, det vill säga i arbetet med att utforma utlysningen samt bereda och besluta om inkomna projektansökningar. För att utforma utlysningen bildade myndigheten en särskild arbetsgrupp, med representanter från den nationella enheten och de tre noderna. Arbetsgruppen fick i uppgift att utforma utlysningen och skriva



⁵ ESF-rådets verksamhet är organiserad så att ordinarie utlysningar genomförs av en nationell enhet och åtta regionala kontor, vilka är indelade i tre noder (Nord, Syd och Mitt).

utlysningstexten. Beredningen av inkomna projektansökningar skedde sedan uppdelat per nod respektive nationellt, men med arbetsgrupper inom noderna där representanter från olika regionkontor kunde diskutera och ställa frågor till varandra.

Även besluten om projektansökningar att prioritera skedde genom en gemensam process. En särskild grupp, bestående av ordförande från regionala SFP, tillsattes för att göra gemensamma prioriteringar av alla inkomna projektansökningar.⁶ SFP-gruppen fattade beslut om prioritering efter en heldag av presentationer om projekten från samordnare. Detta skiljde sig från myndighetens ordinarie utlysningsarbete, där de regionala SFP vanligtvis fattar beslut om projekt inom deras egen region.

DEN GEMENSAMMA PROCESSEN BIDROG TILL LIKVÄRDIGHET I BEREDNINGEN

Genom att bedriva det inledande utlysningsarbetet genom arbetsgrupper med relevanta medarbetare drog ESF-rådet nytta av befintlig erfarenhet inom myndigheten. Rambolls bild är att detta kan ha skapat goda förutsättningar för att utforma en utlysning av hög kvalitet, utifrån flera perspektiv och erfarenheter. Det gemensamma arbetet i beredningen av projektansökningar bidrog dessutom till såväl lärande som ökad likvärdighet. Utvärderingen visar att det gemensamma arbetet synliggjorde att olika personer och regioner arbetar på delvis olika sätt i beredningen, varför det var värdefullt att ha gemensamma diskussioner inom noderna. Enligt våra respondenter bidrog detta till att öka likvärdigheten i bedömningarna och ge nya perspektiv och insikter för de personer som var involverade.

Samtidigt var det en fördel att genomföra beredningsarbetet inom respektive nod, snarare än i en stor grupp med alla noder och nationella enheten. Detta eftersom det nodvisa arbetet underlättade för samordnarna i respektive nod att vara samspelade, eftersom de till stor del kände varandra och var vana att arbeta tillsammans. Utvärderingen visar att detta var viktigt för att myndigheten skulle kunna genomföra det inledande arbetet skyndsamt.

”

Det som är positivt med en beredning som går över nationella och regionerna är lärprocessen kring hur man gör bedömningar. (...) Jag tror att det är en fördel för att lära sig, men också för att myndigheten ska nå högre likvärdighet.

ESF-medarbetare

3.3 Utlysningen nådde projektägare fort, tack vare snabba processer

Utlysningsarbetet fram till och med beslut skedde också betydligt snabbare än i vanliga fall. Det var prioriterat för ESF-rådet att arbeta särskilt snabbt med denna utlysning, för att medlen skulle nå ut till individer och företag medan coronapandemin fortfarande innebar frigjord tid för projektens insatser.

ESF-RÅDET ARBETADE FÖR ATT FÅ UT MEDEL SÅ SNABBT SOM MÖJLIGT

Alla delar av utlysningsarbetet gick snabbare i denna utlysning än vanligt, från mobilisering till analys- och planeringsfas. Såväl ESF-rådet som SFP och projektägarna behövde arbeta mer skyndsamt än vid andra utlysningar.

Som en följd av den snabba processen blev ESF-rådets mobiliseringsarbete, då myndigheten marknadsför utlysningen och sonderar intresse hos potentiella projektägare innan utlysningen öppnar, relativt begränsat. ESF-rådet gick ut med ett pressmeddelande

⁶ ESF-rådet gör först en laglighetsprövning av projektansökningarna. SFP gör därefter en bindande prioritering av projekten. ESF-rådet fattar slutligen det formella beslutet i enlighet med SFP:s prioritering.

om att utlysningen skulle ske. I övrigt bestod mobiliseringsarbetet främst av att ESF-medarbetare använde befintliga kontakter för att informera potentiella projektägare om utlysningen, inklusive via kollegor eller regionalt tillväxtansvariga som spred informationen vidare i sina kanaler. Även utformningen av utlysningen och beredningen av projektansökningar gick fortare än vanligt. Den gemensamma arbetsgrupp som ansvarade för att skriva utlysningstexten gjorde till exempel detta på kort tid.

Den snabba utlysningssprocessen påverkade också de projektägare som sökte och blev beviljade medel i utlysningen. De hade kortare tid än vanligt på sig att både ansöka om medel och genomföra en inledande analys- och planeringsfas. Ansökningsperioden var öppen under cirka två veckor, att jämföra med vanligtvis cirka tre månader, medan analys- och planeringsfasen pågick under en till tre månader, jämfört med tre till sex månader.

SNABBHETEN VAR VIKTIG FÖR ATT FÅ UT MEDLEN UNDER PÅGÅENDE KRIS

Utvärderingen visar att det var viktigt för ESF-rådet att visa att myndigheten kunde agera snabbt för att möta behov i en pågående krissituation. Utlysningen var ett tydligt svar på regeringens styrning av myndigheten om att bidra till att bekämpa de negativa effekterna av coronapandemin.

”

I halvtidsutvärderingen framkom att det var bra att ESF-rådet agerade snabbt, givet hur situationen såg ut när utlysningen tillkom. Några intervjupersoner menade då att det var svårt för både ESF-rådet och projektägare att förutse hur länge pandemin skulle fortgå och individer och företag därmed skulle ha frigjord tid till kompetensutvecklingsinsatser. Myndighetens snabbhet var därmed viktig för att se till att utlysningens medel nådde projektägare så snabbt som möjligt.

Jag tror att där och då, med det vi visste, var det bra att det gick snabbt. Men med facit i hand hade vi nog kunnat hålla på det och ta det lite piano. Låta projekten starta på hösten, i stället för analysfas mitt i sommaren.

ESF-medarbetare

UTLYSNINGEN MÖTTES AV ETT MYCKET HÖGT SÖKTRYCK

Söktrycket till utlysningen var mycket högt. De 61 projektansökningar som inkom sökte sammantaget medel för omkring en miljard kronor, mer än tre gånger så mycket som utlysningens budget. Detta trots det begränsade mobiliseringsarbetet och den korta ansökningsperioden. I våra intervjuer framkommer att det höga söktrycket troligtvis berodde dels på att aktörer med behov av stöd under coronapandemin aktivt letade efter medel för detta, dels att ESF-rådets snabba process i sig bidrog till att skapa intresse hos potentiella sökande.

Rambolls bild är att det höga söktrycket ökade möjligheterna att bevilja lämpliga projekt, jämfört med vid ett lägre söktryck. Totalt blev 22 projekt⁷, motsvarande 36 procent av inkomna projektansökningar, beviljade medel. Tillsammans beviljades projekten nästan hela utlysningens tillgängliga medel, 292 av 300 miljoner kronor (drygt 97 procent). Två av de 22 projekt avbröts dock tidigt.

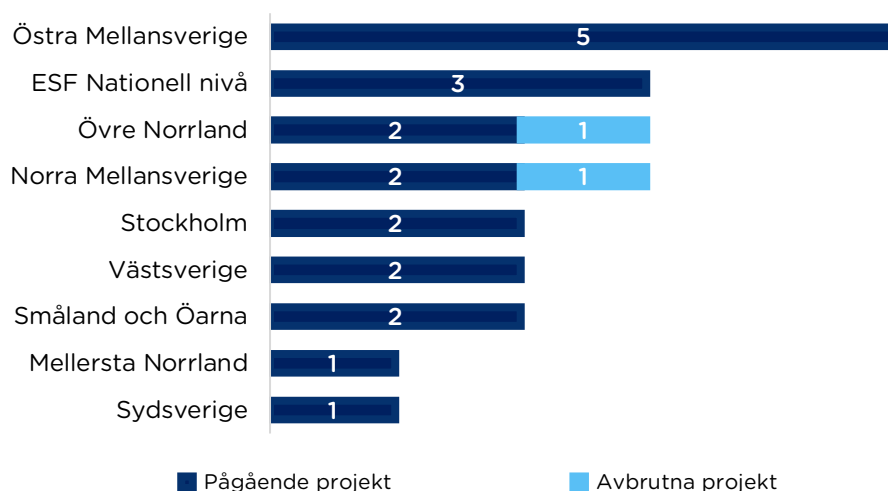
PROJEKT BEVILJADES I HELA LANDET, MED MEST MEDEL TILL NATIONELL NIVÅ

De 20 projekt som har ingått i utlysningen har återfunnits i alla ESF-regioner och nationellt (se Figur 3). Även efter att två projekt har avbrutit sitt genomförande har minst ett projekt pågått i respektive region och nationellt. Rambolls bild är att detta visar på ett effektivt genomförande utifrån ambitionerna hos ESF-rådet och SFP om att nå en god geografisk

⁷ Två projekt avbröts i förtid och genomfördes inte.

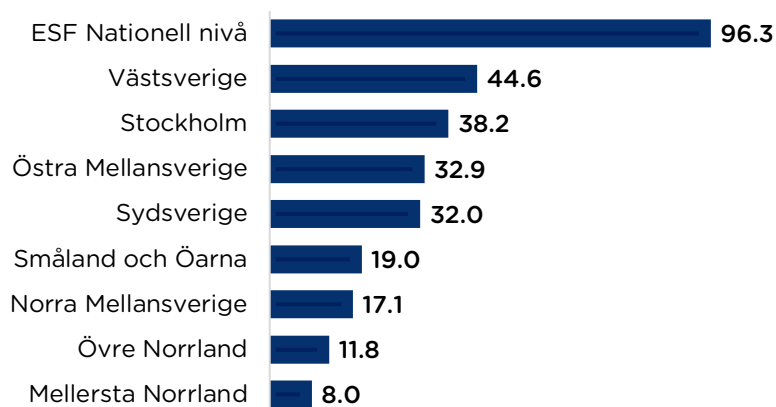
spridning i utlysningen (se avsnitt 2.3). Flest projekt, fem stycken, har genomförts i Östra Mellansverige.

Figur 2. Antal projekt per ESF-region



Mest medel, drygt 96 miljoner, har dock gått till nationell nivå (se Figur 4). Detta motsvarar cirka 32 procent av de beviljade medlen. Detta är framför allt resultatet av att utlysningen finansierat ett stort projekt som Trygghetsfonden TSL drev på nationell nivå. Bland regionerna har mest medel gått till Västsverige, cirka 45 miljoner kronor eller 15 procent. Minst medel har gått till projekt i Mellersta Norrland, cirka 8 miljoner kronor eller 3 procent.

Figur 3. Beviljat belopp per region (miljoner SEK)



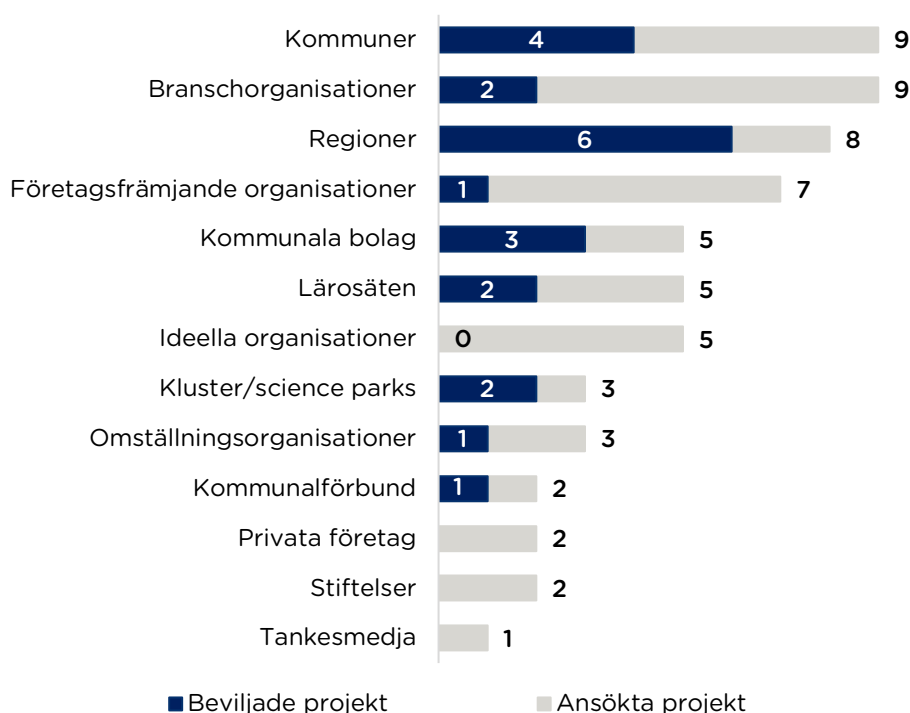
I våra intervjuer framkommer att urvalet av projekt gjordes för att dels säkra en spridning av utlysningens medel över landet (se kapitel 2), dels nå maximal användning av medlen. Den sammansatta SFP-gruppen gjorde initialt en budgeterad fördelning av medlen för respektive region och nationellt. Detta enligt samma fördelningsnyckel som ESF-rådet använder för att fördela medlen för socialfondsprogrammet som helhet mellan olika regionalt och nationellt. Denna fördelning utgjorde därefter en budgetram för SFP-gruppens prioritering av projekt per region.

Budgeten för de projektansökningar som ingick i SFP-gruppens urval av prioriterade projekt motsvarade inte exakt det belopp som fanns tillgängligt enligt budgetramen för respektive region och nationellt. När SFP-gruppen hade prioriterat projekt i regionerna och nationellt blev det därför en pott av medel över. Med dessa medel prioriterade SFP ytterligare projekt, utifrån ett urval från alla regioner.

UTLYSNINGEN HAR NÅTT OLIKA TYPER AV PROJEKTÄGARE, VARAV FLERA NYA

Utöver en geografisk spridning har utlysningen också nått flera olika typer av projektägare (se Figur 5). Av de nio projektägartyperna har flest projekt drivits av regioner eller kommuner, inklusive kommunala bolag. Bland projektägarna har det även funnits aktörer som branschorganisationer och lärosäten. Flera andra typer av projektägare sökte dessutom medel utan att bli beviljade. Det gäller till exempel enskilda företag, som inte kunde söka stöd inom utlysningen i egenskap av projektägare.

Figur 4. Antal ansökta och beviljade projekt per projektägartyp



Vad gäller beviljade medel gick störst andel till de projekt som drivits av regioner och en omställningsorganisation. Dessa projektägartyper beviljades cirka 75 miljoner kronor var. Sammanlagt motsvarar detta mer än hälften av utlysningens medel.

Flera av de 20 projektägarna har drivit ESF-projekt för första gången. I våra intervjuer finns en bild av att fler nya, och ibland oväntade, projektägare sökte medel i denna utlysning än vanligtvis. Detta trots att flera respondenter upplever att det kan ha varit svårt för ovana projektägare att söka medel i utlysningen, eftersom de hade kort tid på sig att ta fram en ansökan. Enligt Ramboll kan det faktum att många nya projektägare ändå sökte medel tyda på att projektägarna såg ett stort behov av medlen. Våra intervjuer visar också att ESF-rådet till viss del behövde lägga mer tid än vanligt på att förklara ramarna för att driva ESF-projekt, till följd av att många projektägare var nya.

3.4 De snabba processerna medförde initiala utmaningar för projekten

Trots den snabba utlysningprocessen visar utvärderingen att utlysningens medel inte nådde individer och företag särskilt snabbt. Den snabba utlysningprocessen försvårade dessutom både projektens arbete och ESF-rådets beredning av inkomna projektansökningar.

SNABBHETEN FÖRSÄMRADE PROJEKTENS MÖJLIGHETER TILL FÖRANKRING

Många projekt hade svårt att komma igång med sina insatser efter att de blivit beviljade medel. I utvärderingen framkommer att detta åtminstone delvis berodde på den snabba utlysningssprocessen. Den korta analys- och planeringsfasen medförde till exempel stora problem för många projekt, som fick för lite tid till att rigga och förankra sina projekt. Det var särskilt utmanande att fasen låg mitt i sommaren, när många projektmedarbetare och externa samarbetsaktörer var lediga. Det var också svårt för många projekt att hinna undersöka behov och säkerställa ett tillräckligt underlag av intresserade deltagare innan de skulle sätta igång med sina insatser. Rambolls bild är också att den korta analys- och planeringsfasen försvårade för projekten att utforma sina insatser i linje med relevanta behovsanalyser och evidens.

Den korta ansökningsfasen har däremot inte medfört nämnvärda problem för projekten. Flera projektrepresentanter uppger att de inte hade velat ha en längre ansökningsperiod. De menar att det var viktigare att bli beviljade och få medel snabbt, medan coronapandemin fortfarande påverkade individer och företag. De upplever också att det hade varit svårt att få en bättre förståelse för behov, oavsett ansökningsperiodens längd, eftersom det var svårt att veta hur pandemin och därmed behoven skulle utvecklas.

SNABBHETEN PÅVERKADE ÄVEN ESF-RÅDETS BEREDNING AV PROJEKTEN

Den snabba utlysningssprocessen påverkade även ESF-rådets beredning av inkomna projektansökningar. Till följd av den snabba utlysningssprocessen var det till viss del svårt för samordnare att hinna granska ansökningarna i önskad utsträckning. I vanliga utlysningssprocesser har medarbetarna ofta mer tid för att förstå och följa upp kringtydigheter i projektägarnas ansökningar. På grund av det skyndsamma arbetet fanns mindre tid för det i denna utlysning.

Som en följd av det skyndsamma arbetet ställde ESF-rådet överlag därmed lägre krav på inkomna projektansökningar i denna utlysning än andra. Det finns exempel på projektägare som blev beviljade medel trots att det fanns otydigheter och brister i deras projektansökningar. Enligt flera intervjupersoner var det dock en medveten och sund prioritering av ESF-rådet att prioritera snabbhet på bekostnad av möjligheterna att bereda ansökningarna lika gediget som i vanliga fall.

”

Det kanske var en för snabb process för optimal kvalitet i arbetet. Lite forcerade beredningar. Med det visste vi om, för vi visste att det behövde gå fort. Då kanske kraven sänkts lite grann.

ESF-medarbetare

3.5 Sedan inledande utmaningar har många projekt kommit i kapp

Förutom de utmaningar som följde av den snabba utlysningssprocessen påverkade coronapandemin projektens förutsättningar att komma i gång med insatser. Sedan dess har många projekt dock kommit i gång väl med sitt genomförande och tillsammans lyckats arbeta upp 76 procent av sina beviljade medel, efter vissa revideringar.

CORONAPANDEMIN TVINGADE PROJEKTEN ATT TÄNKA NYTT

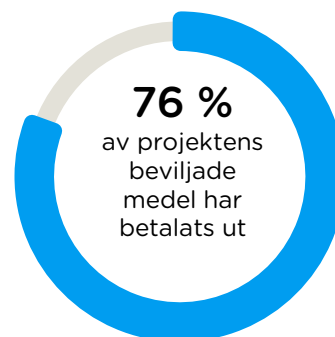
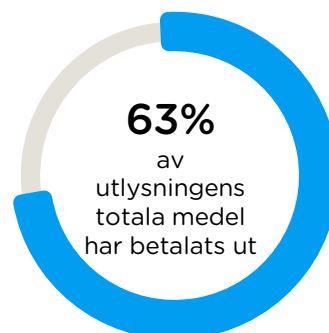
För flera projekt var det särskilt utmanande att komma i gång med insatser under coronapandemin. Beroende på pandemin och restriktionerna kunde projekten inte arbeta som vanligt med att erbjuda kompetensutvecklingsinsatser. I stället behövde både projekt och eventuella upphandlade utbildningsleverantörer tänka nytt och hitta nya sätt att tillhandahålla insatserna. I kombination med att utlysningssprocessen gick snabbare än vanligt kan detta enligt våra intervjuer förklara projektens långa uppstartsperiod. I våra

intervjuer framkommer också att det finns problem även i andra utlysningar med att projekten tar lång tid på sig att komma i gång. Det var dock särskilt påtagligt i denna utlysning.

EFTER REVIDERINGAR HAR PROJEKTEN ARBETAT UPP 76 PROCENT AV MEDLEN

Efter de inledande utmaningarna kom de flesta beviljade projekt i gång med sitt genomförande. Vid tidpunkten för slututvärderingen hade projekten tillsammans mottagit drygt 188 miljoner kronor från utlysningen, motsvarande 63 procent av utlysningens hela budget.⁸

Ungefär hälften av projekten har dock reviderat sin budget nedåt under projekttiden. Detta framför allt på grund av svårigheterna med att rekrytera deltagare till sina insatser, som inneburit att projekten gjort av med mindre medel än planerat. Efter revideringarna har projekten sammantaget haft en budget på drygt 249 miljoner kronor, vilket är cirka 43 miljoner mindre än vid projektstart. Av den reviderade budgeten har 76 procent av utlysningens medel betalats ut. Det varierar mellan projekten hur stor andel av den reviderade budgeten som har betalats ut, från som minst 37 procent till som mest 100 procent. För flertalet projekt har över tre fjärdedelar av det beviljade stödet, efter revidering, betalats ut. I bilaga 2 illustreras hur mycket av respektive projekts beviljade medel som har betalats ut.



⁸ Enligt data vid tidpunkten för datainhämtning till slututvärderingen, i februari 2023. Mer medel kan ha betalats ut efter det datumet, men det rör sig inte om några betydande summor.

4. RESULTAT

I detta kapitel presenterar vi resultaten av utlysningen och de 20 projekt som har fått finansiering. Kapitlet baseras huvudsakligen på kvantitativa data från SCB och ESF.⁹ Eftersom utlysningen inte innehåller några kvantifierade mål (se kapitel 1) kan vi endast beskriva, inte bedöma, de kvantitativa resultaten. För att ändå sätta resultaten i ett sammanhang gör vi i stället flera jämförelser med tidigare projekt inom programområde 1 (kompetensförsörjning).¹⁰ Rutan nedan innehåller en sammanfattning av kapitlet.

Sammanfattning

Utlisningen har nått 13 000 individer, som tagit del av kompetensutvecklande insatser genom projekten. Som helhet har utlysningen nått en mycket jämn könsfördelning, med i genomsnitt 15 timmars kompetensutveckling per individ. Det finns dock stora variationer mellan projekten vad gäller såväl antal deltagare och könsfördelning som antal utbildningstimmar. Projekten har generellt haft en högre kostnad än i andra PO1-utlysningar. Det finns dock flera möjliga förklaringar till att projekten har blivit mer kostsamma än andra.

Hälften av projektens deltagare har tillhört branscher som drabbats hårt av coronapandemin. Även om utlysningens syfte har varit att stötta individer i drabbade branscher finns det flera orsaker till att andelen inte har blivit högre. Jämfört med andra utlysningar har fler individer också fått en kvalifikation som resultat av sin medverkan.

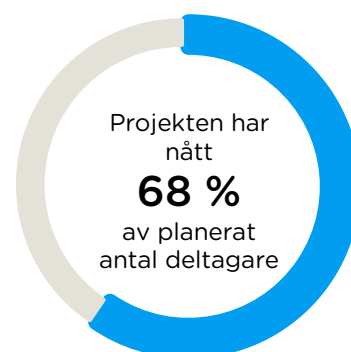
4.1 Utlisningen har nått 13 000 individer med kompetensutveckling

De 20 projekt som ingått i utlysningen har sammantaget nått 13 000 individer med sina insatser. Detta motsvarar cirka 68 procent av projektens planerade antal deltagare, en rejäl ökning sedan halvtidsutvärderingen då många projekt hade haft svårt att nå deltagare. Samtidigt visar utvärderingen att antalet deltagare, och andel av planerat antal deltagare, varierar stort mellan projekten.

DRYGT 13 000 INDIVIDER HAR TAGIT DEL AV INSATSER GENOM PROJEKTEN

Utlisningens projekt har nått 13 003 individer med kompetensutvecklande insatser. Detta motsvarar 68 procent av projektens sammantagna deltagarmål. Utlisningen har inte haft något samlat mål om hur många individer som ska ta del av kompetensutveckling, men projektens ansökningar och reviderade mål visar att de sammantaget haft som ambition att nå 19 097 deltagare.

Det har skett en kraftig ökning av antalet deltagare sedan halvtidsutvärderingen, som baserades på data från november 2021. Då hade projekten endast nått 22 procent



⁹ Datan inkluderar hela genomförandeperioden, till och med februari 2023.

¹⁰ Data för dessa jämförelser är hämtad från ESF och omfattar samtliga utlysningar inom den förra programperioden (2013-2020) till och med 31 december 2022.

av sitt planerade antal deltagare. Projekten har alltså rekryterat många deltagare under den andra halvan av projektperioden.

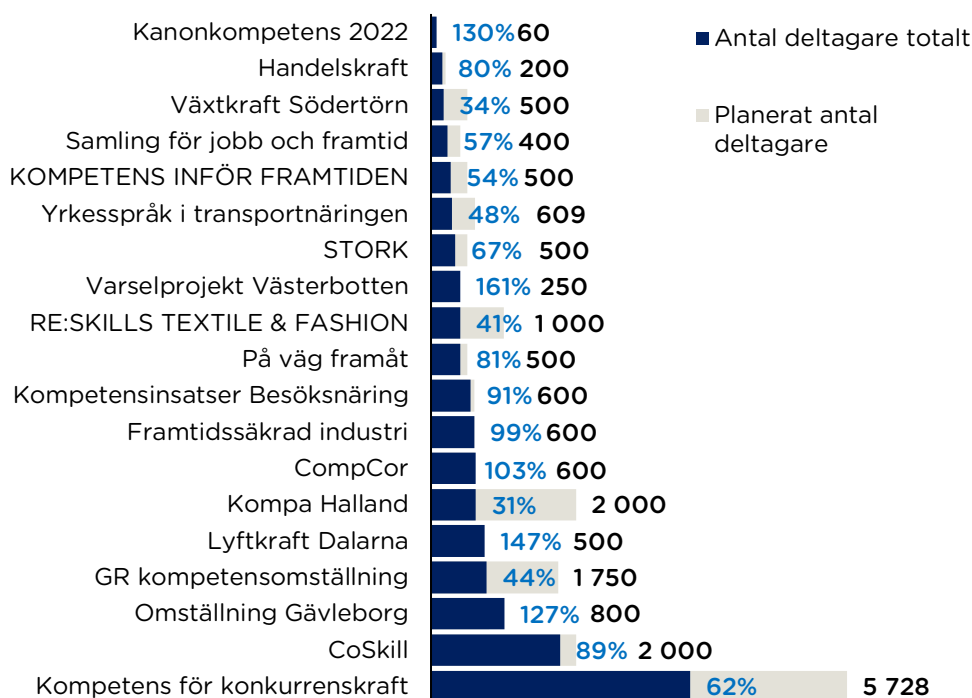
DELTAGARANTALET VARIERAR STORT MELLAN PROJEKTEN

Deltagarmålen och måluppfyllelsen varierar stort mellan projekten i utlysningen. Projektens mål för antal deltagare varierar från 60 personer, för det minsta projektet, till över 5 700 för det största. Fem projekt har reviderat sina deltagarmål jämfört med ansökan, vilket har minskat det totala planerade antalet deltagare något, från 21 988 till 19 097. Revideringar av projektens deltagarmål illustreras i bilaga 2.

Endast ett fåtal projekt har nått sitt planerade deltagarantal. Även för måluppfyllelsen är variationen inom utlysningen stor, från 31 procent som minst till 161 procent som mest (se Figur 6). Fem projekt har nått fler deltagare än planerat. Två projekt har nått mellan 90 och 100 procent av det planerade antalet deltagare. Samtliga projekt som har nått fler deltagare än planerat hade ett deltagarmål mellan 60 och 800 personer.

Fem projekt har nått färre än 50 procent av sitt deltagarmål. Av de större projekten, med deltagarmål på fler än 1000 personer, har endast ett projekt nått i närheten av sitt planerade antal deltagare.

Figur 5. Andel av det reviderade deltagarmålet som nåtts per projekt¹¹



I utvärderingen framkommer att de flesta projekt har haft svårt att nå sina deltagarmål. Enligt Ramboll kan detta bero på att projekten överskattade antalet deltagare som de skulle kunna nå redan i sina ansökningar, som projektägarna skrev på kort tid och utan noggranna analyser. Samtidigt har bara fem projekt reviderat sina deltagarmål under projekttiden. Vår bild är att den låga måluppfyllelsen sannolikt beror främst på att projekten har haft svårare än planerat att nå företag och individer samt få dem att lägga tid i projekten. Detta eftersom coronapandemin inte blev lika allvarlig ur ett

¹¹ Ett projekt reviderade sitt deltagarmål till noll deltagare och har därmed exkluderats från figuren.

sysselsättningsperspektiv som först befarades, vilket gjorde att färre individer hade tid att kompetensutveckla sig än först trott.

På grund av det begränsade antalet projekt i utlysningen är det svårt att dra slutsatser om andra aspekter som skulle ha kunnat påverka resultaten. Det finns till exempel vissa skillnader i måluppfyllelse mellan projekten i olika ESF-regioner, men detta förklaras framför allt av individuella projekt i respektive region. Det är för få projekt i varje region för att dra några generella slutsatser om hur geografisk hemvist eventuellt har påverkat resultatet. För att kunna uppvisa generella resultat på regional nivå, det vill säga undvika att resultatet påverkas av enskilda projekt och på så vis andra faktorer än vilken region projektet har befunnit sig i, krävs fler projekt i varje grupp.

4.2 Nästan lika många kvinnor och män har medverkat i projekten

Utvärderingen visar att utlysningen har nått en mycket jämn könsfördelning bland deltagande individer. Detta beror dock inte på att varje projekt har nått lika många kvinnor som män. I stället varierar könsfördelningen stort mellan projekten, vilket sammantaget resulterar i en jämn fördelning på utlysningsnivå.

UTLYSNINGEN HAR NÅTT I PRINCIP LIKA MÅNGA KVINNOR SOM MÄN

I utlysningstexten framkommer att utlysningen ska bidra till kompetensutveckling för både kvinnor och män. Utvärderingen visar att utlysningen som helhet har uppnått en mycket jämn könsfördelning. En liten övervikt av projektets deltagare, 56 procent, är män. Detta är en något jämnare könsfördelning än i projektens ansökningar, då den samlade planerade könsfördelningen var 60 procent män och 40 procent kvinnor.

Enligt intervjuade projektrepresentanter beror övervikten mot män främst på att flera projekt riktat sig mot mansdominerade branscher, främst industrin. Könsfördelningen ligger dessutom i linje med Arbetsförmedlingens analys som visar att män generellt får ta del av arbetsnära insatser, som arbetsmarknadsutbildningar, i högre grad än kvinnor.¹²

”

Vi har en bransch som är 80 procent män. Vi riktar oss inte mer mot männen, men de är övervägande.

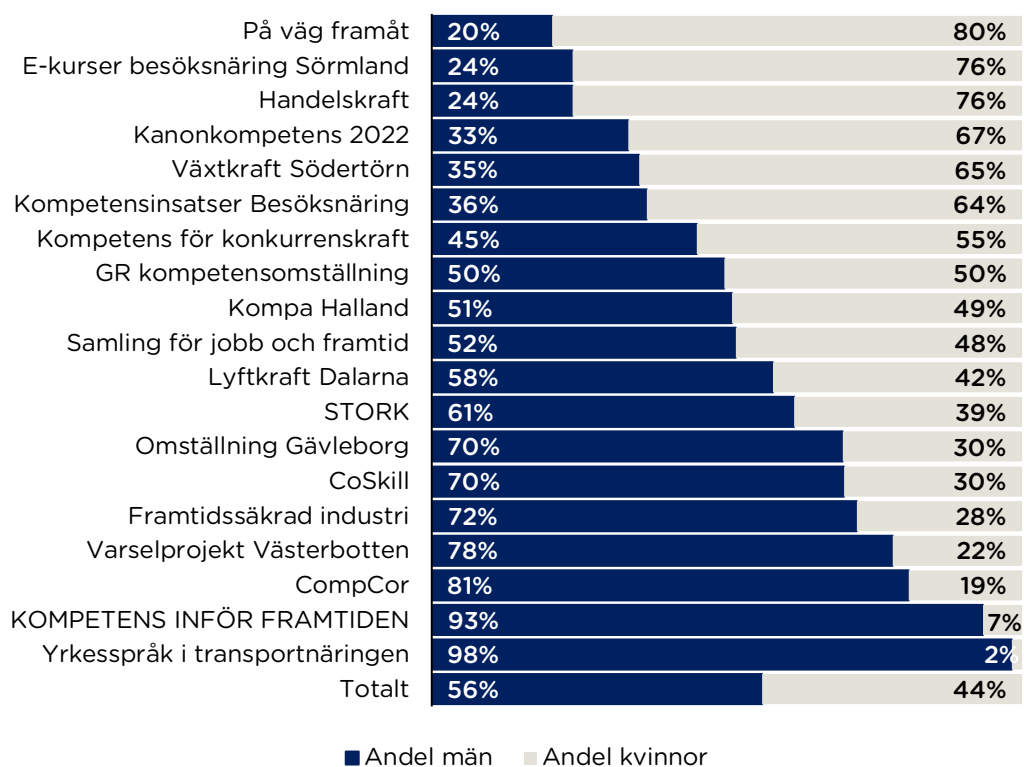
Projektrepresentant

ÄVEN HÄR FINNS DOCK STORA VARIATIONER MELLAN PROJEKTEN

Bakom den jämna könsfördelningen på utlysningsnivå finns en mycket stor variation mellan projekten (se Figur 7). Ett projekt har till exempel nått två procent kvinnor och 98 procent män, medan ett annat har nått 84 procent kvinnor och 16 procent män. Övriga projekt varierar däremellan. Den mycket jämna könsfördelningen på utlysningsnivå beror alltså inte på att respektive projekt har nått lika många kvinnor som män med sina insatser. I stället visar våra intervjuer med projektrepresentanter att könsfördelningen i projekten framför allt förklaras av vilka branscher projekten har riktat sig mot.

¹² Arbetsförmedlingen. *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsutbildning? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv*. 2018:32.

Figur 6. Andel män respektive kvinnor per projekt



4.3 I genomsnitt har deltagarna fått 15 timmars kompetensutveckling

Det tog tid för många projekt att komma igång, men sedan halvtidsutvärderingen har antalet deltagartimmar i utlysningen ökat markant. Vid tidpunkten för slututvärderingen hade projekten tillsammans registrerat cirka 194 000 deltagartimmar. Detta innebär att varje deltagare i genomsnitt har medverkat i nästan 15 timmars kompetensutveckling genom utlysningen.

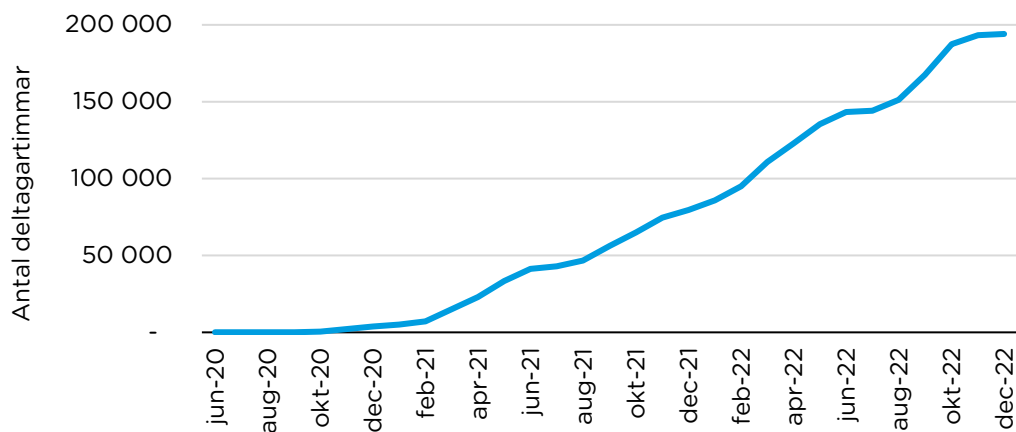
ANTALET DELTAGARTIMMAR HAR ÖKAT MARKANT SEDAN HALVTID

Till följd av inledande utmaningar (se kapitel 3) dröjde det nio månader efter att projekten blivit beviljade, till februari 2021, innan projektens deltagartimmar ökade nämnvärt. Vid tidpunkten för halvtidsutvärderingen, när cirka 60 procent av projekttiden hade gått, hade projekten endast arbetat upp en knapp tredjedel av sina beviljade medel. De hade då lagt ner totalt cirka 67 000 deltagartimmar.¹³

Sedan halvtid har antalet deltagartimmar successivt ökat. Flest deltagartimmar under en och samma månad, drygt 20 000 timmar, registrerades i oktober 2022. Figur 8 ger en överblick av antalet deltagartimmar under hela projekttiden, från att projekten blev beviljade i juni 2020 till att de avslutades i december 2022.

¹³ Halvtidsutvärderingen inkluderade data över deltagartimmar till och med november 2021.

Figur 7. Antal deltagartimmar per månad (kumulativt)

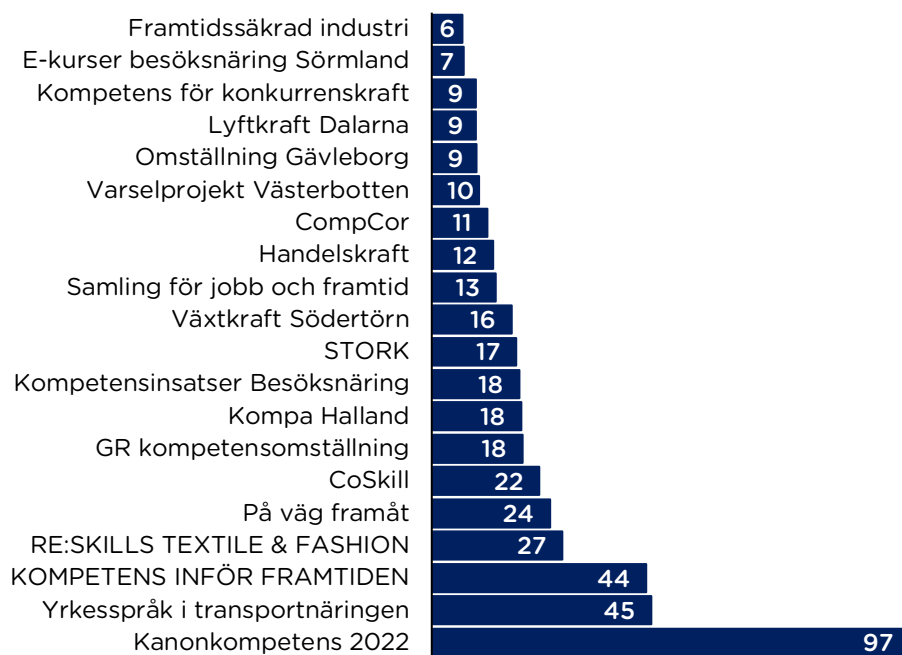


Vid projektslut hade projektens deltagare sammantaget registrerat ungefär 194 000 deltagartimmar. Detta innebär att varje deltagare i genomsnitt har tagit del av nästan 15 timmars utbildning genom utlysningen. Siffran är något högre än motsvarande genomsnitt för historiska PO1-projekt, där deltagarna i snitt medverkat i drygt 13 timmars utbildning. Fördelningen av tid är mycket jämn mellan könen. Både kvinnor och män har i genomsnitt tagit del av cirka 15 utbildningstimmar per person: 14,8 timmar per deltagande man och 15,1 timmar per deltagande kvinna.

ANTALET DELTAGARTIMMAR VARIERAR DOCK STORT MELLAN PROJEKTEN

Liksom antalet deltagare och fördelningen mellan kvinnor och män skiljer sig det genomsnittliga antalet deltagartimmar per deltagare åt mellan projekten (se Figur 9). Medianen för projekten är 17 deltagartimmar per deltagare. 19 av 20 projekt har registrerat mellan sex och 45 deltagartimmar per deltagare. Det projekt som har i genomsnitt flest deltagartimmar per deltagare har registrerat 97 timmar. Detta projekt var också snabbast av projekten i utlysningen med att registrera ett betydande antal deltagartimmar, 390 timmar i oktober 2020.

Figur 8. Antal deltagartimmar per deltagare och projekt i genomsnitt



4.4 Kostnaderna har varit högre kostnader än i andra utlysningar

Projekten i denna utlysning har i genomsnitt varit dyrare än andra PO-1 projekt. Detta gäller både kostnaden per deltagare, som var 46 procent högre, och kostnaden per deltagartimme, som var 30 procent högre.

DET FINNS FLERA FÖRKLARINGAR TILL DE HÖGRE KOSTNADERNA

Utvärderingen visar att en utbildningstimme i utlysningen i genomsnitt har kostat 971 kronor. Detta kan jämföras med tidigare PO1-projekt, som i genomsnitt har en kostnad om 747 kronor per deltagartimme.¹⁴

Rambolls bild är att den högre genomsnittskostnaden i denna utlysning kan förklaras av flera olika aspekter. Utlysningen innefattar till exempel inga mycket stora projekt, där kostnaden per deltagare tenderar att vara lägre än i mindre projekt. I de andra utlysningar som vi jämför med finns projekt med upp till 17 000 deltagare; det största projektet i denna utlysning har haft ett planerat antal om drygt 5 000 deltagare. Många projekt i denna utlysning har också nått färre, eller mycket färre, deltagare än planerat. Dessa projekt kan ha organiserat och planerat sitt arbete utifrån ett högre deltagarantal, vilket kan ha lett till högre kostnader. Dessutom hade projekten betydligt kortare tid på sig att planera sitt arbete, vilket kan ha orsakat mindre effektiva lösningar och högre kostnader.

I snitt har en
deltagartimme
kostat
971
kronor

Många projekt har också fått revidera och justera sitt genomförande under arbetets gång. Detta bland annat genom att rikta sig mot andra branscher än tänkt eller rekrytera fler företag för att nå deltagare, vilket kan ha drivit på projektens kostnader. Även coronapandemin, och de förutsättningar som rådde då, kan enligt Ramboll ha medfört högre kostnader för projekten. Under vissa perioder var det inte möjligt för projekten att arbeta som vanligt, varför de tvingades genomföra kompetensutvecklande insatser på nya sätt och under annorlunda förutsättningar. Även detta kan ha medfört ökade kostnader.

KOSTNADEN PER UTBILDNINGSTIMME VARIERAR BETYDLIGT MELLAN PROJEKTEN

Även vad gäller kostnad per utbildningstimme finns stora variationer mellan utlysningens projekt (se Figur 10). Kostnaden varierar stort, från 278 kronor som minst till 4 089 kronor som mest. Ett projekt skiljer sig synnerligen mycket åt från resten, med en kostnad på över 24 000 kronor per utbildningstimme. Detta projekt har dock haft ett mycket lågt antal deltagare och ytterst få deltagartimmar. I Figur 10 är projektet inte inkluderat.

Kostnaderna beror åtminstone till viss del på vilken typ av insatser projekten har bedrivit. Projektet Framtidssäkrad industri, med hög kostnad per deltagartimme, har till exempel arbetat med validering av individer, vilket är en kostsam insats. De två projekt som har haft lägst kostnad per deltagartimme har haft högst antal genomsnittliga deltagartimmar.

¹⁴ Historiska PO1-projekten består av 166 projekt och projekt i utlysningen Kompetensutveckling för permitterad, varslad och anställd personal inom ekonomiskt utsatta branscher består av 20 projekt.

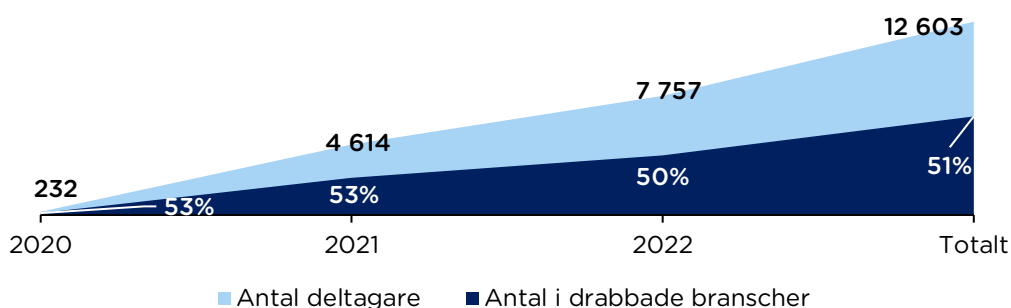
Figur 9. Kostnad (SEK) per utbildningstimme och projekt.¹⁵

4.5 Hälften av individerna har tillhört en drabbad bransch

Syftet med denna utlysning har varit att stärka kompetensen hos permitterade, varslade eller anställda personer inom ekonomiskt utsatta branscher. Utvärderingen inkluderar därför en särskild analys av hur många av projektens deltagare som har tillhört branscher som drabbats ekonomiskt av coronapandemin. Analysen utgår från SCB-data över mediannettoomsättning, samt ett antagande om att branscher som har minskat sin omsättning med minst fem procent kan räknas som drabbade av pandemin. En mer utförlig metodbeskrivning finns i bilaga 3.

Utvärderingen visar att 51 procent av projektens deltagare har varit anställda i branscher som kan räknas som drabbade av coronapandemin (se Figur 11). Under projekttiden har andelen deltagare från drabbade branscher rört sig mellan 50 och 53 procent. En närmare beskrivning av vilka branscher deltagarna har tillhört finns i bilaga 2.

Figur 10. Andel av deltagare som har varit anställda i utsatta branscher*

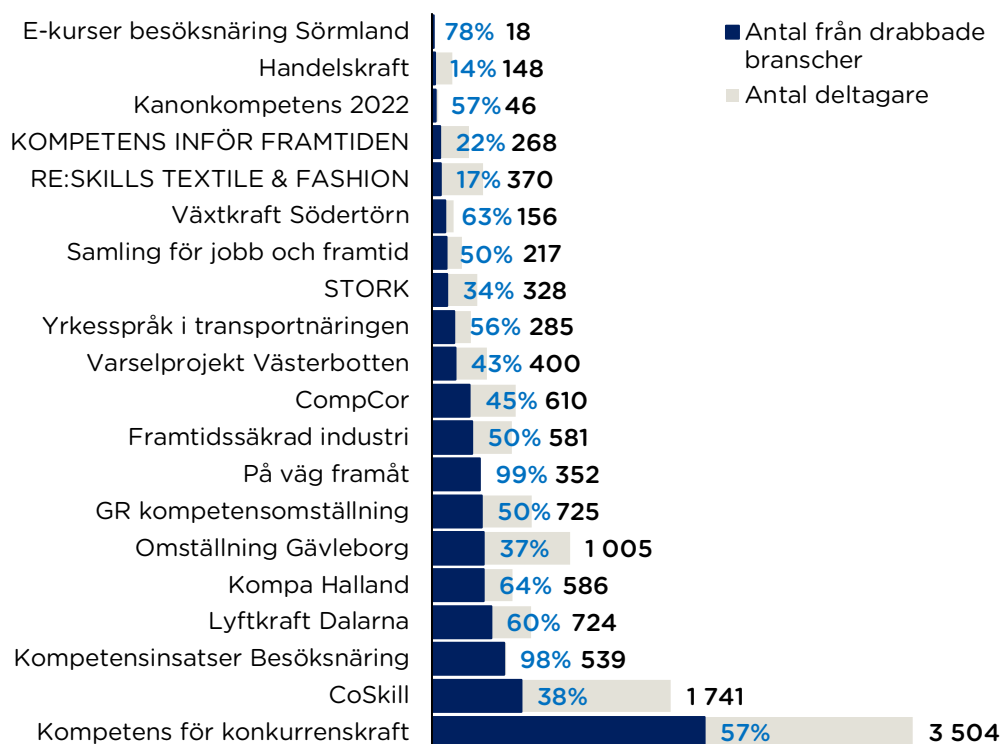


* Anmärkning: Deltagarantalet skiljer sig från det totala antalet deltagare, då det kommer från en annan datakälla hos SCB än i tidigare analys.

¹⁵ E-kurser besöksnäring Sörmland har exkluderats då kostnad per deltagartimme var 24 705 kronor och därmed identifierats som utstickande.

Enligt Ramboll hade det, givet utlysningens syfte, varit önskvärt med en högre andel deltagare från drabbade branscher. Samtidigt bedömer vi att det varit svårt för projekten att nå individer i drabbade branscher, av flera skäl. När projekten planerade sina insatser var det till exempel svårt att veta vilka branscher som faktiskt skulle komma att drabbas av pandemin. Denna bild stärks av det faktum att många projekt har haft svårt att nå planerat antal deltagare och i flera fall behövt bredda sina målgrupper under projekttiden. Vår analys visar också att vissa branscher kan räknas som drabbade under en viss period av pandemin, för att sedan inte längre vara det. Sammantaget ser vi därmed att det är förståeligt att många deltagare inte har tillhört de branscher som visade sig bli drabbade. Även här finns det dessutom stor variation mellan projekten. Spridningen av andelen deltagare som tillhört en drabbad bransch varierar från 14 till 99 procent (se Figur 12).

Figur 11. Andel av deltagare från drabbade branscher per projekt



4.6 Fler individer än vanligt har fått en kvalifikation

I utvärderingen framkommer att en betydligt högre andel individer har fått en kvalifikation genom sitt deltagande i denna utlysning än andra utlysningar (se Tabell 1 och Tabell 2). Sammantaget har 61 procent av projektens deltagare erhållit en kvalifikation, jämfört med 16 procent i tidigare PO1-utlysningar. Dessutom har en mycket högre andel kvinnor fått en kvalifikation i denna utlysning, 69 procent jämfört med 12 procent i andra utlysningar.

Tabell 1: Antal och andel kvalifikationer i denna utlysning

Indikator	Kvinnor		
Antal individer som har avslutat deltagande	1 965	2 768	4 733
Antal deltagare som erhållit en kvalifikation	1 363	1 503	2 866
Andel deltagare som erhållit en kvalifikation	69 %	54 %	61 %

Tabell 2: Antal och andel kvalifikationer i tidigare PO1-utlysningar

Indikator	Kvinnor		
Antal individer som har avslutat deltagande	153 017	74 822	227 839
Antal deltagare som erhållit en kvalifikation	18 110	18 850	36 960
Andel deltagare som erhållit en kvalifikation	12 %	25 %	16 %

Ramboll ser dock att resultatet behöver tolkas med viss försiktighet. Av datan framgår inte hur projekten, som själva har registrerat hur många deltagare som har fått en kvalifikation, har tolkat begreppet kvalifikation. I våra intervjuer framkommer till exempel att ett projekt har utfärdat diplom till sina deltagare efter avslutat deltagande, medan ett annat har arbetat med validering utifrån en etablerad branschmodell. Beroende på projektens resonemang skulle båda dessa exempel, trots att de enligt Ramboll är mycket olika, kunna ingå i resultaten här.

4.7 Det är svårt att bedöma vad som blir kvar på sikt

Samtidigt som 13 000 individer har tagit del av kompetensutvecklande insatser genom utlysningen är det svårt att bedöma vilka långsiktiga resultat eller effekter som kan uppstå på sikt. Förutom att utlysningen inte innehåller några krav på projekten att individerna ska börja använda sin nya kunskap (se kapitel 2) är det oklart om deltagande företag har tagit projektets insatser vidare på något sätt. I våra intervjuer uppger cirka hälften av de intervjuade projektrepresentanterna att de inte vet huruvida företagen som medverkat i projektet har arbetat vidare med kompetensutvecklingen efter avslut.

5. HORISONTELLA PRINCIPER

Detta kapitel innehåller vår analys av hur ESF-rådet har arbetat med de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.¹⁶ Vi beskriver dels hur myndighetens arbete har sett ut, dels hur projekten har arbetat med de tre principerna.

Sammanfattning

Utlysningen har haft ett begränsat fokus på de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. ESF-rådet tog ingen särskild hänsyn till principerna i utformningen av utlysningen och i arbetet med inkomna projektansökningar var fokuset på horisontella principer begränsat. Varken ESF-rådet eller SFP la särskild vikt vid principerna i bedömningen och prioriteringen av projekt. Först när projekten hade beviljats ökade kravställningen, då samordnare i många fall uppmanade projekten att utveckla sitt arbete med principerna.

Vid tidpunkten för slututvärderingen har projekten sammantaget arbetat med alla tre principer. Projekten har framför allt arbetat med jämställdhet, men flera har även genomfört insatser för tillgänglighet och icke-diskriminering.

5.1 Utlysningen har inte varit specifikt riktad mot horisontella principer

Rambolls bild är att de horisontella principerna inte har varit styrande i utformningen av utlysningen. Utlysningstexten innehåller visserligen skrivningar om horisontella principer, men skrivningarna är generiska och inte anpassade för denna utlysning. I framtagande av utlysningen utgick ESF-rådet inte heller från några fördjupade analyser av behov utifrån horisontella principer.

UTLYSNINGSTEXTEN INNEHÅLLER STANDARDISERADE SKRIVNINGAR

Utvärderingen visar att ESF-rådet inte specifikt har utformat utlysningen utifrån de horisontella principerna. De krav på projekten kring horisontella principer som framkommer i utlysningstexten är standardiserade skrivningar, som ser likadana ut i andra utlysningar. Å ena sidan håller skrivningarna hög nivå jämfört med många andra offentliga verksamheter och program. De ligger i linje med både målet för funktionshinderspolitiken¹⁷ och de jämställdhetspolitiska målen¹⁸, där vi ser att utlysningen har potential att bidra till målen om ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning. Å andra sidan ser Ramboll att skrivningarna är vaga vad gäller ESF-



¹⁶ Dessa tre principer är obligatoriska för projekt som mottar finansiering från ESF. Det finns även en fjärde horisontell princip, ekologisk hållbar utveckling, som ska beaktas vid vissa utlysningar.

¹⁷ Målet är formulerat: "Det nationella målet för funktionshinderspolitiken är att, med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. (...)".

¹⁸ Läs mer om det övergripande målet för jämställdhetspolitiken och de sex delmålen: <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

rådets förväntningar kring både aktiviteter och resultat. Projekten i utlysningen har därför själva behövt avgöra hur deras arbete med principerna ska se ut och vad det ska leda till.

MYNDIGHETEN GJORDE BEGRÄNSADE BEHOVSANALYSER, SOM INTE ANVÄNDES

I arbetet med att utforma utlysningen har ESF-rådet inte heller utgått från djupgående behovsanalyser med integrerade horisontella principer. I utvärderingen framkommer att myndighetens analysenhet visserligen gjorde analyser av arbetsmarknadsläget vid coronapandemins start, innan utlysningen tillkom, som kortfattat berörde jämställdhet. Analyserna innefattade dock ingen bred eller fördjupad analys av behov utifrån horisontella principer. I halvtidsutvärderingen framkom dessutom att ESF-rådet inte använde analyserna i utformningen av utlysningen, framför allt på grund av tidsbrist i framtagandet av utlysningen.

5.2 Horisontella principer hade liten påverkan på urvalet av projekt

Även i urvalet av projekt har de horisontella principerna haft begränsad påverkan. På grund av coronapandemin, som krävde skyndsamma processer, ställde ESF-rådet lägre krav än vanligt i beredningen av inkomna projektansökningar. I prioriteringen av projekt tog SFP inte heller särskild hänsyn till projektens ambitioner och mål utifrån horisontella principer.

ESF-RÅDET STÄLLDE LÄGRE KRAV PÅ INKOMNA ANSÖKNINGAR

Rambolls bedömning är att horisontella principer även hade begränsad påverkan på urvalet av projekt i utlysningen. Utvärderingen visar bland annat att ESF-rådet ställde lägre krav på horisontella principer i projektansökningarna än i andra utlysningar. I halvtidsutvärderingen framkom att myndighetens samordnare i beredningen av inkomna ansökningar gjorde mindre hårda bedömningar än i ordinarie utlysningar. Detta eftersom det var viktigt att skyndsamt nå ut med utlysningens medel, vilket ESF-rådet prioriterade över att göra en gedigen bedömning av träffsäkerhet utifrån behoven kopplat till horisontella principer.



I denna och andra utlysningar har samordnare på ESF-rådet gjort bedömningar av inkomna projektansökningar, samt sammanställt dessa till SFP i ett så kallat underlag för bedömning. Underlaget har bland annat inkluderat en bedömning utifrån de krav på horisontella principer som framkommer i utlysningstexten. I denna utlysning gjorde ESF-rådet denna bedömning dels kvalitativt genom en beskrivande text, dels genom en poängbedömning med en skala från godkänd till mycket väl godkänd. I utvärderingen framkommer att alla projekt i denna utlysning fick betyget godkänd gällande såväl horisontella principer som övriga kriterier. Vår samlade bild är därför att betygssättningen utifrån horisontella principer inte har påverkat prioriteringen av projekt.

SFP PRIORITERADE INTE PROJEKT UTIFRÅN HORIZONTALA PRINCIPER

Det är oklart vilka målgruppers behov som har blivit tillgodosedda genom utlysningens projekt, samt vilka som eventuellt blir förbisedda. Rambolls bild är att SFP inte har kunnat säkerställa att urvalet av prioriterade projekt faktiskt har mött de mest angelägna behoven i samhället. Utvärderingen visar att SFP-gruppen inte gjorde urvalet av projekt utifrån en helhetsbild av huruvida projekten sammantaget möter behov med hänsyn till horisontella principer, som att möta behov hos både kvinnor och män. Eftersom det saknades en djupgående behovsanalys utifrån horisontella principer kunde SFP inte göra prioriteringar utifrån en fördjupad förståelse för olika behov. SFP gjorde inte heller urvalet utifrån en samlad bedömning av i vilken mån projekten samlat möter dessa behov och vilka grupper behov som inte blir tillgodosedda.

5.3 Fokuset på horisontella principer ökade efter att projekten beviljats

Först efter att projekten beviljats ökade fokuset på horisontella principer i utlysningen. Flera samordnare ställde krav på att projekten skulle utveckla sitt arbete med principerna och projekten fick tillgång till flera typer av stöd. Samtidigt har det saknats systematik, där samordnarnas kravställning och kompetens att stötta projekten har varierat.

ESF-RÅDET HÖJDE KRAVEN PÅ PROJEKTEN, MEN DET HAR SAKNATS SYSTEMATIK

Utvärderingen visar att fokuset på horisontella principer ökade efter att projekten hade blivit beviljade. Till genomförandefasen ställde samordnare krav på många projekt att tydliggöra och utveckla sitt arbete med principerna. Enligt Ramboll tyder detta på att de standardiserade skrivningarna i utlysningstexten trots allt var tillräckligt tydliga för att användas för kravställning. Det visar också att horisontella principer har varit tillräckligt prioriterade hos flera samordnare för att de skulle granska och ställa krav på projekten när arbetet drog i gång.



Rambolls bild är att samordnarnas kravställning kan förklaras av att myndigheten har en etablerad kultur och praxis för samordnare att kontrollera och uppmuntra projekt att arbeta med horisontella principer. Detta ligger i linje med att myndigheten generellt ligger i framkant kring horisontella principer, inom både Sverige och internationellt. ESF-rådet har haft horisontella principer på agendan i flera decennier, blivit utvald som en av ett sextiotal myndigheter inom programmet Jämställdhet i Myndigheter sedan flera år, samt utvecklat modellen för övriga EU-länders jämställdhetsintegrering av socialfonden.

Samtidigt ser vi att det har saknats systematik i hur samordnarna har krävställt och stöttat projekten under projekttiden. Det har saknats en samstämmig bild bland samordnare av hur de ska tolka regelverk och vilka krav de ska ställa på projekten. Dessutom har samordnarna haft olika kompetens på området. Denna bild framkommer även i utvärderingen av socialfondsprogrammet 2014–2020, som visar att kravställningen på projekten gällande horisontella principer i programmet överlag har varit otydlig.¹⁹

PROJEKTEN HAR HAFT TILLGÅNG TILL FLERA TYPER AV STÖD

De projekt som ingått i utlysningen har haft tillgång till tre typer av stöd kring horisontella principer: guider, mallar och direkt stöd. Vad gäller guider har ESF-rådet flera övergripande guider, som *Standarden för jämställdhetsintegrering*, *Svenska ESF-rådets standard för tillgänglighetsintegrering* samt *En guide för att främja lika rättigheter och möjligheter*. Utvärderingen visar dock att projekten har använt guiderna i begränsad utsträckning.

I några fall har projekten använt sig av ESF-rådets mall för upphandling av utvärdering. I denna mall finns krav gällande horisontella principer. På samma sätt som i utlysningen har kraven dock varit lågt ställda, med en trubbig bedömning genom en skala med få steg. Vi ser därför inte att mallen har fungerat för att i betydande grad styra valet av leverantör utifrån kompetens i eller fokus på horisontella principer.



I denna utlysning har ESF-rådet inte tillhandahållit externt stöd till projekten kring horisontella principer på samma sätt som under tidigare programperioder. Projekten har dock fått stöd och uppmuntran från samordnare, som på egen hand har haft frihet att tillhandahålla ett lika omfattande stöd som tidigare. Vi kan inte bedöma huruvida omfattningen på stödet har skiljt sig mellan denna och andra utlysningar, utan bara konstatera att projekten har fått mindre externt stöd kring horisontella principer än innan.

¹⁹ Sweco. *Effektutvärdering av det nationella socialfondsprogrammet Programperioden 2014–2020*. 2021:118–119.

5.4 Tillsammans har projekten arbetat med alla horisontella principer

Arbetet med och ambitionsnivån kring horisontella principer skiljer sig åt mellan projekten i utlysningen. Sammantaget har projekten arbetat med alla tre horisontella principer – jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering – men det varierar på vilket sätt och i vilken grad. Det är vanligast att projekten har arbetat med jämställdhet.

REDAN I HALVTID HADE PROJEKTEN ARBETAT MED ALLA PRINCIPER

I halvtidsutvärderingen framkom att projekten tillsammans hade arbetat med alla tre principer. Enligt projektrepresentanter hade projekten framför allt genomfört insatser som rör jämställdhet. Projektet hade också arbetat med tillgänglighet, om än i något mindre utsträckning. Vad gäller icke-diskriminering, som innefattar alla diskrimineringsgrunder i Diskrimineringslagen, hade projekten i halvtid främst arbetat med etnisk tillhörighet. De hade i lägst grad arbetat med diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och religion.



En liknande bild framkommer i slututvärderingen. Intervjuer med projektrepresentanter visar att projekten sammantaget har arbetat med alla tre horisontella principer. Flera projekt har till exempel ställt krav på kompetens inom horisontella principer i upphandling av externa leverantörer för utbildningar. Det finns också projekt som har erbjudit utbildning inom horisontella principer för deltagande företag och individer. Ett projekt har också tagit fram en digital broschyr med information om horisontella principer för företag.

PROJEKTEN HAR FRAMFÖR ALLT FOKUSERAT PÅ JÄMSTÄLLDHET

Det är vanligare att projekten har arbetat i stor utsträckning med jämställdhet än med tillgänglighet eller icke-diskriminering. Enligt egen utsago har alla projekt arbetat med jämställdhet, bortsett från ett projekt där representanten uppger att de inte vet. Projektet har till exempel involverat en jämställdhetsexpert i styrgruppen för att jämställdhet ska genomsyra projektet, anlitat en extern föreläsare för att öka kunskapen om jämställdhet i projektgruppen, samt tagit fram utbildnings- och inspirationsmaterial som synliggör män i kvinnodominerade branscher och tvärtom. Några projekt har också arbetat aktivt med att nå en jämn könsfördelning bland deltagande individer, samt i vissa fall lyckats mycket väl med detta (se kapitel 4).



De flesta projektrepresentanter uppger att de har arbetat med tillgänglighet. Drygt hälften menar också att de har arbetat med icke-diskriminering. Dessa projekt har till exempel genomfört kompetenshöjande insatser inom mångfald, tillgänglighetsanpassat såväl digitala som fysiska utbildningar, samt anpassat utbildningar så att alla individer kan medverka oavsett språkkunskaper.

Horisontella principer ska genomsyra allt. Vi hade en extern föreläsare som föreläste om jämställdhet.

Projektrepresentant

6. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

I detta kapitel redogör vi för våra slutsatser av den samlade utvärderingen. Vi lämnar också sex rekommendationer till ESF-rådet för myndighetens fortsatta arbete. För tydlighetens skull har våra slutsatser en grå markering, medan rekommendationerna omges av en grön markering. Rutan nedan ger en sammanfattad bild av alla slutsatser och rekommendationer.

Sammanfattning

Av utvärderingen drar Ramboll följande slutsatser:

- Utlysningen har nått flera relevanta resultat, trots utmanande förutsättningar
- Utlysningen har haft ett begränsat fokus på evidens och lärande
- Det finns potential för ESF-rådet att utveckla sitt arbete i kristid

Framåt rekommenderar vi att ESF-rådet:

- Identifierar vilken roll ESF-rådet ska ha i krissituationer
- Ökar möjligheterna till justeringar i projekten under arbetets gång
- Stärker förutsättningarna för ett mer evidensbaserat arbete
- Styr såväl utlysningar som utvärderingar tydligare mot lärande
- Fortsätter att arbeta interregionalt vid behov
- Utvecklar arbetet med horisontella principer

6.1 Utlysningen har nått relevanta resultat trots utmanande förutsättningar

Ramboll bedömer att ESF-rådets utlysning *Kompetensutveckling för permitterad, varslad och anställd personal inom ekonomiskt utsatta branscher* har lett till flera relevanta resultat för både individer och företag. Genom att finansiera 20 projekt, med drygt 188 miljoner kronor i utbetalda medel, har utlysningen möjliggjort för cirka 13 000 individer att ta del av kompetensutvecklande insatser.

Nedan beskriver vi vår samlade bedömning av utlysningen utifrån det analytiska ramverket RIF (se kapitel 1). Enligt RIF krävs en möjliggörande kontext, ändamålsenlig utformning och effektiv implementering (genomförande) för att en insats – i det här fallet utlysningen – ska ha en hög sannolikhet för att nå avsedda resultat och effekter.



KONTEXTEN HAR VARIT MYCKET FÖRÄNDERLIG OCH DÄRMED FÖRSVÅRANDE

Utvärderingen visar att utlysningen har genomförts i en mycket föränderlig kontext. När utlysningen och projekten tillkom var det svårt att förutse hur coronapandemin skulle utvecklas över tid och många, såväl hos ESF-rådet och projektägande organisationer som bedömare i samhället, trodde att krisen skulle ha större konsekvenser för ekonomin och arbetsmarknaden än vad som blev fallet. Det osäkra läget och den föränderliga kontexten

har medfört stora behov av anpassningar och svårigheter i både utlysning- och projektarbetet. I utlysningarbetet var det till exempel svårt för ESF-rådet att utgå från gedigna behovsanalyser, eftersom det inte gick att säkert veta hur situationen skulle utvecklas, vilka branscher som skulle drabbas hårdast och vilka individer som skulle ha störst behov av insatser genom utlysningen. I projektarbetet visade det sig i stället betydligt svårare att rekrytera deltagare än projektägarna hade räknat med. För flera branscher och företag fick pandemin mindre allvarliga konsekvenser än väntat, vilket innebar att färre företag och individer än väntat hade frigjord tid för projektens insatser på det sätt som var tänkt.

Samtidigt har det också funnits flera gynnande kontextuella faktorer, som har varit till fördel för utlysningen och projektens arbete. När ESF-rådet initierade utlysningen fick arbetet till exempel tydlig prioritering inom myndigheten, vilket skapade goda förutsättningar för ett snabbt och effektivt utlysningarbete. Utlysningen har också befunnit sig i en gynnsam kontext vad gäller intresse för och behov av utlysningens insatser. Söktrycket till utlysningen var mycket stort, med flera projektägare som sökte ESF-medel för första gången. Dessutom har det generellt funnits ett stort behov av kompetensutveckling hos individer och företag. Även om många projekt har haft svårt att rekrytera deltagare till sina insatser ser Ramboll att detta generella behov är centralt för att utlysningen överhuvudtaget ska vara relevant.

UTFORMNINGEN HAR VARIT ÄNDAMÅLSENLIG I KRIS, MEN INTE FÖR LÅNGSIKTIGA EFFEKTER

Utvärderingen visar också att utlysningen på flera sätt har varit ändamålsenligt utformad. På grund av den föränderliga kontexten bedömer vi att det var lämpligt av ESF-rådet att utforma en öppen utlysning, med en utlysningstext som till exempel inte specificerade vilka branscher projekten skulle rikta sig mot eller hur stor andel projektdeltagare som skulle vara anställda, permitterade respektive varslade. Eftersom det var svårt att förutse hur pandemin skulle utvecklas och var behoven av insatser skulle bli som störst hade det troligtvis varit mycket svårt för myndigheten att utforma en både träffsäker och mycket specifik utlysning. I stället var det bra att projekten kunde motivera och rikta sina insatser mot behov som de hade identifierat. Det var också bra att utlysningen och ESF-rådet tillät vissa mått av flexibilitet, så att projekten kunde anpassa sitt genomförande när kontexten förändrades.

Enligt Ramboll bidrog utlysningens öppna utformning, i den mån det varit möjligt, till att skapa förutsättningar för projekten att nå resultat. Vi bedömer dock att utformningen har varit mindre ändamålsenlig för att styra projekten mot långsiktiga effekter. I utlysningstexten har fokus legat på att individer ska medverka i kompetensutvecklande insatser genom projekten.²⁰ Det har däremot inte funnits några mål om vad projektens insatser ska leda till för att skapa långsiktiga effekter, som hur mycket kompetensutveckling en individ behöver ta del av eller huruvida en individ börjar använda sin nya kunskap. För att utlysningens avsedda resultat – att individer tar del av kompetensutveckling – ska leda till avsedda effekter – som att medverkande individer stärker sin ställning på arbetsmarknaden – ser vi att det behöver finnas en tydligare styrning mot till exempel relevans och användning av insatserna. Utan detta ser Ramboll en risk att projekten genomför kompetensutvecklande insatser som, även om de är av hög kvalitet, leder till liten förändring.

Utlsningens öppna utformning innebär också att det är svårt att avgöra om utlysningen har nått avsedda resultat. Det går till exempel inte att bedöma om och när utlysningen har nått sitt mål om att kvinnor och män ska ta del av kompetensutvecklande insatser,

²⁰ Se mer om utlysningens förväntade resultat och effekter i kapitel 1.

eftersom det inte framkommer hur många individer utlysningen är tänkt att nå eller hur stor insats de ska ha tagit del av för att anses ha uppnått målet. Enligt Ramboll medför detta utmaningar vad gäller att lära av arbetet med utlysningen. Utan mål och normer – som ger dels en tydlig bild av vad som är utlysningens önskade resultat, dels möjlighet att följa upp om och varför satsningen nått dit – är det svårt att avgöra om utlysningsarbetet var framgångsrikt eller om någonting bör utvecklas till nästa gång. Det kan till exempel handla om huruvida utlysningen har nått ett rimligt antal individer, givet utlysningens budget, eller om det krävs justeringar för att framtida utlysningar ska bli mer kostnadseffektiva.

TROTS EFFEKTIV IMPLEMENTERING FRÅN ESF-RÅDET TOG DET LÅNG TID INNAN INSATSER NÅDDE UT

Ramboll bedömer att ESF-rådet har varit mycket effektiva i implementeringen av utlysningen. I utvärderingen framkommer att myndigheten på flera sätt arbetade innovativt med utlysningen, vilket ledde till en effektiv och snabb process där ESF-rådet mycket snabbt lyckades bevilja utlysningens medel. Detta var viktigt under de förutsättningar som rådde när utlysningen tillkom. Efter styrning från regeringen skulle utlysningen på mycket kort tid nå ut till drabbade branscher för att motverka de negativa konsekvenserna av coronapandemin. Snabbhet var prioriterat för att möta behov hos individer och företag medan dessa hade frigjord tid för kompetensutvecklande insatser. Även Coronakommissionen argumenterade för att det i krisåtgärderna under pandemin var rätt att prioritera snabbhet över träffsäkerhet under den osäkra tid som då rådde.²¹

Trots det snabba och effektiva arbetet tog det dock längre tid än ESF-rådet väntat sig innan projekten nådde ut med insatser till deltagare. Efter att projekten hade beviljats dröjde det cirka nio månader innan de började registrera deltagartimmar i någon större utsträckning. Enligt Ramboll finns det dock inget som tyder på att projekten i denna utlysning har varit mindre effektiva än andra projekt. I stället ser vi att projekten överlag har lyckats väl givet den utmanande kontexten. De fick till exempel mycket kortare tid än i andra utlysningar på sig för att genomföra behovsanalyser och planera sina insatser. Trots detta uppvisar de vid projektslut sammantagna resultat som liknar andra utlysningar. Med detta som utgångspunkt bedömer vi att projekten har varit ungefär så effektiva som kan väntas. Utvärderingen visar att det endast i viss grad går att skynda på uppstarten av ett projekt, även om den projektägande organisationen är van att driva projekt. Det kan till exempel ta tid att upphandla utbildningar, vilket ofta måste vänta tills projektet har blivit beviljat.

UTLYSNINGEN HAR NÅTT RELEVANTA RESULTAT, MEN DET ÄR SVÅRT ATT BEDÖMA SANNOLIKHET FÖR LÅNGSIKTIGA EFFEKTER

Sammantaget bedömer Ramboll att utlysningen, genom de finansierade projekten, har nått flera relevanta resultat. 13 000 individer har tagit del av kompetensutvecklande insatser, med i snitt 15 timmars utbildning. Fördelningen av både antal deltagare och deltagartimmar har varit mycket jämn mellan män och kvinnor och cirka hälften av deltagarna har befunnit sig i en bransch som kan anses hårt drabbad av coronapandemin. Projekten har dock framför allt riktat sig mot anställda, snarare än varslande och permitterade individer, och erbjudit insatser i dialog med företagets ledningar. Vi ser därmed att utlysningen troligtvis främst har bidragit till det avsedda resultat som handlar om att individer ska stärka positionen inom ramen för nuvarande anställning. Vi tror att utlysningen i mindre grad har bidragit till resultatet om att individerna ska stå bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller en annan bransch.

²¹ Se SOU 2022:10. *Sverige under pandemin*.

Samtidigt är det svårt att ge en samlad bedömning av huruvida utlysningen sannolikt leder till avsedda effekter på sikt. Vad gäller utlysningens avsedda effekt om att individer ska stärka sin kompetens och ställning på arbetsmarknaden är vår bild är att detta sannolikt varierar mellan de individer som tagit del av kompetensutveckling genom projekten. För individer som har medverkat i behovsanpassade och längre utbildningar ser vi att sannolikheten för en långsiktig kunskapsökning, som kommer till nytta och användning även efter projektslut, är större än för individer som har tagit del av mer begränsade insatser. Av samma anledning ser vi att vissa individer kan ha fått en stärkt ställning på arbetsmarknaden, medan insatsen för andra troligtvis varit för liten för att ge betydande avtryck.

Utlsyningen har också haft som ambition att företag inom drabbade branscher får möjlighet att möta den ekonomiska situationen med kompetensutveckling för anställda. Vår bedömning är att utlysningen visserligen har möjliggjort för företag att erbjuda kompetensutveckling till anställda, men att effekten på företagens ekonomiska situation troligtvis har blivit begränsad. Förutom att många företag hade återgått till normala produktionsnivåer när projekten började erbjuda utbildningar – och därmed inte befann sig i en lika utsatt ekonomisk situation som vid pandemins start – visar utvärderingen att många individer har befunnit sig i branscher som inte blivit särskilt drabbade av coronapandemin.

6.2 Utlysningen har haft ett begränsat fokus på evidens och lärande

Utifrån den samlade utvärderingen drar vi slutsatsen att ESF-rådet i liten utsträckning har styrt utlysningen mot evidens och lärande. Det har till exempel inte funnits några krav i utlysningstexten på att projekten ska utgå från metoder och arbetssätt som enligt forskning eller annan evidens har visat sig leda till relevant och långsiktigt hållbar kompetensutveckling.

Vi bedömer också att ESF-rådet har arbetat i liten utsträckning med lärande under utlysningens gång. Det finns många lärdomar att dra av det innovativa arbetet med denna utlysning. En lärdom handlar om det interregionala arbetssättet, med arbetsgrupper från flera regioner. Medverkande samordnade ser att detta har bidragit positivt till arbetet med utlysningen, bland annat vad gäller ökad likvärdighet, möjlighet till spridning, samt användning av *best practice* och goda exempel.

Utvärderingen visar att myndigheten till viss del har dragit nytta av lärdomar, men vi ser att det finns stor potential att samla och arbeta med lärdomar på ett mer strukturerat sätt framåt. Myndigheten har till exempel inte samlat upp och diskuterat erfarenheter från involverade samordnare och ekonomer, förutom inom ramen för denna utvärdering.

6.3 Det finns potential för ESF-rådet att utveckla sitt arbete i kristid

Ramboll bedömer att ESF-rådet på flera sätt har lyckats väl med att genomföra ett utlysningsarbete i kristid. Samtidigt drar vi slutsatsen att myndigheten kan utveckla sitt arbete ytterligare, samt att kommande utlysningar som genomförs i kristider behöver innehålla särskilt stora mått av flexibilitet.

ESF-RÅDET KAN BIDRA MED STÖRRE NYTTA ÄN SNABBA ÅTGÄRDER I KRIS

Denna utlysning har på flera sätt fungerat som en pilot för ESF-rådets arbete. ESF-rådet har agerat vid tidigare kriser, men detta var första gången myndigheten agerade reaktivt på det snabba sätt som skedde här. Ramboll bedömer att ESF-rådet lyckades mycket väl

med att arbeta innovativt, för att skyndsamt nå ut med utlysningssmedel i kris. Samtidigt visar utvärderingen att det tog tid för projekten att komma igång och att myndighetens snabba utlysningssarbete därför inte ledde till några betydande tidsvinster. Rambolls bild är att utlysningen var relevant när den tillkom, men att relevansen minskade över tid på grund av den förändrade kontexten.

Till följd av ESF-rådets roll och uppdrag, med finansiering till projekt som i sin tur genomför kompetensutvecklande insatser, bedömer Ramboll att myndigheten har svårt att bidra med snabba åtgärder i kris. Utvärderingen visar att det tar en viss tid att starta upp en projektverksamhet och komma i gång med insatser för deltagare. Vår bild är därför att snabbhet sannolikt inte är ESF-rådets viktigaste verktyg och att myndigheten har potential att hitta en mer träffsäker roll i krissituationer framöver.

KRISUTLYSNINGAR MÅSTE TILLÅTA STORA MÅTT AV FLEXIBILITET

Vi bedömer också att utlysningar som genomförs i kommande krissituationer måste tillåta större mått av flexibilitet än i andra fall. För att behålla relevans och uppnå effektivitet i genomförandet är det viktigt att krisutlysningar tillåter justeringar utifrån nya förutsättningar och behov. Utvärderingen visar att detta kräver flexibilitet hos både ESF-rådet och projekten. Det behöver till exempel vara möjligt för projekten att enkelt och snabbt förändra sitt genomförande, till exempel vad gäller målgrupp eller insatser.

Det är oklart om ESF-rådets nuvarande regelverk tillåter den flexibilitet som är önskvärd i en krisutlysning. Ramboll bedömer att ESF-rådet kan komma att behöva förändra regelverket för att uppnå den flexibilitet som krävs i en föränderlig kontext. Det kan dock räcka med att myndigheten formulerar utlysningar som möjliggör för projekten att göra justeringar under genomförandet, samt att samordnarna verkar för att underlätta för projekt som vill justera sitt genomförande. Utvärderingen visar också att samordnare till viss del har arbetat på olika sätt och tillåtit projekten att göra justeringar i olika hög grad, vilket blir viktigt att adressera framåt.

6.4 Identifiera vilken roll ESF-rådet ska ha i krissituationer

Utifrån utvärderingen rekommenderar Ramboll att ESF-rådet identifierar myndighetens roll i kommande krissituationer. Vi ser att ESF-rådet bör dels göra sig redo för hur arbetet ska ske nästa gång en kris uppstår, dels utveckla hur myndighetens arbetsmodell för krissituationer ska se ut.

GÖR MYNDIGHETEN REDO INFÖR NÄSTA KRISUTLYSNING

Ramboll ser att det kan finnas behov av att prioritera snabbhet vid en framtida utlysning som ska möta en kris, i likhet med situationen våren 2020. För att fortsätta vara en relevant krisaktör rekommenderar vi att ESF-rådet gör sig redo för nästa gång en kris uppstår. Vi rekommenderar att ESF-rådet tar fram en plan för hur arbetet ska gå till vid nästa kris, så att myndigheten är redo nästa gång det uppstår ett brådskande behov. ESF-rådet bör också kommunicera till departementet att myndigheten är redo som denna krisaktör, om behov skulle uppstå.

För att vara redo för en ny krisutlysning rekommenderar vi också att ESF-rådet drar nytta av lärdomar om det innovativa arbetet samt paketera detta på ett användbart sätt. Vi rekommenderar att utveckla strukturkapital för hur myndigheten ska genomföra en krisutlysning. Genom att sammanställa processer, arbetssätt och annat strukturkapital kan myndigheten stå redo att agera snabbt när behov uppstår. Det kan till exempel vara relevant att sammanställa processbeskrivningar för samordnarnas arbete med krisutlysningar, som tydliggör vilken funktion som ska göra vad, när, samt vad det ska leda

till. Utvärderingens processkartläggning (se sida 20) är en god början, men behöver kompletteras för att beskriva hela arbetet. Samla inblandade medarbetare och chefer för att identifiera vad som fungerade bra respektive dåligt för att beskriva hur ESF-rådet bör arbeta vid en liknande situation framåt och vad som går att implementera i ordinarie verksamhet.

Vi rekommenderar också att ESF-rådet utvecklar ett bredare strukturkapital av behovsanalyser och evidenskartläggningar. Genom att ha detta på plats i förväg kan myndigheten snabbt använda strukturkapitalet vid en krisutlysning och minska behovet av öppna utlysningar med liten styrning mot behov och evidens. Detta ökar myndighetens beredskap för att snabbt agera träffsäkert. Hur detta kan ske utvecklar vi på sida 49, då det även har bäring på den ordinarie verksamheten.

UTVECKLA ARBETSMODELLEN FÖR KRISUTLYSNINGAR

För att bli en ännu bättre krisaktör rekommenderar vi att ESF-rådet använder lärdomar från denna utlysning för att utveckla hur myndigheten arbetar i kris. Vi ser att myndigheten på så sätt kan öka effektiviteten i utlysningsarbetet och stärka förutsättningarna för beviljade projekt att nå goda resultat. Vi rekommenderar till exempel att ESF-rådet även i framtida krisutlysningar arbetar med regionövergripande arbetsgrupper med seniora samordnare, som tillsammans bereder ansökningar. Utvärderingen visar att detta arbetssätt har fungerat bra och varit mycket uppskattat i denna utlysning.

Vi rekommenderar också att bibehålla den snabba utlysningsprocessen till och med beslut, samt ett flexibelt förhållningssätt till inkomna projektansökningar. Vi bedömer i nuläget att ESF-rådet gjorde en korrekt prioritering i att ställa lägre krav på inkomna projektansökningar, för att kunna bevilja medel på mycket kort tid. Kort tid för att skriva projektansökan ger också fördelen att det minskar mängden arbete som potentiella projektägare lägger ner på projektansökningar som inte blir beviljade. För att ge goda förutsättningar för projektägare att inkomma med ansökningar på kort tid ser Ramboll också att det är av stort värde att ESF-rådet fortsätter att ge ett omfattande stöd till potentiella projektägare. Detta genom att exempelvis svara på frågor och erbjuda kunskapsstöd.

Medan vi bedömer att det var fördelaktigt att genomföra en snabb utlysningsprocess till och med beslut ser vi att det var mindre gynnsamt att påskynda starten av projektens genomförandefas. I stället rekommenderar vi att ESF-rådet prioriterar att låta projekten hinna planera och utveckla sitt genomförande innan de startar upp verksamhet för deltagare. Vi ser att projekten bör få möjlighet till en ordentlig period för analys och planering, så att de står redo när de ska involvera deltagare. Ramboll rekommenderar att ESF-rådet ger denna möjlighet i första hand i form av en analys- och planeringsfas, som i innevarande programperiod, eller i andra hand genom att ge utrymme för analys och planering under början av genomförandefasen. Perioden för analys och planering bör dessutom inte infalla i semestertider. Även om projekten kan prioritera att arbeta under denna period kräver arbetet externa kontakter, till exempel att projekten involverar samarbetsaktörer eller genomför upphandlingar, vilket kan vara svårt under sommarmånaderna.

Ramboll har i utvärderingen förstått att flera projekt inte var redo vid övergång till genomförandefas, samt i flera fall inte hade blivit beviljade fortsättning i en normal utlysningsprocess. För att nå önskade resultat rekommenderar vi att ESF-rådet inte sänker kraven på projekten i övergången till genomförandefas. I stället ser vi att ESF-rådet kan överväga att förlänga projektens period för analys och planering, i de fall projekten inte är redo för ett genomförande av hög kvalitet. Ett alternativ till detta kan vara att lägga ner projektet och omfördela medlen, om möjligt till andra projekt inom utlysningen.

6.5 Öka möjligheterna till justeringar i projekten under arbetets gång

Ramboll rekommenderar ESF-rådet att öka flexibiliteten i projektens genomförande. Utvärderingen visar att projekten behöver kunna justera sitt upplägg eller sina insatser i takt med nya omständigheter och behov. Även om vi ser att detta är särskilt viktigt i kristider kan det vara relevant att skapa utrymme för flexibilitet även i ordinarie utlysningar. Vi vet att utvecklingsarbete pågår inom myndigheten för att uppnå en ökad flexibilitet, vilket är positivt.

Projekten behöver kunna möta föränderliga behov i takt med utvecklingen av såväl kontexten som deras eget kunskapsläge. Få projekt har fullständig information om hur de bör genomföra sitt projekt i ansöknings- eller ens analys- och planeringsfas. Vi ser därmed att det bör bli enklare för projekten att justera sitt genomförande under arbetets gång.

För att öka flexibiliteten rekommenderar vi att ESF-rådet i ett tydligt stadium tydliggör för projekten vilken typ av justeringar de kan respektive inte kan göra, så att det blir tydligt. Vi rekommenderar även att myndigheten tydliggör detta för både samordnare och ekonomer, så att de har samma bild och kan agera likvärdigt. Vi ser också att det är relevant att korta tiden det tar för myndigheten att hantera ändringsansökningar från projekten. Detta till exempel genom att formulera en intern ambition om hur lång tid det får ta att fatta beslut om en inkommen ändringsansökan.

Rambolls bild är att fördelarna med flexibilitet kring projektens genomförande vida överstiger de risker detta kan medföra. Alltför stora mått av flexibilitet innebär visserligen en risk att projekten blir en annan typ av satsning än vad som ursprungligen var tanken. Detta kan vara problematiskt dels om det leder till att projekten får en svagare koppling till den utlysning de tillhör, dels eftersom projekten har blivit beviljade i konkurrens med andra satsningar utifrån sin ursprungliga utformning. Vi tror dock att denna risk – att samordnare tillåter så stora justeringar att projekten blir helt andra satsningar – är liten. I stället ser vi att ett mått av flexibilitet är värdefullt för att projektägare ska kunna stärka sina förutsättningar för resultat, även när omständigheter och behov förändras. På så sätt är flexibilitet viktigt för att skapa utrymme för lärande i utlysningarna, där projekten kan utveckla sina insatser utifrån insikter under genomförandet. Genom att tillåta denna typ av lärande ser vi att ESF-rådet kan bidra till ett mer effektivt genomförande, både av enskilda utlysningar, för fonden i stort och för projektägarnas fortsatta arbete.

Vi rekommenderar också att ESF-rådet säkerställer att samordnare och ekonomer i högre grad agerar på samma sätt i liknande frågor. Det finns för många exempel på att det spelar roll vilken samordnare eller ekonom ett projekt har för möjligheterna att justera genomförandet. Vi ser att ESF-rådet kan öka likvärdigheten genom att samla samordnare och ekonomer för erfarenhetsutbyte, arbeta med konkreta fall eller på andra sätt öka samsynen i bedömningar och rådgivning. Myndigheten bör även genomföra detta kompetensutvecklande arbete interregionalt, för att öka likvärdigheten mellan regionerna. ESF-rådet kan med fördel också tydliggöra vart ett projekt ska vända sig om de upplever problem med sin samordnare eller ekonom eller att de inte får likvärdig behandling. Vi rekommenderar också att ESF-rådet fördjupar arbetet med att skapa samsyn kring rollerna som samordnare och ekonom. Detta så att samordnare och ekonomer i högre grad styr mot ESF-rådets vision om en inkluderande arbetsmarknad, i avvägningen mot att möta administrativa krav. ESF-rådet bör tydliggöra att målet för myndigheten är att skapa samhällseffekter och att administrativa rutiner och krav främst är ett medel för att nå dit.

6.6 Stärk förutsättningarna för ett mer evidensbaserat arbete

Ramboll rekommenderar att ESF-rådet satsar på att öka graden av evidens i arbetet med utlysningar. På så sätt ser vi att myndigheten kan stärka projektens förutsättningar att arbeta kunskapsdrivet, samt stötta dem mot ett effektivt genomförande och goda resultat. Nedan beskriver vi tre delar som vi ser bör ingå i utvecklingen mot ett mer evidensbaserat arbete.

TA FRAM KUNSKAPSUNDERLAG I LINJE MED KUNSKAPSLÄGET

Vi rekommenderar att ESF-rådet börjar med att ta fram olika kunskapsunderlag, framför allt behovsanalyser och kunskapsöversikter. Behovsanalyserna ska beskriva och analysera de behov som utlysningar riktar sig mot. Kunskapsunderlagen ska i sin tur presentera kunskapsläget gällande vilka insatser som fungerar för att möta behoven, samt vilka förutsättningar detta kräver.

För att ta fram behovsanalyser ser vi att ESF-rådet med fördel kan använda sig av *Logical Framework Approach* (LFA). Detta eftersom LFA är väl etablerad i ESF-sfären och därigenom är lättare att använda. Behovsanalysen börjar med att beskriva hur huvudproblemet yttrar sig. Behovsanalysen beskriver intersektionellt vilka målgrupper som påverkas av problemet och hur många som ingår i respektive delmålgrupp. Behovsanalyserna bör även beskriva såväl orsakerna till som konsekvenserna av huvudproblemet, för de olika målgrupperna. Analyserna kan med fördel särskilja mellan orsaker och konsekvenser på individ-, organisations- och samhällsnivå. Med denna typ av behovsanalyser ser Ramboll att ESF-rådet har goda förutsättningar att designa träffsäkra utlysningar och generera projekt som möter specifika behov hos respektive målgrupp. ESF-rådet bör med andra ord arbeta på samma sätt som myndigheten förväntar sig att projekten ska göra.

ESF-rådet bör också ta fram kunskapsöversikter om evidensbaserade insatser. De ska beskriva vilka typer av insatser, metoder och arbetssätt som finns inom olika verksamhetsområden, samt vilken evidens eller tidigare erfarenhet som de grundas på. De bör vidare omfatta vilka målgrupper de fungerar för och vilka förutsättningar som krävs för att nå effekter med insatserna. Goda exempel bör också med fördel lyftas fram i underlagen. Med dessa underlag kan ESF-rådet utforma utlysningar och projekt i linje med sådant som har förutsättningar att lyckas. Även utlysningar och projekt för metodutveckling har nytta av att vila på denna kunskapsgrund, eftersom de då kan bygga vidare på gällande kunskapsläge i stället för att uppfinna hjulet på nytt eller genomföra arbete med svaga förutsättningar att lyckas.

Genom att göra återkommande analyser, som bygger vidare på befintligt kunskapsunderlag, ser Ramboll att ESF-rådet på sikt kan bygga upp ett helomfattande strukturkapital. Vi rekommenderar att myndigheten kumulativt utvecklar underlag som kan återanvändas i många utlysningar, i olika regioner, samt av många projekt. ESF-rådet bör låta mängden kunskapsunderlag växa över tid, tills det täcker alla områden som är relevanta för myndighetens arbete. Detta kommer även höja myndighetens beredskap för kommande krisutlysningar.

ANVÄND UNDERLAGEN FÖR ATT UTFORMA TRÄFFSÄKRA UTLYSNINGAR

Som ett andra steg rekommenderar vi att ESF-rådet sprider framtagna kunskapsunderlag till relevanta mottagare. Vi ser att myndigheten bör skapa rutiner för att säkerställa spridning av kunskapsunderlag till såväl projektägare som de samordnare som skriver utlysningar och stöttar projekt. Vi rekommenderar att ESF-rådet sammanställer och tillgängliggör myndighetens befintliga kunskapsunderlag. Sprid även relevanta och användbara kunskapsunderlag från andra aktörer, som Myndigheten för Delaktighet.

För att underlätta spridning och användning rekommenderar vi att ESF-rådet utformar populärversioner av framtagna underlag. Det ska vara tydligt för mottagarna av kunskapsunderlagen vad kunskapsläget säger att de ska göra för att lyckas. För att kunskapsunderlagen ska bli användbara ser vi att myndigheten bör ta fram underlag med projekten som målgrupp, som på ett konkret och operativt sätt kan stötta projekten i deras arbete. Sikta till exempel på material av typen *Tio studieavbrottsförebyggande insatser med evidens*, *Sju lärdomar för att nå goda resultat inom kompetensutvecklingsprojekt* eller *Fem goda exempel på arbetsmarknadsprojekt för nyanlända kvinnor*.

Det viktigaste steget är att arbeta för att ESF-rådet, projekten och andra relevanta aktörer använder framtagna kunskapsunderlag. Det finns flera användningsområden för det strukturkapital av kunskapsunderlag som vi rekommenderar, däribland:

- Inför en utlysning: utforma utlysningar på basis av aktuella behovsanalyser inom det område som utlysningen berör. Ställ krav på projektansökningar i utlysningen, så att projektägare utformar insatser i linje med evidensläget. Kommunicera även ut kunskapsunderlagen till de som ansöker, för att hjälpa dem att skriva relevanta och träffsäkra ansökningar.
- I bedömningen av projektansökningar: Använd framtagna kunskapsunderlag. Bedöm inkomna ansökningar utifrån hur väl de ligger i linje med evidens för vad som ger effekt, samt hur väl de ligger i linje med de behov som utlysningen ska möta och de målgrupper som har identifierats utifrån horisontella perspektiv. Vi ser att det bör framgå i ESF-rådets bedömningsprotokoll hur väl projekten möter evidens och relevanta behov. Vi rekommenderar också att ESF-rådet kommunicerar kunskapsunderlagen till SFP, så att även de kan göra prioritering utifrån evidensläget.
- I genomförandet av projekt: För att öka effektiviteten i projekten, och korta deras tid för planering, kan ESF-rådet även erbjuda kunskapsunderlag som stöd till projekten. Det kan bland annat handla om stöd i hur de bör genomföra sina projekt i enlighet med evidens.

UTVECKLA KAPACITET OCH RUTINER FÖR EVIDENSBASERAT ARBETE

Som ett tredje steg för att öka graden av evidens rekommenderar vi att ESF-rådet utvecklar sin organisation, budgetering och arbetssätt för att kunna ta betydande steg mot en mer evidensgrundad verksamhet. Vi ser bland annat att myndigheten behöver utveckla sin kapacitet att ta fram och tillhandahålla kunskapsunderlag till både projektägare och samordnare. Förutom att stärka förmågan och förutsättningarna för att ta fram nya underlag ser vi att det finns stor potential att tillgängliggöra och kommunicera sådant som redan finns i större utsträckning än idag. Det kan till exempel handla om att arbeta om tyngre forskningsrapporter till mer lättillgängliga format, som blir användbara för samordnare och projektägare, i linje med tidigare rekommendationer.

Som en del av detta rekommenderar vi att ESF-rådet inför två rutiner kring användning av kunskapsunderlag och analyser. Den första rutinen handlar om att göra behovsanalys enligt LFA-metoden i varje utlysning, inklusive analys enligt horisontella principer. Den andra rutinen är att bifoga kunskapsunderlag om *best practice* inom relevanta insatser till utlysningstexten. Detta som ett stöd till projektägare som utformar projekt och skriver ansökningar. I takt med att ESF-rådet når en högre kapacitet ser vi att myndigheten kan växla upp arbetet med fler rutiner som leder till en ännu mer evidensbaserad verksamhet.

6.7 Styr såväl utlysningar som utvärderingar tydligare mot lärande

Ramboll rekommenderar att ESF-rådet i högre utsträckning än idag ska bygga in lärandeaktiviteter i den interna arbetsprocessen för utlysningar. Utvärderingen visar att det finns ett stort behov och intresse av att dra lärdomar av arbetet med denna utlysning, samt använda dessa för att utveckla myndighetens arbetssätt. Även om utlysningen har varit ovanlig på flera sätt, och därmed genererat särskilt många lärdomar, ser vi att det finns stor potential att arbeta mer aktivt mer lärande även i andra utlysningar. Vi rekommenderar därför att ESF-rådet genomför interna lärandeaktiviteter med berörda personer i alla utlysningar, exempelvis efter att beslut tagits och projekt beviljats. Detta arbetssätt finns redan på plats i region Stockholm, som kan utgöra en modell.

Ramboll rekommenderar ESF-rådet att tydligare styra utvärderingar mot att generera lärande för myndigheten. Vi ser att det i många utvärderingar finns möjlighet att applicera ett fokus på hur ESF-rådet bedriver och kan fortsätta att utveckla sin verksamhet. Genom att tydliggöra detta önskemål till utvärderare, i förfrågningsunderlag och dialog, kan ESF-rådet öka användbarheten och relevansen av utvärderingarna. Om myndigheten dessutom kan, och väljer att, agera på dessa slutsatser ser vi att utvärderingarna i högre grad än idag kan bidra till kontinuerlig utveckling av verksamheten. Möjligheten omfattar både kluster- och projektutvärderingar. Vi tror dock att behovet av styrning är störst i projektutvärderingar, som historiskt sällan har gett programrelevanta slutsatser. Samtidigt ser vi att potentialen för programrelevanta slutsatser och rekommendationer är större i klusterutvärderingar.

6.8 Fortsätt att arbeta interregionalt vid behov

En lärdom från denna utlysning är att det finns ett stort värde i att arbeta interregionalt med vissa utlysningar. Ramboll rekommenderar därför att ESF-rådet fortsätter använda arbetssättet med interregionala arbetsgrupper när detta är relevant. Vi ser att ESF-rådet bör börja med att undersöka när det kan vara relevant att använda detta arbetssätt.

Vi ser att det finns flera tillfällen där det kan vara önskvärt att arbeta interregionalt. Det kan till exempel gälla nationella utlysningar för alla regioner, som denna, liksom nationella paraplyutlysningar, där nationella enheten har en utlysning i vilken andra regioner genomför uppföljande utlysningar. Det kan också vara relevant att arbeta interregionalt vid utvecklingsarbeten framåt, som de interregionala utvecklingsarbeten som pågår gällande horisontella principer och transnationalitet, liksom i de nya nationella programområdena i ESF+ (C och E). Dessutom ser vi att det interregionala arbetet kan vara en möjlighet vid utlysningar i ett mindre antal regioner.

6.9 Utveckla arbetet med horisontella principer

Ramboll rekommenderar också att ESF-rådet utvecklar sitt arbete med horisontella principer. Vi ser att myndigheten kan öka relevansen och effektiviteten i sina utlysningar genom att utgå från tydliga behovsanalyser, öka stödet till projekten, samt identifiera hur myndighetens relativa styrka kan användas på bästa sätt för att skapa nytta.

ÖKA RELEVANSEN GENOM ATT UTFORMA MÅL UTFRÅN BEHOVSANALYSER

Vi rekommenderar ESF-rådet att använda myndighetens behovsanalyser vid utformning av utlysningar. Vi ser att myndigheten bör utforma utlysningar för att möta behov utifrån horisontella perspektiv, vad gäller både vilka deltagare och vilka behov som ska prioriteras.

Vi ser också att ESF-rådet med fördel kan tillhandahålla behovsanalyser med horisontella perspektiv till potentiella projektägare, så att de vid ansökan har underlag för att rikta sig mot angelägna behov. Vi rekommenderar också att ESF-rådet konkretiserar målen för horisontella principer i respektive utlysning, samt tydliggör vad projekten ska uppnå. Detta kommer att dels underlätta för projekten att designa och styra insatser som bidrar till önskade resultat, dels möjliggöra uppföljning av hur projekten och utlysningen lyckas vad gäller horisontella principer.

ÖKA STÖDET TILL PROJEKTEN FÖR ATT LYCKAS MED HORISONTELLA PRINCIPER

Vi rekommenderar att ESF-rådet utformar konkreta och användbara guider, som ett nästa steg utifrån myndighetens *Standard för jämställdhetsintegrering*. Säkerställ att guiderna är lätta att använda, så att de kommer till nytta för projekt, samordnare och andra potentiella aktörer. Använda med fördel etablerade metoder för design och metodutveckling för att säkerställa att guiderna möter användarnas behov. Det kan till exempel vara relevant att utveckla guider tillsammans med tilltänkta användare, samt göra användartester och iterativa förbättringar.

Vi ser också att ESF-rådet kan tillhandahålla och sprida guider från andra myndigheter för att lyckas med horisontella principer. *Checklista för tillgängliga digitala möten*²² från Myndigheten för delaktighet skulle till exempel kunna underlätta utformningen av utbildningar som passar fler individer. Utöka möjligheterna till dialog med en stödgivare som är kunnig inom hur horisontella principer ska tillämpas för ett ESF-projekt. Denna stödgivare kan exempelvis vara projektets samordnare eller särskilt utpekade samordnare med fördjupad kunskap inom området.

TÄNK STRATEGISKT KRING HUR ESF-RÅDETS STYRKA KAN KOMMA TILL NYTTA

Ramboll bedömer att ESF-rådet lyckades integrera horisontella principer i utlysningen. Detta trots den snabba processen och att samordnare i viss mån arbetar på olika sätt med horisontella principer. Integreringen lyckades tack vare myndighetens väletablerade arbete och rutiner inom området.

Vi ser att ESF-rådet har en möjlighet att använda sin styrka för att minska personberoendet och höja lägstanivån i samordnarnas arbete med att integrera horisontella principer i bedömning, kravställning och stöttning av projekten. För att göra detta rekommenderar vi att ESF-rådet tar avstamp i att ställa sig frågor som: Vilka möjligheter finns att skala upp och sprida denna styrka? Hur kan myndighetens utveckling av mål för horisontella principer leda till en positiv spiral av tydlig målbild, prioritering av området, lärande, stolthet bland medarbetare och effekter genom utlysningarna? Kan ESF-rådet utvidga arbetet med den horisontella principen ekologisk hållbarhet, för att bidra till omställningen mot ett mer hållbart samhälle?

²² Myndigheten för delaktighet. *Checklista för tillgängliga digitala möten*. <https://www.mfd.se/verktyg/vagledning-for-en-tillganglig-verksamhet/tillgangliga-moten/checklista-for-tillgangliga-digitala-moten/> (hämtad 20 juni 2023).

BILAGA 1: KORT OM PROJEKTEN

I denna bilaga finns kortfattade beskrivningar av de 20 genomförda projekt som har ingått i utlysningen. Beskrivningarna är hämtade från projektbeskrivningarna på ESF-rådets hemsida.²³

CompCor

Projektägare: MITC Mälardalen Industrial Technology Center

Region: Östra Mellansverige

Projektet CompCor, Competitive Competence in Corona times, kompetensutvecklar 600 medarbetare på närmare 60 företag inom tillverkande industri - framför allt underleverantörer till fordonsindustrin - i Södermanlands, Västmanlands och Örebro län. Män och kvinnor ska inom ramen för sina nuvarande anställningar stärka sin kompetens både på grundläggande kunskapsnivå och mot industrins nya behov kopplade till digitalisering, automatisering, hållbarhetskrav och elektrifiering.

Projektet ska bidra till att tillverkande industri kan fortsätta utvecklas och skapa tillväxt, hög sysselsättning och välfärd i regionen och att företagen ska gå ur Coronakrisen med tillgodosedda kompetensbehov samt bibehållen och hållbar konkurrenskraft. Projektet ska leverera flexibel kompetensutveckling utifrån individens och företagets behov. Kompetensutvecklingen utgörs av öppna kurser online, workshops online, verksamhetsanpassade kurser - online eller i klassrum eller på arbetsplats - kunskapsöverföring/handledning på arbetsplatsen, samt kompetensutveckling som kan leda till utbildningsbevis eller att kunskaper kan valideras.

CoSkill

Projektägare: Region Skåne, Avdelningen för regional utveckling

Region: Sydsverige

Projektet Coskill - för ökad konkurrenskraft Skåne Blekinge syftar till att stärka ställningen på arbetsmarknaden för individer som är permitterade, varslade eller anställda i ekonomiskt utsatta branscher med anledning av Covid-19 krisen. Projektet kommer göra det möjligt för anställda kvinnor och män i företag i privat sektor att stärka sin kompetens där det bedöms finnas ett behov samtidigt som företag i drabbade branscher får möjlighet att kompetensutveckla sina anställda i den rådande ekonomiskt pressade situationen som Covid19- krisen inneburit. Ett flertal klusterorganisationer i Skåne och Blekinge är involverade i projektet för att säkerställa kompetens och kontaktytor in i företagen.

Projektet utgår från digital omställning som övergripande strukturpåverkande tema eftersom det kommer att vara viktigt för Skåne och Blekinge i framtiden oavsett kris. Kompetensutvecklingsinsatserna kommer att individanpassas för största nytta för individen. Beroende på var behovet är störst kommer insatserna rikta sig till en bredd av branscher och vara på olika nivå - det kommer både förekomma breda korta insatser och mer avancerade längre initiativ baserat på behoven.

Projektet har fyra fokusområden: Innovationsledning, Industri 4.0, digital närvaro och digital spets. Samtliga områden kommer att göra behovsanalyser och arbeta med skräddarsydda lösningar för individens kompetensutveckling. Det kan handla om att växla

²³ Svenska ESF-rådet. *Projektbanken*. <https://www.esf.se/resultat/projektbanken/>

upp och skala upp befintliga insatser såväl som att identifiera helt nya koncept. Det kommer både finnas ett utbud för baskompetens såväl som mer explorativa inriktningar riktat till branscher med hög kunskapsintensitet där kompetensutvecklingsinsatser från yrkeshögskola och universitet/högskola också kan vara aktuellt. Förutom att tillhandahålla kompetensutveckling till individer i Skåne och Blekinge kommer projektet även utveckla samverkansförmågan för Skåne och Blekinges parter för ökad handlingsförmåga att ställa om när omvärlden förändras i snabb takt.

E-kurser besöksnäring Sörmland

Projektägare: Stua AB

Region: Östra Mellansverige

Projektet stärker besöksnäringen i Sörmland och Sverige, genom kompetensutveckling som gör den mer konkurrenskraftig på lång sikt. Anställda får stärkt kompetens och ställning i sin profession samt på arbetsmarknaden. Genom att utveckla besöksnäringen och destinationer i Sörmland skapas värden för de verksamma i besöksnäringen, men även för andra företag, kommuner, medborgare och regioner. Besöksnäringen är ofta mindre företag – med få anställda, många unga, nyanlända, utlandsfödda, med lägre utbildningsnivå – som har svårt att skicka i väg personal på utbildning, men behovet att utbilda personalen finns där och stärker både individernas och företagets konkurrenskraft. I och med att tekniken nu finns, så har utbildning och umgänge online blivit något naturligt som används både privat, och i företag, skolor och samhällsfunktioner.

Utbildningarna som genomförs ska stärka och utveckla företagen och deras anställda och innehållet formas för att matcha de förutsättningar som Sörmlands aktörer i besöksnäringen har, kopplat till de krav som omvärlden har ställt på besöksnäringen i nuläget och i framtiden. De företag och anställda som överlever, och som är snabba och ställer om har en möjlighet att stärka sin roll genom kompetensutveckling. Upplägget för utbildningar är flexibelt och byggs i moduler i e-kurser, för att lätt kunna uppdateras och byggas på till exempel i olika steg och i olika kunskapsnivåer. Resultat kan mätas i den digitala lärplattformen, som redan finns lanserad, samt följas upp med analyser för att uppdatera innehållet. I analysfasen behöver det kartläggas vilka funktioner som kan krävas och som inte finns idag. Eftersom e-kurser är mer tids- och kostnadseffektivt, kan upplägget i projektet med fördel även delas upp i till exempel vissa utbildningar för ägare och chefer i företaget, med andra utbildningar för andra olika roller i företaget, för att uppfylla flera behov. Att använda projektet för att ta fram olika utbildningar gör att det byggs upp ett kunskapsbibliotek, som med fördel kan användas flera gånger i framtiden.

Besöksnäringen står nu i ett läge där de snabbt behöver öka efterfrågan, men det kommer ta tid och kräva helt nya arbetssätt. Dock kan äldre metoder i förnyad form vara användbara, men i ny tappning då nya idéer krävs för att nå helt nya målgrupper, som företagen kanske inte arbetat fokuserat mot tidigare. Här bör utbildningen dra nytta av den kommande hemestertrenden, där flera inte har en möjlighet att åka på resor utomlands, som tidigare, men som gärna hittar på saker och reser med familjen. Som exempel kan personer med funktionsnedsättning, personer med utländsk bakgrund och andra målgrupper som i vanliga fall reser och spenderar sin semester utomlands anges. Utmaningen ligger i att locka dessa målgrupper att vilja besöka just Sörmland och hemmamarknaden. Där krävs en omställning och ändring i både arbetssättet i verksamheterna, paketeringen av utbudet och kommunikationen av detta. Befintliga produkter kan skruvas och ställas om, riktas mot nya målgrupper och därefter paketeras och prissätts helt annorlunda än tidigare. Insatserna ska matchas med hemester trenden samt företagets och de anställdas behov för att kunna ställa om mot nya trender.

Genom ovan aktiviteter stärker besöksnäringen sin konkurrenskraft, både som företag och på individnivå, vilket gör att de kan tillämpa ett mer agilt arbetssätt och en flexibel

affärsmodell utifrån rådande marknadsförutsättningar. Sörmlands besöksnäring och dess medarbetares ökade kunskap kring scenarioplanering, marknader, målgrupper, försäljning genom digitaliseringens möjligheter leder till snabbare förändringar och omställning. I hög grad ska projektet professionalisera näringen, dess affärsmodeller och stödja utvecklingen mot olika målgrupper och kunder. Därtill ska projektet ha bidragit till en ökad medvetenhet och implementering i jämställdhet, tillgänglighet och inkludering samt arbetat i hela projektprocessen med de horisontella perspektiven.

Framtidssäkrad industri

Projektägare: Region Jönköpings län, Regional utveckling Landstingets Kansli

Region: Småland & Öarna

Den pågående Corona-pandemin har skakat om den svenska industrin. Såväl anställda som företagare är djupt bekymrade för framtiden. Samtidigt resulterar det i ett nytt fokus på att söka nya vägar post pandemin. Att inte ställa in utan ställa om. Nu fokuseras på behovet av att stärka såväl företag som anställda för att vara redo när hjulen börjar snurra igen. Svensk industri står inför stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjning. Den tekniska och digitala utvecklingen går mycket snabbt. Det skapar förändrade krav på de anställdas kompetens samt hur företagsledningar arbetar med strategisk kompetensförsörjning. Samtidigt har industrin under en lång tid haft svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens i takt med de behov som finns. Utmaningarna är desamma oavsett bransch och storlek på företag vilket gör att det finns mycket att vinna på samverkan inom detta område.

Projektet Framtidssäkrad industri syftar till att genom branschvalidering och kompetenskartläggning synliggöra kompetensbehov gentemot industrins kompetenskriterier, etablera strukturerad handledning kring företagets arbets sätt med strategisk kompetensförsörjning samt kompetensutveckla anställda som leder till erkända kompetensbevis eller certifikat. Företagens arbets sätt med kompetensfrågan behöver utvecklas till att blir mer strukturerat och strategiskt så att anställda inte stannar upp i sin yrkesutveckling och företaget får kraft att vara konkurrenskraftig över tid.

Genom detta projekt kommer anställda att stärka sin kompetens och ställning på arbetsmarknaden. Företag inom drabbade branscher får redskap att möta den situation som uppkommit med anledning av Corona. Projektet kommer också att etablera ett systematiskt arbete för kompetensförsörjning hos företagsledningar. Regionala noder för livslångt lärande kommer att säkerställas. Region Jönköpings län, i egenskap av projektägare, kommer att tillsammans med Region Kronoberg utveckla sin roll och kapacitet som regionalt utvecklingsansvarig aktör när det gäller arbetet med kompetensförsörjningsfrågor i relation till länens industri.

GR kompetensomställning

Projektägare: Göteborgsregionen, Göteborgsregionen GR Utbildning

Region: Västsverige

I Göteborgsregionen finns en lång tradition av framgångsrik samverkan kring kompetensförsörjning mellan olika aktörer. GR har i flera projekt sett behovet av en gemensam plattform för regionalt kompetensarbete, och under 2018 deltog man när Göteborgs Stad och Business Region Göteborg (BRG) utifrån sin kompetensförsörjningsplan bildade ett kompetensråd bestående av 14 organisationer som antog namnet Göteborgsregionens kompetensråd. Rådet har bland annat till uppgift att etablera branschspecifika kompetensråd som samlar ett antal aktörer för att verka för kompetensförsörjningsfrågan riktat mot just den branschen.

I ett strategiskt perspektiv ska de branschspecifika kompetensråden genom kraftsamling och fokusering bidra till att skapa kortare beslutsvägar. De ska även möjliggöra ett systematiskt arbete kring branschens behov av kompetens, både ny och de som redan är yrkesverksamma. Arbetet har lett till goda resultat och det finns höga förväntningar på det gemensamma arbetet från parterna i kompetensråden, som ser nyttan och det faktiska värdet av att ingå i samverkan. Det har sedan starten blivit tydligt att det finns behov av att etablera en operativ infrastruktur som arbetar med verkställandet av kompetensutvecklingsinsatser, ett behov som accentuerats än mer till följd av Covid-19 och de omfattande utmaningar som arbetsmarknaden står inför.

Göteborgsregionens kompetensomställning är ett samverkansprojekt som kommer att genomföras under ledning av GR tillsammans med flera strategiskt viktiga aktörer som önskar driva kompetensomställningen i Västsverige framåt; häribland finns BRG, Västra Götalandsregionen, Göteborgs Stad men också övriga parter i Göteborgsregionens kompetensråd. Målsättningen för Göteborgsregionens kompetensomställning är att 1750 varslade, permitterade eller anställda kvinnor och män inom fordonsindustrin samt företag inom handel, besöksnäring, transport, teknik/industri erhåller kompetensutveckling som stärker deras position inom nuvarande bransch eller står bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller en annan bransch. Respektive bransch har gjort bedömningen att Covid-19 får stora konsekvenser för deras kompetensförsörjning i Västsverige, också kopplat till de horisontella principerna om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering, och att det finns ett stort behov av omställning för ett antal yrkeskategorier.

En förutsättning för ett framgångsrikt omställningsarbete är att etablera ett Kompetensnav för ovanstående branscher, samt för individers omställningsbehov med syfte att bygga upp en permanent organisation som arbetar med verkställandet av kompetensutvecklingsinsatser. Kompetensnavet ska utgöra infrastrukturen och den operativa motorn för deltagande branschens kompetensomställning och ska fortleva efter att projektet är avslutat. Projektet har en tydlig koppling till Göteborgsregionens kompetensråd samt de branschspecifika råden. Tillsammans med de branschspecifika kompetensråden för respektive berörd bransch kommer Kompetensnavet att vara verkställande för de insatser som genomförs. Råden ger inspel till Kompetensnavet kring behov hos respektive bransch, bidrar med omvärldsbevakning samt skapar en legitimitet till Kompetensnavet. De insatser som projektet utvecklar ska kunna användas som ett kontinuerligt inslag i företags/organisationers utvecklingsarbete och kunna appliceras på alla branschområden.

Handelskraft

Projektägare: Region Västernorrland, Regional utveckling

Region: Mellersta Norrland

Mot bakgrund av den situation vi nu befinner oss i med Coronaviruset har en stor andel människor permitterats i båda våra län. Den bransch som just nu har det svårast i länen är handelssektorn. Den 4/5 uppdaterade Tillväxtverket sin statistik över inkomna korttidsarbetsansökningar: Västernorrland - permitterade inom handel: 1140 individer. Jämtland - permitterade inom handel: 1103 individer. I augusti visade Tillväxtverkets statistik över inkomna korttidsarbetsansökningar en ökning i båda länen: Västernorrland - permitterade inom handel: 1 472st, detta motsvarar 13,1 % av alla som arbetar inom branschen i Västernorrland. Jämtland - permitterade inom handel: 1312 individer.

Vi står idag inför en situation på arbetsmarknaden i Västernorrland och Jämtlands län där permitteringar för små och medelstora företag ökar lavinartat. Mer än var tionde invånare i arbetsför ålder arbetar idag inom denna sektor i våra respektive län. Syftet med detta projekt, Handelskraft, är att skapa möjligheter för ledning och medarbetare inom privat sektor att kompetensutveckla sig. Individen kan vara permitterad, varslad eller anställd.

Kompetensutvecklingen i projektet kan leda till att deltagaren erhåller ett utbildningsbevis eller riktade kompetenshöjande insatser. Insatserna kan vara integrerade i den ordinarie verksamheten och varvas med praktiska moment. Kompetensutvecklingen kan avse olika metoder och verktyg, bland annat: utbildningar, handledning på arbetsplatsen och förbättrade verktyg för kartläggning.

Projektet inleds med en kompetenskartläggning av handel och försäljningssektor och närliggande branscher. Dessa individer som genomgår kompetenskartläggningen kommer att få stöd för omställning eller kompetensutveckling genom regionala omställningskoordinatorer som rustar individerna i deras livslånga lärande. För att de insatser som individerna efterfrågar skall vara efterfrågade av anställande arbetsliv så anställs en utbildningskoordinator för matchning som arbetar aktivt för att dessa insatser skapar eftertraktade aktiviteter som stödjer målgruppen. Vidare ska dessa insatser synliggöras på en digital plattform så att individer i målgruppen får en överblick över vilka möjligheter som finns för fortbildning, karriärväxling eller omställning. I projektet ingår Region Västernorrland, Region Jämtland, Handelskammaren, Arbetsförmedlingen och Företagarna. Målet är att 200 individer inom handel och närliggande branscher genomgår kompetenshöjande insatser.²⁴

Kanonkompetens 2022

Projektägare: Karlskoga Kommun, ARBETSMARKNADSENHETEN

Region: Östra Mellansverige

Projektet syftar till att stödja de personer, i besöksnäringen, som riskerar att förlora, eller har förlorat sitt arbete. Projektet skall arbeta med att stärka och bredda deras kompetens inom besöksnäringens område. Utbildningen skall också göra dem starkare på andra delar av servicesektorn och mot vissa delar av den kommunala sektorn där kompetensen efterfrågas. Projektet är ett samarbete med de företag i Karlskoga/Degerfors inom besöksnäringen som drabbats av Covid 19. I samarbete med företag inom besöksnäringen tas en utbildningsplan fram som skall kunna ta emot 60 personer under 1,5 år och ge dem en heltäckande utbildning inom hotell och restaurangbranschen. Projektet skall ledas av en projektledare med lång erfarenhet från branschen med goda kontakter med företagen inom näringsgrenen i Karlskoga/Degerfors. Projektet kommer att ge utbildningsbevis för genomförda delar av kurserna och målsättningen är att 75% deltagarna skall klara av att erhålla utbildningsbevis från samtliga kurser. Utbildningen kommer att vara förlagd i för verksamheten anpassade lokaler och deltagarna kommer att erhålla praktik i den verksamhet som bedrivs vid de deltagande företagen.

Kompa Halland

Projektägare: Högskolan i Halmstad, Akademin för hälsa och välfärd

Region: Västsverige

Kompa Halland är förberett för och har kapacitet att direkt, från projektets första dag i juni, kunna sätta i gång med att leverera kompetensutvecklingsinsatser för varslade, permitterade eller anställda i ekonomiskt utsatta företag i Halland. Projektets samverkansparter utgörs av de viktigaste offentliga aktörerna i Halland; Region Halland, de sex hallandskommunerna, Högskolan i Halmstad samt TEK Kompetens, en kompetensutvecklingsorganisation med 25 års erfarenhet av att driva och genomföra kompetensutvecklingsinsatser i näringslivet i Halland. En av parterna, Region Halland, har samordningsansvar för all vuxenutbildning i Halland och tillsammans med kommunernas

²⁴ Beskrivningen av detta projekt finns här: <https://www.esf.se/resultat/projektbanken/projekt/?dnr=2020/00330>

medverkan kommer projektet att ha en effektiv kommunikationskanal till det reguljära utbildningssystemet för vuxna. Vid behov kommer projektet att kunna slussa personer dit.

Parterna har sedan flera år ett väl fungerande samarbete och har gemensamt arbetat strategiskt och operativt i olika projekt för att stödja kompetensförsörjning och förnyelse i näringslivet. Så sent som månaderna före coronakrisens början arbetade parterna tillsammans i ett brett kompetensutvecklingsprojekt riktat mot små och medelstora företag i Halland och genomförde insatser direkt i företagen. Detta arbete är grunden till att Kompa Halland omgående kan komma i gång med operativa kompetensutvecklingsinsatser som skapar värde för både individer och företag. Detta innebär att relevanta, skräddarsydda och individuellt baserade aktiviteter kommer att kunna erbjudas med snabb uppstart och med stor flexibilitet. Projektparterna har också etablerade relationer med företagsnätverk, branschorganisationer och fackliga organisationer. Dessa kommer tillsammans med Arbetsförmedlingen att ingå i det externa kompetensråd som projektet avser inrätta.

Den situation som utvecklats till följd av Coronakrisen drabbar Halland i hög grad. Halland har i nuläget av ett stort antal varsel om uppsägningar och är ett av de län som har högst andel varslade/1000 sysselsatta. I slutet av april var Halland det sjunde värst drabbade länet i landet. Drygt 6 400 personer är korttidspermitterade (24 april 2020) och ytterligare ca 6 000 personer är öppet arbetslösa. I takt med att krisen fördjupas kommer allt fler företag i det halländska näringslivet att få stora problem med omfattande konsekvenser för tusentals medarbetare. Konsekvenserna är svåra att överblicka i nuläget men att de kommer att bli avsevärda finns det ingen tvekan om. Ett viktigt verktyg för att minska sårbarheten och mildra effekterna av krisen är kompetensutveckling. Företagen behöver öka sin förmåga att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning och förnyelse för att öka sin konkurrenskraft. Medarbetarna behöver utveckla sin kompetens för att stärka sin position i företagen och på arbetsmarknaden.

Kompa Hallands syfte är att kvinnor och män, varslade, permitterade eller anställda i ekonomiskt utsatta branscher med en osäker position på arbetsmarknaden i Halland får en starkare position genom att delta i kompetensutvecklingsaktiviteter. Projektet ska göra det genom en flexibel och agil verksamhet som drivs av en liten och effektiv projektgrupp som ska fungera som en mäklarorganisation mellan kompetensbehov och matchande kompetensutvecklingsinsatser. Kompa Halland kommer därför snabbt att kunna leverera korta, akuta insatser riktat till de anställda och företag som är mest utsatta, men ska samtidigt utveckla kompetensutvecklingsinsatser som på längre sikt ska bidra till att minska sårbarheten och öka förnyelsekraften i näringslivet i Halland.

Kompetens för konkurrenskraft

Projektägare: Trygghetsfonden TSL, Trygghetsfonden TSL

Region: ESF Nationellt

Hela världen har drabbats av en pandemi som fått förödande och mycket svåra konsekvenser för både företag, organisationer och dess anställda. Dessa konsekvenser har på en mycket kort tid påverkat arbetsmarknaden på ett genomgripande negativt sätt och har resulterat i mycket omfattande antal varsel och uppsägningar. Regeringen har vidtagit flera åtgärder vars syfte är att dämpa de negativa konsekvenserna. En av dessa insatser är möjligheten för företag att ansöka om ekonomiskt stöd för korttidsarbete (permittering) med anledning av Coronapandemin. Ett ytterligare initiativ är att utlysa medel via Europeiska Socialfonden (ESF) för att kunna ge möjligheter för företag och dess anställda att under korttidsarbete och varsel få ta del av kompetensutvecklingsinsatser som syftar till att stärka individens kompetens på arbetsplatsen och/eller sin position på

arbetsmarknaden. Trygghetsfonden TSL (TSL) överlämnar inom ramen för denna ESF:s utlysning en ansökan om att leda ett projekt inom ramen för utlysningens nationella medel under projektnamnet "Kompetens för konkurrenskraft - för individer och företag".

Trygghetsfonden TSL är omställningsorganisationen stiftat av Svenskt Näringsliv och LO för arbetare inom det privata näringslivet. Totalt omfattas 70 000 företag och 2 000 000 medarbetare av TSL:s omställningsavtal. Vårt mål är att hjälpa privatanställda arbetare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att hitta ett nytt jobb, starta eget eller att börja studera. 9 av 10 har det senaste året hittat en ny lösning inom 12 månader. Sammanfattningsvis har TSL en lång erfarenhet av omställning och underlättar strukturomvandlingen på arbetsmarknaden samt stärker matchningen mellan företagets behov och de anställdas kompetens. Målgruppen för föreslaget projekt är permitterad (korttidsarbetande), varslad och anställd personal inom ekonomiskt utsatta branscher. I nuläget bedömer TSL att andelen inom TSL-anslutna företag uppgår till ca 70 % av totala antalet som varslats eller som arbetar på ett företag som beviljats korttidsarbete. Sammantaget omfattades 300 000 anställda i 30 000 företag av korttidslösningar enligt Tillväxtverkets statistik per den 29 april 2020.

Projektet "Kompetens för konkurrenskraft - för individer och företag" innebär att TSL som projektägare för ett nationellt projekt utvecklar en verksamhet som erbjuder och ger företag och dess anställda möjlighet att ansöka om validerings- och kompetensutvecklingsinsatser. Projektansökan avser projekt på nationell nivå. Operativt innebär projektet att TSL upphandlar validerings- och utbildningsinsatser, informerar om insatserna och hanterar ansökningarna av dessa. Samverkan och dialog med för projektet relevanta aktörer är en viktig del och innefattar aktörer som t.ex. arbetsgivar- och arbetstagarparter, branschorganisationer, myndigheter, validerings- och utbildningsaktörer. Projektet lägger även stor vikt vid att i utformningen och implementeringen integrera jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet. Därutöver ansvarar TSL för att administrera och säkerställa uppföljning av mål och kvalitet i projektet.

Förväntade resultat av projektet är att kvinnor och män erbjuds och tar del av kompetensutveckling. Av dem som tagit del av insatserna är målet att dessa upplever att de stärkt sin kompetens inom ramen för nuvarande anställning och/eller att de upplever sig stå bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller en annan bransch. För företagen är förväntade effekter att kompetensutvecklingsinsatserna upplevs bidra till att stärka konkurrenskraften genom stärkta kompetenser hos anställda. Projektets ambition är även att en arbetsmodell för kompetensutveckling för anställda utvecklas och som i framtiden kan användas som modell vid korttidsarbete eller för liknande målsättningar för anställdas kompetensförsörjning.

Kompetens inför framtiden

Projektägare: Viadidakt, Kullbergsska huset, staben

Region: Östra Mellansverige

Katrineholm och Vingåker är traditionella industriorter där en stor del av befolkningen sedan länge är beroende av jobb inom industrin för att klara sin försörjning. Den kris som nu uppstått i och med utbrottet av Coronapandemin saknar motsvarighet och människors hälsa och ekonomi hotas världen över. På samma sätt är företag hotade i Katrineholm och Vingåker och därmed kvinnors och mäns möjligheter att försörja sig och sina familjer. Coronapandemin har lett till att arbetsmarknaden står under stora förändringar. I kommunerna Katrineholm och Vingåker har stora varsel lagts och många anställda är permitterade eller varslade från arbete inom industrin. Samtidigt har andra företag stora rekryteringsbehov och söker efter utbildad personal. Projektet KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN stärker kompetensen hos permitterade, varslade och anställda inom ekonomiskt hårt ansatta industriföretag. Projektet vill möjliggöra en effektiv matchning

mellan arbetsgivarnas behov av arbetskraft och den arbetskraft som finns till förfogande efter avslutade kompetensutvecklingsinsatser. Projektet stärker kvinnors och mäns ställning inom nuvarande anställning eller gör dem bättre rustade för anställning inom ett annat företag eller bransch.

Lågkonjunkturen som följer på Coronapandemin skiljer sig markant från vanliga lågkonjunkturer utifrån att de negativa processerna sker hastigare och mer drastiskt än vid normala lågkonjunkturer. En annan skillnad är att vissa branscher och företag har kraftigt minskad efterfrågan och sysselsättningsbrist medan andra har kraftigt ökad efterfrågan och personalbrist. En bransch som har ökad efterfrågan på personal är vårdsektorn, där Coronapandemin lett till ökad efterfrågan på vårdinsatser parallellt med en kraftig ökad sjukfrånvaro bland de som arbetar inom vården. Det finns behov av personal med utbildning mot vårdsektorn. Andra exempel på företag i Katrineholm- och Vingåkersområdet som har ökad efterfrågan på personal är livsmedelsproduktion och distribution med behov av personal med behörighet för materialhantering samt kompetens inom livsmedelshygien. Kompetensutvecklingsinsatser som möjliggör omställning från industri till dessa branscher ska tillgodose av projekt KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN.

Bland svenska industriföretag nämns ofta att den fjärde industrirevolutionen står för dörren även kallad Industri 4.0. Industri 4.0, som handlar om långtgående automatisering och smart digital logistik, leder till att det blir mer lönsamt att ta hand om större delar av produktionen i egna fabriker istället för produktion i låglöneländer. Den pågående Coronapandemin har aktualiserat de negativa sidorna av att vara beroende av underleverantörer från andra länder vilket gör att utvecklingen mot Industri 4.0 kommer att påskyndas. Industri 4.0 medför större krav på digitala kunskaper hos anställda. Nuvarande situation med arbetsbrist är ett ypperligt tillfälle att höja personalens digitala kompetenser vilket är en viktig komponent för att industriföretagen i Katrineholm och i Vingåker ska bli delaktiga i utvecklingen mot Industri 4.0. Eftersom de horisontella kriterierna, jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering, ska beaktas och integreras i projektet görs en värderingspolicy för både personalen och målgrupper. En gemensam grundsyn utifrån allas lika värde och rätt till arbete kommer att fastställas. Projektägare för projekt KOMPETENS FÖR FRAMTIDEN är Viadidakt (gemensam förvaltning för arbetsmarknad och vuxnas lärande i Katrineholms kommun och Vingåkers kommun).

Kompetensinsatser Besöksnäring

Projektägare: Region Västmanland, Regional utvecklingsförvaltning

Region: Östra Mellansverige

Genom detta projekt vill Region Västmanland, Region Örebro och Region Östergötland ta ett gemensamt grepp tillsammans med Handelskammaren Mälardalen kring utmaningar med ekonomisk kris, permitteringar och höga varseltal inom den regionala besöksnäringen. Regionerna i Östra Mellansverige har goda erfarenheter att samverka i projektform. Det ger ett bra kunskapsutbud och fler aktörer får chans att lära av varandra och den kunskapsbank som byggs upp blir bredare och stabilare. Detta projekt innebär en bred samverkan mellan regioner, branschföreträdare och näringslivet samt de reguljära utbildningssystemen och övriga system som stöttar kompetensutveckling och det livslånga lärandet.

Besöksnäringen har under en lång tid vuxit snabbt i Sverige men under rådande omständigheter med covid-19 har branschen gått från att vara den snabbast växande näringen till att vara den bransch som drabbas allra hårdast av den ekonomiska situation som följer av pandemin. Turism och besöksnäring bidrar till tillväxt i flera branscher, som hotell och logi, restaurang, detaljhandel, transporter och aktivitetsföretag och samtliga verksamheter har idag stora svårigheter att hitta kunder och besökare. Restriktioner och

förändring av människors beteende leder till en nästintill obefintlig konsumtion inom till exempel hotell- och restaurangnäringen. Reseförbud har drastiskt minskat antalet övernattande och mötesförbudet för fler än 50 personer har raderat beställningar på konferenser och andra mötesformer. Utifrån de utmaningar som är identifierade kommer projektet arbeta med tre områden:

- Individnivå - Kvinnor och män som varslas eller permitteras inom besöksnäringen till följd av covid-19 ska få kompetensutveckling för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden.
- Organisationsnivå - Främja förmåga till strategisk kompetensförsörjning inom besöksnäringen för att branschen ska kunna stå väl rustad för att ta emot ny arbetskraft och kompetensutveckla befintlig personal.
- Strukturnivå - Stärka strategisk samverkan mellan företag inom besöksnäringen och de system som stöttar individens kompetensutveckling och livslångt lärande.

Samtliga deltagande företag ser ett stort behov av kompetenshöjande insatser för befintlig personal som idag är varslad eller permitterad, både för medarbetare som behöver stärka sin roll och för medarbetare som är redo att ta nästa steg i sin karriär. Oavsett yrkesroll krävs ständiga utveckling för att svara upp mot de krav som ställs på arbetsmarknaden. Företagen ser också värdet att kunna profilera sig som en attraktiv arbetsplats om man arbetar med strategiskt med kompetensförsörjning. Det är en ledningsfråga, att skapa kunskap och kompetens hos ledare och chefer och ha de rätta verktygen. Men det handlar också om att få anställda positiva till livslångt lärande. Att skapa ett engagemang och efterfrågan från de anställda om den egna kompetensutvecklingen skapar en grund för intresset för ett livslångt lärande från den enskilde individen.

I en jämställdhetsanalys som genomförts inom industrin ser vi att kvinnorna får generellt fått mindre kompetensutveckling och har mer monotona och enformiga arbetsuppgifter. Vi har idag inte kunskap om hur detta ser ut inom besöksnäringen och detta blir en viktig del att undersöka inom ramen för detta projekt. Vi vet att branschen är relativt jämställd gällande antalet kvinnor och män som arbetar och vi behöver titta närmre på kompetensutveckling och ledarskap utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Tidigare erfarenheter visar att utbildningsaktörer behöver en tydligare bild av kompetensbehoven inom besöksnäringen. Projektet ska bidra till att en starkare samverkan mellan företag och utbildningsaktörer i syfte att skapa rätt utbildningsutbud i rätt tid. När branschen blir bättre på att synliggöra och beskriva sina framtida kompetensbehov blir det också lättare att snabbt skapa utbildningsupplägg som ger individer verktyg för att matcha behovet. Detta bidrar till ökade möjligheter för individer att stärka sin ställning på arbetsmarknaden.

Lyftkraft Dalarna

Projektägare: Falun Borlänge-regionen AB, Falun Borlänge-regionen AB

Region: Norra Mellansverige

Arbetsmarknaden står under stora förändringar till följd av Coronapandemin. Företagens ekonomi är mycket ansträngd och i spåren av pandemin har många anställda blivit varslade eller permitterade och arbetslösheten förutspås öka markant. Samtidigt finns fortfarande inom vissa branscher behov av arbetskraft och kompetens. I Dalarna sker förändringarna mot bakgrund av redan befintliga utmaningar kring kompetensförsörjning så som demografiska utmaningar, könssegregerad arbetsmarknad och låg utbildningsnivå.

Syftet med projekt Lyftkraft Dalarna är att färre personer ska bli arbetslösa till följd av Coronapandemin och att arbetsgivare får bättre möjlighet till kompetensförsörjning genom en breddad rekryteringsbas.

I projektet kartläggs initialt målgruppen, varslade, permitterade och anställda i små och medelstora företag inom ekonomiskt utsatta branscher. Målgruppen ges sedan möjlighet

till Kompetensutvecklingsinsatserna som utgår från individernas behov med syfte att de ska kunna behålla sin nuvarande anställning alternativt stärka sin ställning på arbetsmarknaden. För att uppnå detta upphandlas och genomförs insatser som tydligt speglar kompetensbehoven hos individen, företaget och arbetsmarknaden i stort. För att ytterligare stärka individernas ställning och öka arbetsgivares möjligheter till kompetensförsörjning finns genom hela projektet en tydlig prägel av de horisontella principerna. Bland annat uppmuntras individer att göra normbrytande utbildningsval.

Projektet Lyftkraft kommer att verka i hela Dalarna men ha sin fysiska placering på Falun Borlänge-regionens kontor i Dalarna Science Park, Borlänge. Genomförandet sker med en slimmad organisation för att så stor del som möjligt av de beviljade medlen ska komma målgruppen till godo. Samverkansparter som kommunernas näringslivskontor och ett antal företagsfrämjare får därmed en mycket viktig roll. De kommer bland annat att fungera som en länk mellan projektet och målgruppen. I sina dagliga kontakter med företagen identifierar de behov hos företagen som sedan ligger till grund för kartläggning och upphandling. De kommer också upplysa om möjligheten till kompetensutveckling och marknadsföra planerade insatser. Insatserna redovisas per bransch, kommun och företagsstorlek som information till intressenterna. Informationen kan användas som stöd i analyser samt i deras fortsatta kontakt och arbete med målgruppen.

Omställning Gävleborg

Projektägare: Företagsutbildarna i Hälsingland Ek för, Företagsutbildarna

Region: Norra Mellansverige

Gävleborg står som resten av Sverige för stora utmaningar pga. coronakrisen men Gävleborg har en större utmaning eftersom man har bland de lägsta utbildningsnivåerna i landet. Det gör att det är ännu viktigare för Gävleborg att lyfta sig kompetensmässigt. Projektet Omställning Gävleborg har till uppgift att identifiera de personer som drabbats av coronakrisen, både i företagen och de som är varslade och uppsagda. Genom en väl beprövad modell för hur man arbetar med analys och genomförande och dokumentation av olika utbildningsinsatser genom Företagsutbildarnas arbetssätt kommer projekt omställning Hudiksvall att ha tillgång till det.

Projektet skall samverka med en rad samarbetspartners för att hitta så många individer som möjligt som är i behov av utbildning. Tillvägagångssättet är att göra kompetensanalyser på medverkande företag för att identifiera behoven av kompetensutveckling sedan samordna utbildningsinsatser så att flera kan delta, som har liknande behov. Det ger oss kunskapsöverföring mellan individer och företag som kan ge viktiga nätverk av kunskap. Efter projektets slut skall beställaren ESF och alla samarbetspartners samt deltagande företag få ta del av resultaten och den statistik som generats.

På väg framåt

Projektägare: Kommunal Stockholms län, Kommunal Stockholms län

Region: Stockholm

Projektet "På väg framåt" kommer erbjuda 500 personer som arbetar inom branscherna Hushållsnära tjänster och Beställningstrafik kompetensutvecklande insatser. Dessa är de två branscher inom Kommunals avtalsområde som har drabbats hårdast av förändringar på arbetsmarknaden på grund av Coronapandemin. Följderna av detta har blivit permitteringar, varsel, uppsägningar och flera osäkra anställningar för medarbetarna och minskad lönsamhet för flera av företagen. Ett flertal medarbetare inom dessa branscher har låg utbildningsbakgrund och bristfälliga kunskaper i svenska språket, vilket medför att de har en låg ställning på arbetsmarknaden och riskerar att bli långtidsarbetslösa om de förlorar sina arbeten. Genom att erbjuda utbildningar baserade på såväl medarbetarnas

som företagens behov av kompetensutveckling skapas möjligheter att motverka den negativa trenden hos många företag. Företagens konkurrenskraft stärks om de stärker medarbetarnas kompetens och därmed har möjlighet att utföra fler typer av arbetsuppgifter eller kan utföra nuvarande arbetsuppgifter på bättre och effektivare sätt. Ökad kompetens bland medarbetarna leder även till att de ökar sin attraktivitet på arbetsmarknaden och har fler möjligheter om de skulle förlora sina arbeten.

För att ytterligare hjälpa medarbetarna på vägen och stärka deras självförtroende och självkänsla kommer de erbjudas individuell vägledning/coachning. Samtliga företag som deltar kommer få genomgå workshops/utbildningar i jämställdhet, tillgänglighet och ekologisk hållbarhet och vi vet ju att forskningen påvisar att jämställdhet och inkludering är faktorer som bidrar till lönsamhet.²⁵

RE:SKILLS TEXTILE & FASHION

Projektägare: Högskolan i Borås / Science Park Borås, Högskolan i Borås

Region: ESF Nationellt

Textil- och modebranschen är satt under hård press till följd av restriktioner i människors umgänge i arbets- och vardagsliv. Till de hårdast drabbade hör modehandeln. Bakåt i kedjan drabbas även leverantörer och tillverkare, och alla de svenska kedjor och varumärken som har sin största intäkt utomlands, i länder där handeln helt stängts ner. Under perioden 12–31 mars föll klädesförsäljningen med 49 procent, och skoförsäljningen med hela 57 procent. Under våren har vi redan sett många konkurser och som det ser ut nu är det mellan 4-5000 anställda som berörs av någon av åtgärderna permittering/varsel/ uppsägning. Konjunkturinstitutets KI-barometern för april blev en rysare. Barometerindikatorn som sammanfattar svaren från både företag och hushåll föll kraftigt och djupare än under finanskrisen. Fallet under april är större än något som tidigare har observerats. Med tanke på det akuta läget i världen både för hälsan, klimatet och ekonomin vore det ett utmärkt tillfälle för en hårt drabbad bransch att lösa ett behov av ny vidareutbildad arbetskraft samtidigt som vi hjälper företagen att uppnå FN:s globala hållbarhetsmål.

Med det som bakgrund har branschen samlat sig och ser att vi kan lösa en jobbkris samtidigt som vi förbättrar miljön och går mot en hållbarare handel, produktion och konsumtion, Modebranschen står inför ett stort skifte som vi har arbetat aktivt med även innan krisen, bland annat genom regeringsuppdraget Textile & Fashion 2030. Den nuvarande krisen gör att vi ser över produktionskedjor, beredskapslager med textila produkter och möjligheten att ha i alla fall delar av produktionen närmare än idag, gör att bedömningen är att personalstyrkan kommer att bibehållas, eller öka något i den närproducerade delen av textilindustrin inom närmsta femårsperioden. Tanken är att få permittierade eller uppsagda i modehandeln att genom vidareutbildning inom textil bli attraktiv arbetskraft för att fylla vakanta tjänster i främst den nya hållbara handeln eller producerande textilindustrin men också inom den textila e-handeln. Det kan vara inom tjänster som idag är mycket svåra att rekrytera med ett tydligt behov såsom: säljare med hållbarhetskompetens, textila processoperatörer, industrisömmerskor, sömmerskor, direktriser, textila sorterare med inriktning mot second hand, tekniska säljare B2B eller textila inköpsassistenter.

Textilindustrin har stora pensionsavgångar med upp till 2000 personer i närtid så det finns platser att fylla där uppsagda från modehandeln efter vidareutbildning skulle vara ett mycket välkommet tillskott. Vi tänker oss också att ett antal nya yrken tillkommer som kräver nya kompetenser och att nya företag startas inom exempelvis re: make av kläder,

²⁵ Beskrivning för detta projekt finns här: <https://www.esf.se/resultat/projektbanken/projekt/?dnr=2020/00345>

reparation av kläder och ytterligare företag i form av moderna second hand butiker. Vi ser även att de som återgår till butiksarbete i framtidens hållbara butiker när marknaden hämtat sig behöver nya kompetenser, tex rådgivning inom hållbarhet och mode samt textil materialkunskap för att hjälpa konsumenten till en mer hållbar modekonsumtion. Vi har dessutom ett kommande producentansvar som ställer nya krav på branschen och skapar ytterligare arbetstillfällen. Genom re-skill och up-skill kommer vi påskynda en omställning till en mer hållbar konsumtion med nya arbetstillfällen för framtidens handelsanställda och svensk och europeisk produktion.

Samling för jobb och framtid

Projektägare: Region Norrbotten

Region: Övre Norrland

Under våren 2020 har Coronapandemin gett kraftiga följdverkningar på ett antal branscher och företag i Norrbotten. Projektet "Samling för jobb och framtid"s idé är att samla en stor mängd aktörer; branschorganisationer och utbildningsanordnare, för att kontinuerligt kunna fånga behov och utifrån detta skapa resurseffektiva insatser som kan genomföras inom en för företagen rimlig tid. Två branschorganisationer, Swedish Lapland och Industriutvecklingscentrum Norr, IUC, knyts till projektet som samverkansparter, då dessa arbetar nära och har god kännedom om små och medelstora företag inom besöksnäring respektive industri. Företagarna i Norrbotten samt Norrbottens Handelskammare kommer att vara intressenter i projektet då dessa organisationer har god kännedom om företagens villkor och också samlar in statistik.

Validering kommer att finnas som ett tillgängligt verktyg i projektet via samverkan med två pågående projekt: "Valideringscentrum Norr" där Region Norrbotten sedan hösten 2019 arbetar med att forma en regional valideringsfunktion som framför allt utvecklar kunskap kring validering av generell kompetens för tillgodoräknande inom gymnasiala yrkesutbildningar. Arbetet kopplar till vuxenutbildningarnas möjligheter att ge kompletterande utbildning. Samverkan kommer även att ske med det nyligt startade nationella ESF-projektet "Status, kvalitet och matchning" som drivs av Teknikcollege nationellt, i samverkan med de regionala processledarna. Norrbotten har tre certifierade testcenter vad gäller validering av Industri Bas, yrkespaket med kurser från industritekniska programmet utformat för enklare arbete inom det industritekniska området.

På individnivå ska ett antal kvinnor och män ur målgruppen ha deltagit i kompetensutvecklingsinsatser som stärkt deras ställning på arbetsmarknaden, endera inom ramen för anställningen i befintlig bransch eller som ett steg mot anställning i en annan bransch. För att uppnå resultat i projektet behöver det ske en samverkan och samordning mellan såväl organisationer som politikområden. Projektet behöver åstadkomma en bredare samverkan mellan näringsliv, utbildning och arbetsmarknad i länet. Sammansättningen av samverkansparter i projektet; branschorganisationer och utbildningsanordnare, i kombination med funktionen kompetensmäklare som verkar i fyra noder i länet skapar förutsättningar för en regional samverkan och samordning som länet inte tidigare sett.²⁶

STORK

Projektägare: Centrum för informationslogistik AB i Ljungby, Centrum för informationslogistik i Ljungby

Region: Småland & Öarna

²⁶ Beskrivningen av detta projekt finns inte i ESF-rådets projektbank och kommer därför från projektets ansökan.

STORK:s (Strategisk Omställning och Riskminimering genom Kompetenslyft) mål är att hos ett 50-tal regionala tillverkningsföretag (i Småland) öka kompetensen och den interna förmågan att hantera större förändringar i efterfrågan på företagets tjänster och produkter, kundens och samhällets krav på ökad hållbarhet, nya affärsmodeller, resilienta och robusta värdekedjor såväl upp- som nedströms samt, inte minst, hur man skall hantera den framtida kompetensförsörjningen.

För att uppnå en nödvändig industriell omställning och förnyelse kommer ledning, linjechefer, nyckelpersoner och utvalda delar av produktionspersonalen genomgå utbildningar, insiktsseminarier, webinars och workshops för att identifiera sina egna prioriterade utvecklingsbehov. Nödvändig expertkunskap kommer att upphandlas för att optimera projektets långsiktiga effekter i det regionala näringslivet och hos de anställda i företagen.

Varselprojekt Västerbotten

Projektägare: Region Västerbotten, Näringsliv och Samhällsbyggnad

Region: Övre Norrland

Varselprojekt Västerbotten är ett projekt som drivs av Region Västerbotten i samverkan med IF Metall, Teknikföretagen och Unionen. Projektet syftar till att stärka kompetensförsörjningen i en situation där arbetsmarknaden står under stora förändringar till följd av Coronapandemin. Projektets målsättning är att kvinnor och män genom branschvalidering och kompetensutvecklingsinsatser har erhållit en ökad anställningstrygghet och/eller anställningsbarhet.

Växtkraft Södertörn

Projektägare: Nynäshamn, Campus Nynäshamn

Region: Stockholm

Projektet har sin bakgrund i den ekonomiska kris som skapats på grund av Coronapandemin i många branscher. Målgruppen för insatserna är varslade, permitterade eller anställda personer inom privat sektor, främst inom små- och medelstora företag - oavsett anställningsform och tidslängden på anställningen. Projektet ska baseras på de anställdas kompetensbehov och insatserna ska stärka deras ställning på arbetsmarknaden.

Insatserna ska genomföras i nära samarbete med företag och deltagare. Insatserna har sin bas i det reguljära utbildningssystemet. Inom projektet ska processledare med särskild erfarenhet och kompetens inom vardera handel, besöksnäring och kulturella och kreativa näringar driva processen för att kunna ge flexibel och behovsanpassad kompetensutveckling till deltagarna. Målet är att deltagarna ska bli bättre rustade för arbete i nuvarande företag eller i annat företag i samma bransch alternativt kunna inleda en karriäryrkesväxling.

Yrkesspråk i transportnäringen

Projektägare: Transportföretagen, Transportföretagen TF AB/Stockholmskontoret

Region: ESF Nationellt

Corona-krisen kommer att leda till att en stor grupp kommer att hamna utanför arbetsmarknaden under en längre period. Antalet som varslats slår alla tidigare rekord och regeringen spår att arbetslösheten kan bli så stor som 13,5% under 2020. För Sveriges 2 miljoner utrikes födda rör det sig snarare om betydligt högre arbetslöshetssiffror än så. Transportföretagen har 9700 medlemsföretag med 221,000 anställda och en stor andel av dessa är utrikes födda. Våra branscher inom bland annat flyg, motor, transport och buss är bland de värst drabbade i den ekonomiska krisen. Vår målgrupp i projektet är därmed utrikes födda och enligt vår egen erfarenhet, samt analys utförd med våra medlemsföretag

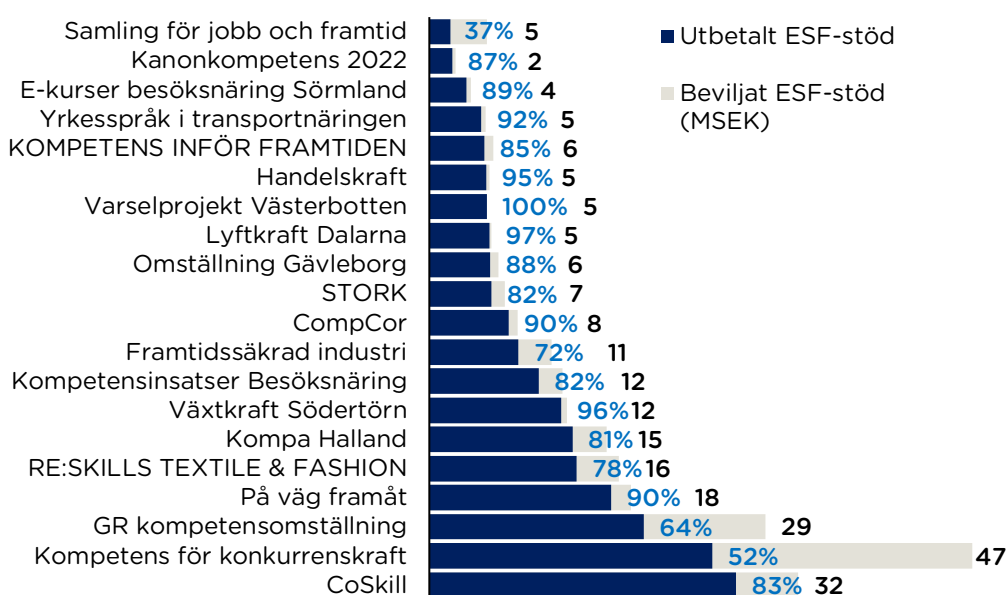
och allmän kännedom så är språket en avgörande faktor för utrikes födda att få ett arbete eller att som anställd säkra sin ställning på arbetsmarknaden.

Projektets resultatmål är att bistå Transportföretagens medlemsföretag att kraftsamla för att stötta sina anställda som är utrikes födda med att lära sig yrkesspråket så att de stärker sin position inom ramen för sin nuvarande anställning eller har möjlighet att temporärt ta anställning inom några av våra andra branscher där arbetskraft efterfrågas. Projektets effekter medför att deltagarna som fullföljer våra kurser i yrkessvenska stärker sin kompetens och ställning på arbetsmarknaden vilket till exempel bidrar till personal på våra medlemsföretag blir mer produktiva på grund av förbättrad kommunikation på arbetsplatsen. Dessutom kan de även tack vare yrkesspråket mer effektivt läsa sig till andra relevanta och nödvändiga kunskaper som medför att företagen kan bättre möta den ekonomiska situationen och bli mer konkurrenskraftiga.

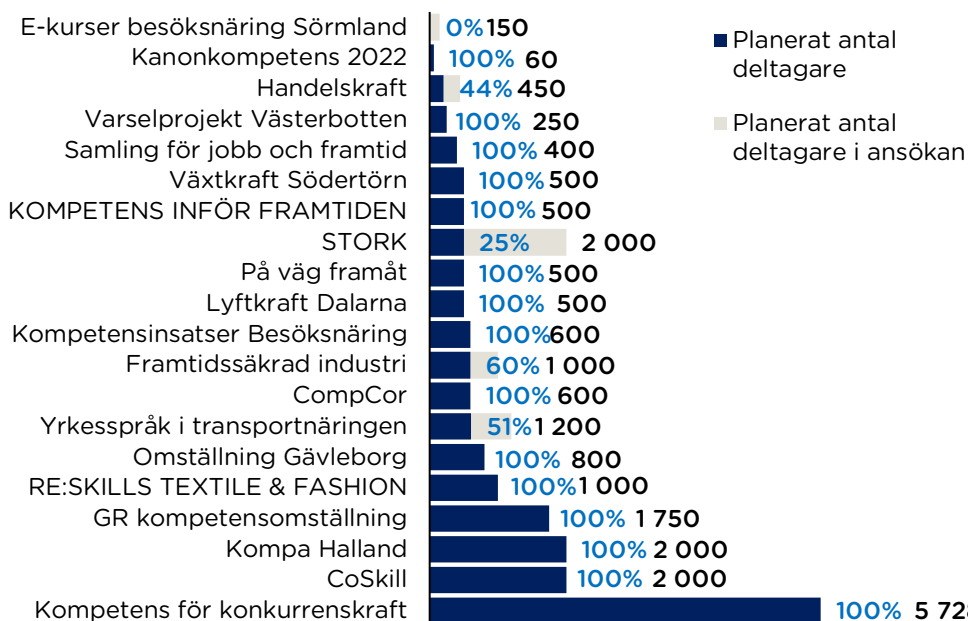
BILAGA 2: ÖVRIGA FIGURER

Denna bilaga innehåller några figurer och tabeller som ger kompletterande information, men av platsskäl inte återfinns i rapporten ovan. Figur 13 visar hur stor andel av sitt beviljade stöd som projekten i utlysningen har arbetat upp. Andelen utgår från projektens reviderade beviljade stöd, som i flera fall har minskat sedan projekten först beviljades. Figur 14 visar i vilken utsträckning projekten har reviderat sina deltagarmål under projekttiden, jämfört med det planerade antalet i projektansökan. Figuren visar hur stor andel av de initiala deltagarmålen som de reviderade målen motsvarar.

Figur 12. Andel av det reviderade beviljade ESF-stödet som har betalats ut per projekt, till och med 28 februari 2023



Figur 13. Reviderat deltagarmål som andel av deltagarmål i ansökan



Tabell 3 visar en mer detaljerad bild av vilka branscher projektens deltagare har arbetat i, jämfört med det som framkommer i avsnitt 4.5. Tabellen visar de 12 vanligaste branscherna för deltagare under 2020, med antal deltagare från respektive bransch samt hur stor andel av utlysningens deltagare som dessa utgjorde. Tabell 4 visar samma sak, men för 2021.

Tabell 3. Deltagande personers branschtillhörighet 2020: Branscher som personer som mottog stöd arbetade i 2020

Kod	Bransch	Antal	Drabbad bransch	
	Tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater	37	Drabbad	16%
43	Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet	30	Ej drabbad	13%
28	Tillverkning av övriga maskiner	23	Drabbad	10%
Övriga	Övriga	23	Ej drabbad	10%
96	Andra konsumenttjänster	21	Drabbad	9%
45	Handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar	17	Ej drabbad	7%
29	Tillverkning av motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	13	Drabbad	6%
22	Tillverkning av gummi- och plastvaror	11	Ej drabbad	5%
46	Parti- och provisionshandel utom med motorfordon	8	Ej drabbad	3%
55	Hotell- och logiverksamhet	8	Drabbad	3%
88	Öppna sociala insatser	8	Ej drabbad	3%
73	Reklam och marknadsundersökning	7	Drabbad	3%

Tabell 4. Deltagande personers branschtillhörighet 2021: Branscher som personer som mottog stöd arbetade i 2021

Kod	Tvåsiffrig-nivå	Antal	Drabbad bransch	Andel
55	Hotell- och logiverksamhet	530	Drabbad	11%
28	Tillverkning av övriga maskiner	522	Ej drabbad	11%
25	Tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater	488	Drabbad	11%
47	Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	298	Ej drabbad	6%
56	Restaurang-, catering- och barverksamhet	290	Drabbad	6%
46	Parti- och provisionshandel utom med motorfordon	207	Ej drabbad	4%
43	Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet	193	Ej drabbad	4%
81	Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor	174	Drabbad	4%
49	Landtransport; transport i rörsystem	163	Drabbad	4%
27	Tillverkning av elapparatur	158	Drabbad	3%
22	Tillverkning av gummi- och plastvaror	154	Ej drabbad	3%
96	Andra konsumenttjänster	149	Drabbad	3%
62	Dataprogrammering, datakonsultverksamhet o.d.	128	Ej drabbad	3%
45	Handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar	104	Ej drabbad	2%

BILAGA 3: METODBESKRIVNINGAR

I denna bilaga redogör vi för de metoder som ligger till grund för den samlade utvärderingen. Vi har använt en kombination av både kvantitativa och kvalitativa metoder för datainsamling och analys, vilka vi presenterar nedan. I uppdragets inledande skede genomförde vi även en initial behovs- och mottagaranalys samt förde en nära dialog med ESF-rådet för att utforma frågeställningar som bidrar med relevant kunskap och lärande för myndigheten. Figur 17 ger en översiktlig bild av metoderna i utvärderingen, samt huruvida fokus har varit att utvärdera projekten eller ESF-rådets arbete.

Figur 14. Illustration av utvärderingens datainsamlings- och analysmetoder



Vi har använt kvantitativ datainsamling och analys

För att få en översiktlig bild av de projekt som ingår i utlysningen har vi gjort en portföljanalys. Det innebär att vi sammanställer ESF-rådets information om projekten i en portföljdatabas i Excel. Data är inhämtad från ESF-rådet och omfattar samtliga projekt i utlysningen till och med februari 2023. Portföljanalysen har bland annat bidragit med underlag kring vilka aktörer som har sökt och beviljats medel i utlysningen, samt hur fördelningen av projekt ser ut över landet.

Vi har också genomfört en kvantitativ analys av projektspecifika data från projekten, ESF-rådet och SCB. Vi har gjort analyserna i Excel och kombinerat dem med analyser från portföljanalysen. Vi har bland annat analyserat hur stor andel av beviljat belopp ESF-rådet har betalat ut, hur många individer som har deltagit i projekten, hur många deltagartimmar den genomsnittliga deltagaren har registrerat i projektet, med mera. Vi har även analyserat hur resultat skiljer sig mellan regioner och projektägare. Data om deltagarresultat hämtades från SCB och omfattar uppgifter som rapporterats in till myndigheten till och med 22 februari 2023. Vi har också hämtat data om finansiering, utbetalat belopp, planerat antal deltagare, projektägare, region och projektbeskrivning från ESF-rådet, baserat på information till och med februari 2023.

Vi har också samlat in data om vilka företag som har deltagit i projekten från projekten själva under januari-februari 2022, samt därefter hämtat information om branschtillhörighet från databasen Retriever.

Vi har kompletterat med kvalitativ datainsamling och analys

Som ett komplement till den kvantitativa datainsamlingen har utvärderingen även inkluderat kvalitativ datainsamling och analys. Vi har genomfört dokumentstudier, som bland annat har inkluderat utlysningstexten, ESF-rådets skrivningar om horisontella principer för socialfondsprogrammet, ESF-rådets stöddokument för horisontella principer, tidigare utvärderingar, det underlag för prioritering som ESF-rådet har skickat till strukturfondspartnerskapet inför bedömning av inkomna projektansökningar, samt ansökningshandlingar och beslut för beviljade projekt.

För att få en djupgående förståelse för utlysningen och tillhörande projekt har vi även genomfört intervjuer vid flera tillfällen under utvärderingens gång. I halvtidsutvärderingen genomförde vi 10 semistrukturerade intervjuer med sju representanter för ESF-rådet och strukturfondspartnerskapet, samt tre forskare som bidrog med insikter och analyser om utlysningen utifrån sin expertis. I slututvärderingen genomförde vi strukturerade intervjuer med representanter för samtliga projekt i utlysningen, för att få en samlad bild av projektens arbete och resultat.

I utvärderingen har vi också genomfört flera workshoppar, i syfte att både samla data och ytterligare fördjupa våra analyser. Vi har till exempel hållit i flera analysworkshoppar med såväl olika representanter för ESF-rådet som de tre forskare som vi intervjuat. Därtill har vi genomfört nätverksmöten med representanter för utlysningens projekt respektive samordnare från ESF-rådet. Syftet med nätverksmötena har bland annat varit att få en bild av projektens respektive samordnarnas bild av utlysningen, inklusive den korta ansökningsprocessen, projektens inriktning och arbetet med horisontella principer. Nätverksmötena har haft både kvantitativa och kvalitativa inslag, där deltagarna har fått registrera sina svar i det digitala verktyget Menti och sedan resonera och diskutera muntligt.

Vi har utvecklat en metod för att följa upp om drabbade branscher nåddes

För att kunna besvara i vilken utsträckning projekteten nådde företag i drabbade branscher har vi tagit fram en metod för att identifiera om en bransch var drabbad eller inte. Metoden har förankrats med ESF-rådet innan genomförande. Vi har använt oss utav mediannettoomsättning och näringsgren på 2-siffernivå. Mediannettoomsättning för 2020 och 2021 per bransch jämförs med nivån för 2019. Detta då 2019 antas vara ett normalt år fungerar det som referensscenario. 2022 års data fanns ännu inte tillgänglig när analysen genomfördes, så deltagare under 2022 har bedömts mot 2021 års definition av drabbade branscher.

Anledningen till att jämföra branscher på 2-siffernivå i stället för 1-siffernivå är att man då mer noggrant identifierar de faktiska branscherna som var drabbade. Exempelvis var tillverkningsindustrin i stort drabbad under 2020, men inte alla branscher inom tillverkningsindustrin. Vår metod tar hänsyn till det.

Vi väljer vidare att använda oss av mediannettoomsättning i stället för total omsättning eftersom medianen bättre fångar hur omsättningen i det genomsnittliga företaget inom respektive bransch utvecklades under 2020 och 2021. Väljer man total omsättning finns det en risk att man är för exponerad mot de absolut största företagen inom branschen och deras utveckling, och det är sällan de största företagen i en bransch som deltagit i projekten.

Vi definierar en bransch som drabbad om mediannettoomsättning minskade med mer än 5 procent. Vi beslutade oss för att dra gränsen vid negativa fem procent eftersom det är tillräckligt mycket av minskning för att företagen ska överväga att säga upp/permittera anställda. Vidare skapar det utrymme för felmarginal. Hade man valt 0 procent som gränsdragning finns det en risk att branscher som inte var drabbade räknas som det på grund av mät- eller avrundningsfel. Slutligen finns det en risk att vi inkluderar branscher som var drabbade, men av andra anledningar än pandemin. Vi bedömer att mängden sådana branscher är försumbar eftersom pandemin i stort sett påverkade hela samhällsekonomin.

För att avgöra vilka branscher som deltagarna i utlysningen tillhört har vi hämtat data från de månatliga arbetsgivardeklarationerna (AGI) hos SCB. SCB har matchat vilken bransch respektive registrerad deltagare tillhörde när de påbörjade sitt deltagande, under 2020 - 2022, samt levererat detta underlag till Ramboll. Av sekretessskäl kunde vi endast få tillgång till data över branschtillhörighet för den totala populationen och på projektnivå endast om deltagarna var inom en drabbad bransch eller ej. Vi kunde alltså inte få tillgång till vilka branscher som respektive projekt nått.

Vi har tillgänglighetsanpassat denna rapport

För att denna rapport ska vara läsvänlig och tillgänglig för så många läsare som möjligt har vi anpassat den genom att bland annat:

- Använda klarspråk och beskrivande rubriker.
- Använda färger som ger kontraster och undvika alltför liten textstorlek.
- Lägga figurer i rad med texten, inte flytande, samt ha figurer i samma storlek.
- Referera till figurer i löptext, samt beskriva det centrala innehållet i figurerna i löptext.
- Förse figurer och citat med beskrivande alternativtext, som går att läsa upp med hjälpmedel, samt markera ikoner som dekorativa.
- Hänvisa till figurer, kapitel och avsnitt genom att använda korsreferenser, som gör det möjligt att klicka på till exempel ett figurnamn och därmed underlättar att hitta till rätt ställe i rapporten.