

Regional handlingsplan

Europeiska socialfonden 2014-2020 i Östra Mellansverige

Beslutad av Socialfondens Övervakningskommitté 2016-12-08



**Regional handlingsplan för Europeiska socialfonden
2014-2020 i Östra Mellansverige**

Regionalt tillväxtansvariga i Östra Mellansverige, redaktör Per Holmström

Första reviderade versionen beslutad av Socialfondens
Övervakningskommitté 2016-12-08

Innehåll

1.0 Förord	4
2.0 Inledning.....	5
3.0 Regionens utvecklingsbehov och inriktning för europeiska socialfonden.....	6
3.1 Regionala utvecklingsbehov	6
3.1.1 Konsekvenser för handlingsplanen	6
4.0 Programområden	8
4.1 Programområde 1 - Kompetensförsörjning.....	9
4.1.1 Investeringsprioritet 10:3 Stärka tillgången till livslångt lärande och höja arbetskraftens kunskaper.....	9
4.1.2 Investeringsprioritet 10:4 Underlätta övergången från utbildning till arbetsliv	12
4.2 Programområde 2 – Ökade övergångar till arbete.....	14
5.2.1 Investeringsprioritet 8:1 Tillgång till sysselsättning för arbetssökande	14
4.2.2 Investeringsprioritet 8:2 Varaktig integration av ungdomar	16
4.2.3 Investeringsprioritet 9:1 Aktiv inkludering för att ökad anställbarhet	18
5.0 Regionala kriterier för urval	20
5.1 Vägledande regionala kriterier för projekt	20
6.0 Framtagande av handlingsplanen	22
7.0 Uppföljning, utvärdering och lärande	23
Bilaga 1	24
Bilaga 2	24
Bilaga 3	24
Bilaga 4	24
Bilaga 5	24
Bilaga 6	24
Bilaga 7	24

1.0 Förord

Denna handlingsplan för socialfonden i Östra Mellansverige är den första uppdaterade versionen för programperioden 2014-2020. Förändringar på arbetsmarknaden och på integrationsområdet samt gjorda erfarenheter utifrån programperioden ligger till grund för de ändringar och korrigeringar som gjorts. Vår förhoppning med denna version är att fler genomarbetade initiativ ska nå partnerskapet för prioritering och att fonsamordnade initiativ ska kunna underlättas. Avsikten med revideringen är att handlingsplanen ska utgöra en tydlig guide och självklar utgångspunkten för de aktörer som ämnar söka socialfondsmedel, för strukturfondspartnerskapet när de ska prioritera, för ESF-rådet som formulerar utlysningar och för regionalt utvecklingsansvariga¹ när de ska mobilisera.

¹ Regionalt utvecklingsansvariga, (RUA), är den aktör i varje län som på regeringens uppdrag håller samman och driver på det regionala utvecklingsarbetet. I det här sammanhanget har RUA i uppdrag att tillsammans med strukturfondspartnerskapet och förvaltande myndighet ta fram denna handlingsplan.

2.0 Inledning

Handlingsplanen för Östra Mellansverige är en del i den nationella politiken för att nå en fungerande arbetsmarknadspolitik, en ändamålsenlig kompetensförsörjningsstruktur samt en hållbar integrationspolitik över hela landet. Planen styrs av ett nationellt program för socialfonden som täcker in hela landet.

Specifikt för Östra Mellansverige är att strukturfondspartnerskapet, i samförstånd med regionalt utvecklingsansvariga och förvaltande myndighet, kommit överens om att investerade medel ska bidra till att stödja initiativ som främjar en grundlig omställning av arbetsmarknaden och inom utbildningsområdet.

Denna handlingsplan är den första uppdaterade versionen. Ett viktigt syfte med uppdateringen har varit att innehållet ska ligga i linje med och uppfattas svara mot de behov och prioriterade utmaningar som berörda aktörer i ÖMS pekat ut. Ett tydligt och upplevt ägarskap bland de som slutligen ska söka medel är därför avgörande för intresset och viljan att använda socialfondens medel ska finnas.

Revideringen av denna handlingsplan visar att utmaningar delvis ändras över tiden liksom förutsättningarna att möta dem. Här får framtiden visa om behovet finns av ytterligare revideringar innan denna programperiod är över.

Denna handlingsplan vänder sig till fyra grupper av aktörer: de aktörer som avser att söka medel från socialfonden, Östra Mellansveriges strukturfondspartnerskap för att de ska kunna göra prioriteringar mellan inkomna ansökningar, ESF-rådet som ska få en vägledning om vilka utlysningar som behöver göras samt till sist regionalt utvecklingsansvariga vilka har ett ansvar för att mobilisera de aktörer som avser söka medel från socialfonden.

3.0 Regionens utvecklingsbehov och inriktning för europeiska socialfonden

3.1 Regionala utvecklingsbehov

De regionala utvecklingsbehoven finns beskrivna i den socioekonomiska analysen. Här är det tydligt att vissa frågor fått ökat utrymme. Utöver de ständiga utmaningarna att öka kompetensnivån och få in fler på arbetsmarknaden så har exempelvis flyktingar/asylsökande/nyanlända, seglat upp som extremt angelägna målgrupper efter att den första versionen av handlingsplanen togs i bruk. Andra typer av behov, som inte är målgruppspecifika, är att få fatt på aktörer som vill och förmår driva ett långsiktigt utvecklingsarbete kring socialfondens målgrupper. En tredje utmaning är behovet av att fortsätta investera i de nya strukturer där ett arbete redan startats upp och att dessa satsningar ska bidra till lösningarna som även fungerar under kris och press.

3.1.1 Konsekvenser för handlingsplanen

I handlingsplanen har ovan nämnda behov och utmaningar omtolkats till prioriterade områden för insatser. Sammantaget sätter alla dessa delar en ny prägel på handlingsplanens innehåll. En viktig slutsats är att kommande satsningar behöver:

- a) bygga vidare på de investeringar som redan är gjorda
- b) fokusera på de aktörer som visat sig kapabla att arbeta med socialfonden
- c) använda ett mer innovativt arbetssätt i mobiliseringen av aktörerna

Kommande satsningar behöver också verka på tre plan: 1) fånga upp de behov som berör individerna inom målgruppen, 2) spegla problematiken hos ansvariga aktörer, inom deras egna organisationer samt, 3) synliggöra utmaningarna i de bakomliggande samhällsstrukturerna.

Poängen med att fokusera på dessa tre nivåer är att de var och en medverkar till; 1) ökad måluppfyllelse, 2) ökad möjlighet att nå långsiktig effekt samt 3) större förutsättningar att nå lösningar på samhällsutmaningar som fungera när samhället befinner sig i kris eller under kronisk stress.

Konkret innebär detta följande:

Individ

På individnivå så nå bästa resultat inom både PO1 och PO2 om kommande satsningar:

1. Blandar/mixar individer med olika behov.
2. Riktade till målgrupper inom PO1 även kan omfatta målgrupper inom PO2, och vice versa.
3. Har ett tydligare fokus på att stärka individens utvecklingsresa än att hantera individens akuta situation.
4. Tolkar och nyttjar de horisontella kriterierna som tillväxt- och utvecklingsdrivande faktorer.

Organisation

På organisationsnivå är det vissa frågor som är extra angelägna att sätta fokus på i kommande satsningar för att nå mer bestående effekt. Inom PO1 gäller det:

1. En tydligare efterfrågestyrning av den kompetensförsörjning som riktas till arbetsgivare generellt och till industrin och offentlig aktörer specifikt.
2. Satsningar riktade till en målgrupp bör också följas upp med kompetensutvecklande insatser riktad till de anställda som stöttar samma målgrupp.
3. Kompetensförsörjning genom nyrekrytering bör ställas mot direkt utflöde av kompetens på grund av sjukskrivningar och långsiktigt utflöde genom pension.
4. Organiseringen kring kompetensutveckling och kompetensförsörjning måste kunna matcha förutsättningarna för både stora och små arbetsplatser

Inom PO2 gäller det:

1. Att sätta fokus på målgruppens rehab resa och övergångarna till kommande etapper snarare än att enbart fokusera på den aktuella situationen.
2. Att inom både kommun och myndigheter ta in och omsätta ett innovativt arbetssätt i de egna verksamheterna för att nå ökad måluppfyllelse och effektivitet.

Struktur

På strukturell nivå – det sätt som organisationer/verksamheter samarbetar – är det angeläget att kommande satsningar fokusera på följande:

1. Att fler aktörer förmår agera projektägare och har kapacitet att driva långsiktiga utvecklingsprocesser.²
2. Att satsningar inom PO1 och kompetensförsörjning bör syfta till fler efterfrågedrivna lösningar
3. Att satsningar inom PO2 bidrar till att skapa mer sammanhållna och varaktiga stödstrukturer, anpassade till socialfondens olika målgrupper
4. Att satsningar inom socialfonden, både PO1 och PO2, fokuserar på behovsdrivna och innovativa lösningar där målgrupperna själva involveras och där befintliga strukturer vidareutvecklas.
5. Att satsningarna kopplas mot nationella initiativ som ex. nyindustrialiseringsstrategin och regionala initiativ som ex. smart specialisering och hållbar stadsutveckling.
6. Att satsningarna kompetensutveckling/kompetensförsörjning samtidigt understödjer lösningar av andra samhällsutmaningar, ex. byggbranschens kompetensbehov och en växande brist på bostäder eller omställning av infrastrukturen mot klimatsmarta lösningar (=dellösningar i en cirkulär ekonomi)
7. Samhandling kring individen mellan berörda myndigheter och regionala utvecklingsorgan, kommuner med flera över läns och regiongränser

² Detta kan exempelvis handla om:

- Näringslivsdrivna initiativ vilka utvecklar efterfrågedrivna stödstrukturer för kompetensförsörjning.
- Stärk och utveckla nätverk för sociala innovationer/sociala ekonomin för att utveckla nya strukturer och arbetskulturer för kompetensförsörjning, kompetensutveckling och inkludering.
- Kommunbaserade strukturer som kan äga och bära utvecklingsinitiativ kopplat till kompetensförsörjning, kompetensutveckling och inkludering.

Syftet med att satsningarna berör både individ, organisation och strukturell nivå är för att skapa:

1. Lägre trösklar – enklare för grupper i utanförskap att komma in i arbetslivet men också lättare att gå från enklare till mer kvalificerade jobb.
2. Fler vägar framåt – enklare att avancera genom att gå från arbete till utbildning eller vice versa och därefter till mer kvalificerade jobb
3. Öppna för att kombinera olika alternativa försörjningsformer under ett yrkesliv, exempelvis anställd, student, egen företagare, volontär etc..

Två områden behöver hanteras på nytt sätt genom sektorsamverkan och flernivåstyre för att kompetensförsörjningen ska få genomslag:

1. Rekrytering, validering och praktiksamordning samt språkinläring för nyanlända
2. Hållbart arbetsliv med attraktiva arbetsplatser för att nå minskade sjuktal, ökad kompetens och effektivare verksamheter.

Skälet är att dessa frågor berör ett helt spektra av utmaningar; lagstiftning, myndighetsutövning, villkoren för matchning på arbetsmarknaden, utbildningsväsendets organisering och funktion samt näringslivets konkurrenskraft och slutligen förutsättningarna för en snabbare omställning mot ett mer hållbart samhälle. Socialfondens roll kan här bli att sikta in sig på någon del.

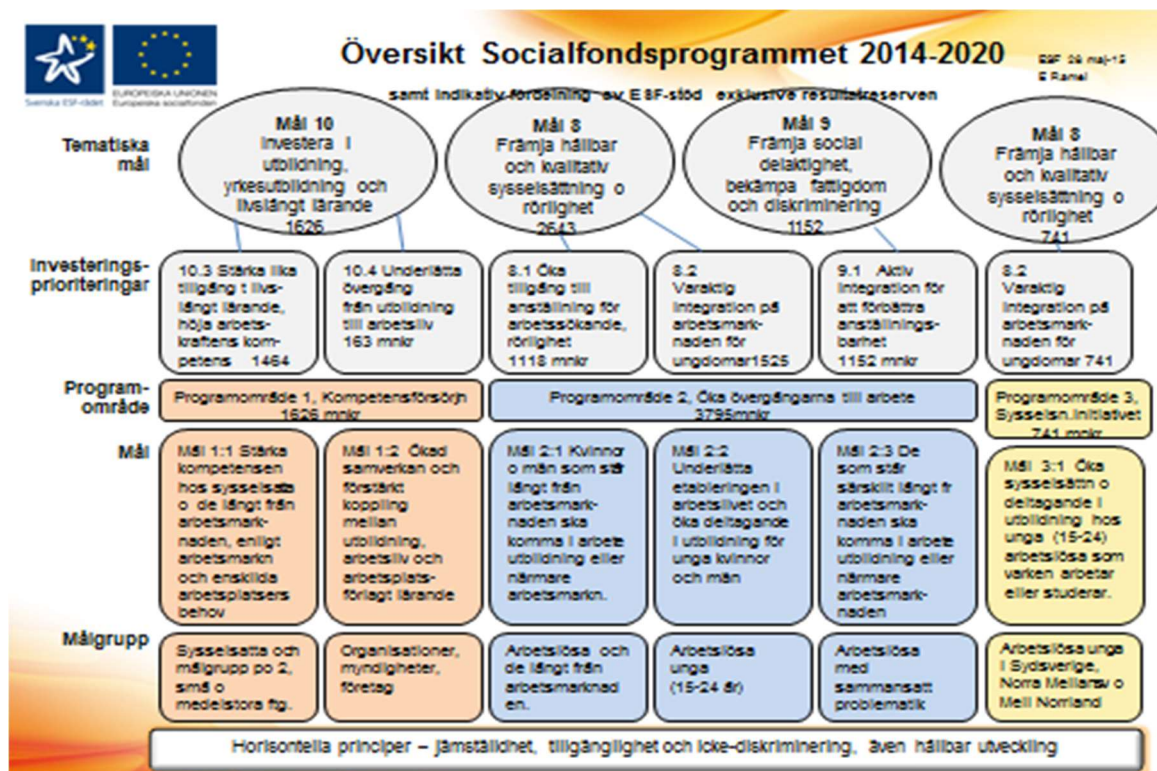
4.0 Programområden

Socialfonden består av två programområden vilka vänder sig till sysselsatta på arbetsmarknaden respektive arbetslösa vilka står utanför arbetsmarknaden.

Här nedan finns en översikt hur dessa förhåller sig till varandra.

Uttekade insatsområden är prioriterade utifrån de långsiktiga mål och effekter som involverade parter vill uppnå.

Ställs Östra Mellansverige inför oförutsedda händelser som direkt påverkar förutsättningarna för denna handlingsplan så kan parterna tillsammans bestämma om vilka avsteg som krävs och alternativa prioriteringar som behöver göras.



Bildtext: Kopplingen mellan de övergripande tematiska målen och de utpekade målgrupperna i programmet hålls samman av programområde 1 och 2. Programområde 3 är inte aktuellt för Östra Mellansverige

4.1 Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Satsningar som sker inom programområde 1 har fokus på kompetensförsörjning och kompetensutveckling till grupper som har en anställning eller annan egenförsörjning. Utöver målsättningen om att nå goda resultat så är avsikten med handlingsplanen att också uppnå största möjliga långsiktiga effekt. För att nå detta så behöver insatserna ligga i linje med aktuella nationella initiativ, pågående regionalt utvecklingsarbete inom Östra Mellansverige samt bygga vidare på de satsningar som redan startats upp och de erfarenheter som vunnits inom social och regional fonden. Där så är möjligt bör utlysningar i social fonden dels synkas med social fondens nationella utlysningar och syften samt med regional fondens utlysningar och syften i regionen.

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

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

Mål 1.1

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

Målgrupper

Målgruppen är alla sysselsatta, såväl företagare som anställda, oavsett anställningsform och tidslängd, inom privat och offentlig sektor, samt verksamma inom ideell sektor.

Målgruppsdefinitionen är bred i syfte att möta behov av kompetensutveckling i alla typer av verksamheter. Givet programmets syfte att bidra till ökad tillväxt och sysselsättning, är kompetensutvecklingen i små och medelstora företag särskilt betydelsefull. Målgruppen för programområdet omfattar dessutom kvinnor och män som är prioriterade i programområde 2.

Regionalt fokus

Här nedan finns de insatsområden som behöver vara styrande för utlysningar inom programområde 1 och insatsområde 1:1. Prioriterade områden är:

Kompetensutveckling för sysselsatta inom områden med utvecklingspotential

Ny teknik och ändrade produktionsvillkor gör idag gångbara kompetenser inom industrin snabbt föråldrad och ökar riskerna för att individen hamnar i omställning. Detta ändrar förutsättningarna för yrkesverksamma och anställda inom både privat och offentlig verksamhet samt bland underleverantörer. Här finns behov av mer ändamålsenligt och skräddarsydd kompetens som de kan få del av när behoven uppstår. Exempel på insatser kan vara kompetensutvecklingsinsatser riktade till anställda/företagare verksamma inom life science/hälsa/vård- och omsorg, livsmedel, industri- och tjänstenärings- och näringar med fokus på energi-, miljö- och klimatomställning. Kompetensutvecklingsinsatser riktade mot bygg- och fastighetsbranscherna, digitalisering, robotisering/automation liksom transportnäringarna är centrala.

Kompetensförsörjning till sysselsatta inom offentlig sektor

Anställda inom offentlig sektor har primärt kompetens inom sina ansvarsområden. För att säkerställa att nya målgrupper kan komma in *behövs ny kompetens för att sysselsatta ska se och kunna ta tillvara mervärden hos grupper vilka i dag inte kommer in på arbetsmarknaden*. Anställda med exempelvis egen bakgrund som nyanländ eller erfarenhet av diskriminering, behöver utifrån sin erfarenhet uppfattas som en resurs, och få del av kompetensutveckling därefter, för att underlätta integrationen av nyanlända på den egna arbetsplatsen. Exempel är kompetensutvecklingsinsatser riktade till anställda inom offentlig sektor, ex. lärare och pedagoger eller inom det sociala samt vård och omsorg, för att ta tillvara den stora mängden flyktingar som anlant och följderna av denna. Kompetensutveckling kopplat till de ökade pensionsavgångarna är också viktig.

Sysselsattas ställning och attraktivitet på arbetsmarknaden

Sysselsatta och anställda har stora behov av att validera förvärvade erfarenheter och omsätta dessa till formella meriter. Som nyanställda har sysselsatta behov av att få tillgång till handledarkompetens för att snabbare komma in på arbetsplatsen och fungera i uppgifterna. Sysselsatta har stor nytta av ett kontinuerligt arbetsförlagt lärande utvecklas för att minska risken för att den kompetens som finns, inte längre räcker till eller snabbt passerar "bäst-före-datum". Exempelvis gäller detta språkkunskaper, kommunikations- och digitaliseringskompetens. I alla dessa delar kan till exempel insatser genom kompetensplattformarna göra skillnad.

Nyttja social ekonomi / sociala innovationer för utveckla sysselsatta

Kompetensen bland sysselsatta handlar i första hand om kunskaper kopplade till den uppgift och roll man har på arbetsplatsen. Ställs sysselsatta inför förändrade arbetsvillkor, nya produktionsvillkor eller verksamhetsvillkor, så har de sysselsatta sällan den nödvändiga kunskapen för att klara nya krav på framtidens arbetsmarknad och arbetsplatser. Att sysselsatta här får kunskaper inom social ekonomi³, och förståelsen för sociala innovationer⁴ kan här vara till hjälp och bli en tillgång för verksamheten för att klara förnyelsen och omställningen av verksamheten. Skälet är att allt fler verksamheter behöver förhålla sig till aktörer inom andra samhällssektorer för att klara sin egen utveckling, men också upptäcker mervärdet av att ta in och ställa om sin verksamhet utifrån nya värderingar vilket i sin tur för med sig att det blir intressant att rekrytera ifrån nya grupper⁵.

Behovet finns av kompetensutvecklingsinsatser riktade till anställda/egna företagare för att utveckla nya arbetssätt, nya arbetsmetoder och nya sätt att kombinera olika kompetenser för att dessa ska kunna få genomslag och användas i den egna organisationen. Det kan även handla om att få fram fler jobb som inte förutsätter höga formella meriter.

Regionens kvantitativa målvärden

Slutmålet år 2023 är:

- att minst 23 921 personer i form av anställda deltagare inklusive egenföretagare ska ha omfattats av insatser inom denna investeringsprioritet.
- att minst 629 personer i form av arbetslösa deltagare har deltagit inom denna investeringsprioritet.

³ Med social ekonomi avser här verksamhet och aktiviteter vilka syftar till att uppnå samhälleliga ändamål, där personal involveras och där aktiviteten/verksamheten är frikopplad från offentlig sektor.

⁴ Med sociala innovationer avses lösningar i samhälle eller verksamheter vilka förutsätter, bygger på och drivs utifrån att nya sociala mönster etableras människor emellan i syfte att uppnå gemensamma mervärden.

⁵ Detta synsätt hör samman med begreppet Creating Shared Values (Michael E Porter) vilket i korthet betyder att en verksamhet omdefinierar sin verksamhet till att både skapa värden på en marknad och sociala värden i näringslivet och därigenom ökar sin konkurrenskraft. Se def: (https://en.wikipedia.org/wiki/Creating_shared_value). Corporate Social Responsibility är mer känt och handlar i högre utsträckning om att ta socialt ansvar för individer utan jobb eller utbildning etc. och därmed står kostnaden för dessa, vilket det inte primärt handlar om här.

Regionens kvalitativa målvärden

- Verksamma kvinnor och män stärker sin ställning på arbetsmarknaden genom kompetensutveckling som anpassats till de krav på snabba förändringar som ställs i dagens arbetsliv
- Ökad sysselsättning och konkurrenskraft genom att verksamheter utvecklar sin förmåga att arbeta med strategisk kompetensförsörjning, breddad rekrytering och jämställdhet på arbetsplatsen
- Att arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens tillgodoses
- Att möta och tillgodose sysselsattas kompetensbehov med stöd av kompetensplattformar som vidareutvecklar metoder, strukturer och arbetssätt för att klara företag/organisationers framtida behov och därmed kompetensutmaningar

4.1.2 Investeringsprioritet 10:4 Underlätta övergången från utbildning till arbetsliv

Förbättra utbildningens relevans för arbetsmarknaden, underlätta övergången från utbildning till arbete, förstärka yrkesutbildningssystemen och deras kvalitet, inbegripet genom mekanismer för att förutse kompetensbehoven, och inrättande och utveckling av arbetsbaserade system för lärande, praktik och lärlingssystem.

Mål 1.2

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

Målgrupp

Målgruppen omfattar organisationer, myndigheter, företag och andra arbetsgivare inom privat, offentlig och ideell sektor.

Regionalt fokus:

Här nedan finns de insatsområden som behöver vara styrande för utlysningar inom programområde 1 och insatsområde 1:2. Prioriterade områden är:

Näringslivsområden med utvecklingspotential som huvudspår för nya efterfrågestyrda kompetensförsörjningsstrukturer.

Ny teknik och ändrade produktionsvillkor gör idag gångbara kompetenser inom tekniskt avancerade verksamheter snabbt föråldrade. Detta ändrar i första hand förutsättningarna för yrkesverksamma och anställda i dessa näringar men också för underleverantörer och andra sammanhang där det finns ett beroendeförhållande. Utbildningsstrukturer och kompetensförsörjningssystem måste därför i högre grad anpassas till näringslivets och arbetsgivarnas uttryckta behov och efterfrågan. Denna efterfrågan måste få tydligare genomslag i tillgängliga utbildningar, då dessa grupper är i behov av mer ändamålsenligt och skräddarsydd kompetens som de kan få del av när behoven uppstår. Störst behov bland sysselsatta av denna förändring finns exempelvis inom verksamheter vilka bygger på hög spetskompetens, inom tjänstesektorn, vård- och omsorg, pedagoger och lärare, bygg- och fastighetsbranscherna samt transportsektorn. Konkret handlar detta exempelvis om att skapa förutsättningar där

utbildningssystemen och behoven på arbetsmarknaden kan matchas på ett bättre sätt och där det finns en tydlig efterfrågestyrning i hela systemet. Viktigt här är att aktuella satsningar bygger vidare på tidigare goda erfarenheter.

Nya överbryggande strukturer mellan utbildning och arbetsmarknad

Kompetensplattformarnas⁶⁶ arbete för att överbrygga gapet mellan utbildning och arbetsmarknaden har visat sig vara framgångsrikt. En vidareutveckling av detta arbete vore att nyttja befintliga upparbetade samarbetsstrukturer och med hjälp av nya metoder, modeller och arbetssätt, applicera dessa i nya sammanhang för att svara mot nya kompetensutmaningar. Det kan exempelvis handla om konceptet college eller branschråd som skulle kunna användas inom områden som exempelvis transport eller turism. Här är det viktigt att satsningar inom ÖMS går hand i hand med nationella initiativ då kompetensplattformen svarar mot ett statligt uppdrag.

Förnyelse av det regionala kompetensförsörjningssystemet; nya sätt att organisera, nya metoder och former för att nå yrkesverksamma och arbetslösa.

Både sysselsatta och arbetslösa är hänvisade till att stärka sin kompetens utifrån rådande strukturer bland utbildningsaktörerna. Regelverk och finansieringsstrukturer gör att strukturerna i hög grad är utbudsstyrda. Här behövs både en ökad efterfrågestyrning och nya metoder och modeller med inslag av innovation för att arbetsgivare och utbildningsaktörer ska hitta mer ändamålsenliga sätt att tillmötesgå behoven. Exempel på insatser är att identifiera brister och svagheter utmed utbildningskedjan och rehabiliteringskedjan för individer som har en anställning/egen försörjning eller står utanför arbetsmarknaden. Här handlar det om att få ansvariga aktörer att tillsammans hitta sätt att avhjälpa identifierade brister och svagheter.

Arbetsplatsernas förmåga och kapacitet att ta emot/anställa grupper i arbetslösa.

I dag utsätts sysselsatta för en allt snabbare omställning inom yrkeslivet. Arbetslösa konfronteras på motsvarande sätt med allt högre formella inträdeskrav på arbetsmarknaden. Behovet av anställningsformer och nya typer av jobb som öppnar för och förenklar inträde på arbetsmarknaden växer därför snabbt. Viktigt här är att dessa nya jobb ökar chanserna att komma in på arbetsmarknaden, stärker möjligheterna att avancera så att det inte uppstår inlåsnings effekter och att de ligger i linje med arbetsgivarnas syften och intressen. Här behöver nya metoder och modeller men också att redan befintliga väl fungerande lösningar sprids och omsätta in i nya sammanhang. Det kan exempelvis handla om att skapa förutsättningar och incitament för att företag och arbetsplatser ska börja rikta sitt intresse till nya målgrupper vilka står utanför arbetsmarknaden.

Stärka offentlig sektors förmåga att nyttja sociala innovationer för att ta emot nya grupper vilka är arbetslösa.

Kompetensnivån inom offentlig sektor om hur nya individer kan nås och införlivas bland de anställda är låg och behöver höjas. Sociala innovationer bör

⁶⁶ Kompetensplattformarna är ett regeringsuppdrag som regionalt utvecklingsansvariga har ansvar för. Uppdraget handlar i stort om att åstadkomma ökad samordning kring kompetensförsörjningen i länen.

här uppmuntras där man använder metoder och modeller eller alternativa sätt att organisera verksamheten för att stimulera och underlätta ett större inflöde av nya grupper på arbetsplatserna. Det kan exempelvis handla om att använda sig av sysselsätta med egen bakgrund i ett utanförskap för att skapa rätt incitament och former för både den som söker jobb och för arbetsgivaren. Det kan också handla om att integrera eller koppla på andra arbets- och organisations- och verksamhetsformer till offentlig sektor för att nya grupper ska kunna bidra in i verksamheter där offentlig sektor har ett huvudansvar. Nya sätt att använda Studie och yrkesvägledare i det här sammanhanget bör uppmuntras.

Regionens kvantitativa målvärden

Slutmålet år 2023 är:

- att sammantaget 6 stycken projekt ska ha slutförts.

Regionens kvalitativa målvärden

- Utveckla metoder och "plattformar" för att via samverkan och samhandling⁷ mellan näringsliv, offentliga sektorn och sociala ekonomin stärka kopplingen mellan utbildning, arbetsliv och arbetsplatsförlagt lärande.
- Möta och tillgodose sysselsattas kompetensbehov med stöd av kompetensplattformar som vidareutvecklar metoder, strukturer och arbetssätt för att klara företag/organisationers framtida behov och därmed kompetensutmaningar.

4.2 Programområde 2 – Ökade övergångar till arbete

Satsningar som sker inom PO2 har sitt tydliga fokus på målgrupper som står långt ifrån arbetsmarknaden och ska komma i arbete, utbildning eller närmare ska närma sig arbetsmarknaden, och är i behov av att få en anställning, en utbildning eller annan mer långsiktigt ordnad egenförsörjning. I samtliga fall handlar det för dessa målgrupper om att närma sig arbetsmarknaden samt bli mer delaktig i samhället.

För att nå goda resultat och största möjliga långsiktiga effekt så behöver insatserna inom detta programområde ligga i linje med aktuella nationella initiativ, pågående arbete inom Östra Mellansverige samt bygga vidare på de satsningar som redan startats upp och de erfarenheter som vunnits inom social och regionalfonden. Där så är möjligt bör utlysningar i socialfonden dels synkas med socialfondens nationella utlysningar och syften samt med regionalfondens utlysningar och syften i regionen.

4.2.1 Investeringsprioritet 8:1 Tillgång till sysselsättning för arbetssökande

Tillgång till anställning för arbetssökande och icke-förvärvsarbetande, inbegripet långtidsarbetslösa och personer långt ifrån arbetsmarknaden, även genom lokala sysselsättningsinitiativ och stöd till arbetskraftens rörlighet.

⁷ Se ovan

Mål 2.1

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

Målgrupp

Insatserna ska riktas till kvinnor och män som är arbetslösa eller står långt från arbetsmarknaden och

- är unga (15–24 år),
- är nyanlända invandrare/flyktingar
- är långtidsarbetslösa (mer än tolv månader),
- har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, eller
- är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete.
- 55+

Insatser inom investeringsprioriteringen kan även omfatta personer verksamma inom den privata, den offentliga, och den idéburna sektorn, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för kvinnor och män i de prioriterade grupperna.

Regionalt fokus

Här nedan finns de utgångspunkter som behöver vara styrande för kommande utlysningar inom programområde 2 och insatsområde 2:1.

Inom samtliga nedan nämnda prioriteringar; komplettera, stärka och vidareutveckla de initiativ som tas av Arbetsförmedlingen men även Försäkringskassan, Migrationsverket kopplade till målgruppen.

Prioriterade områden är:

Nya mer flexibla studieformer anpassade till arbetslösa

Traditionella studieformer riktade till arbetslösa, har stort fokus på att höja den allmänna kunskapsnivån. Här bör alternativa studieformer som knyter an till individens situation och möjlighet till inträde på arbetsmarknaden eller vidare studier prioriteras. Det kan till exempel handla om att studieformer riktade till arbetslösa dels anpassas till de arbetslösas kompetens och bakgrund, dels till de yrkesinriktningar och vägval som de arbetslösa står inför.

Nya arbetstillfällen till arbetslösa genom att använda sociala ekonomin/sociala innovationer.

För arbetslösa som stått utanför arbetsmarknaden en tid är tillgången till jobb med låga krav på formella meriter avgörande för att inte hamna i ett djupare utanförskap. Det kan exempelvis handla om satsningar som systematiskt söker upp, skapar och förmedlar jobb av instegskaraktär. Det kan också handla om att utveckla nya yrkeskategorier till arbetslösa genom att exempelvis nyttja ansatsen inom social ekonomi eller samarbetsplattformar kring sociala innovationer. Viktigt här är att målgruppen är delaktig och att dessa jobb tydligt kopplar an till

villkoren och kompetenskraven på arbetsmarknaden.

Ett bättre och mer samordnat stöd till individen för effektivare återgång för arbetslösa till arbetsmarknaden och arbetslivet.

Arbetslösa med flera olika behov är mer beroende än andra av god samverkan mellan involverade myndigheter. Dessa behöver samordna sina insatser utifrån den arbetslöse individens unika förutsättningar. Det kan exempelvis handla om att myndigheternas olika insatser samordnas och stäms av på ett sätt som först och främst främjar individens förutsättningar och samlade kapacitet. Det kan också handla om att arbetslösa ges möjlighet att få ett individuellt anpassat stöd, uppdelat i flera steg och utformad som en sammanhängande kedja av insatser, i syfte att öka chanserna för ett inträde på arbetsmarknaden. Satsningar som underlättar för individen att ta sig hela vägen fram till arbetsmarknaden bör uppmuntras.

Regionens kvantitativa målvärden

Slutmålet år 2023 är:

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

Regionens kvalitativa målvärden

- Tillämpa och utveckla nya metoder för flexibla studie/utbildningsformer som är anpassade till de grupper som står utanför arbetsmarknaden
- Samverkan/samhandling⁸ utvecklas mellan näringsliv, offentlig sektor och social ekonomi vilket bidrar till att individer som står långt ifrån arbetsmarknaden och idag är en underutnyttjad potential utvecklas och kommer i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden.
- Uppfattningar som finns kring könsstereotypa arbetsroller bryts så att kvinnor och män väljer yrken utifrån intresse och med kunskap/insikt om var möjlighet till anställningar finns.

4.2.2 Investeringsprioritet 8:2 Varaktig integration av ungdomar

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

⁸ Med samhandling avses då organisationer agerar tillsammans och där resurser förs ihop till gemensamma ändamål samt där insatser/aktiviteter koordineras mellan parterna.

Mål 2.2

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

Målgrupp

Målgruppen för denna investeringsprioritering är:

- Unga (15–24 år)

Insatser inom investeringsprioriteringen kan även omfatta personer verksamma inom den privata, den offentliga, och den idéburna sektorn, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka att stärka ungas etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning.

Regionalt fokus

Här nedan finns de utgångspunkter som behöver vara styrande för kommande utlysningar inom programområde 2 och insatsområde 2:2. Prioritera områden är:

Vidareutveckla erfarenheterna från tidigare satsningar med fokus på unga gymnasieelever vilka inte fullföljer sina studier.

Satsningar med fokus på målgruppen unga arbetslösa har påbörjats under åren 2014-2016. Fokus här har exempelvis varit gymnasieungdomar som avbrutit sina gymnasiestudier. Dessa erfarenheter behöver tas tillvara, spridas, utvecklas vidare, växlas upp och omsättas till nya målgrupper. Här kan det exempelvis handla om särskilda insatser kopplade till språk, yrke och samhällsinfo till de ensamkommande nyanlända utomeuropeiskt födda unga som inte har fullföljd gymnasieexamen.

En förstärkning och komplettering till regeringens satsning på effektivare etablering och minskad långtidsarbetslöshet ska uppnås för gruppen 15-24 år.

Unga som saknar formella meriter samt har svaga eller obefintliga arbetslivs erfarenheter är alla i stort behov av nya ingångar på arbetsmarknaden och alternativa sätt att få del av arbetslivsrelevant kompetens eller utbildning. Här kan det exempelvis handla om en förbättrad förmedling av praktiktillfällen, förbättrade skapa förutsättningar för lärlings- och traineeplatser med upplägg anpassade för unga arbetslösa. Här kan exempelvis kopplingen till och inriktningen mot bristyrken stärkas.

Förebyggande insatser riktade till unga vilka riskerar hamna i aktivitetsgaranti.

Unga som inte fått arbete löper stor risk för att hamna längre och längre från arbetsmarknaden. Aktivitetsgarantin kan här bara fungera upprätthållande men öppnar inte dörrarna till nya möjligheter. Kompletterande satsningar måste därför till som är direkt utformade för att fånga upp de unga arbetslösa som hamnat i garantin så att inträdet i alternativa insatser som kan leda till jobb med låga formella krav, fortsatt utbildning eller annan egen försörjning går så smidigt

som möjligt i syfte att förkorta tiden i garantin.

Exempel på insatser är när initiativ riktas till unga vilka riskerar hamna i regeringens aktivitetsgaranti, samt att täcka upp med insatser innan aktivitetsgarantin träder i kraft men också efter att garantin löpt ut. Samtliga insatser bör utformas så att de blir efterfrågestyrda och tar hänsyn till arbetsgivarnas och den framtida arbetsmarknaden behov för att ge större möjligheter till inträde i arbetslivet.

Regionens kvantitativa målvärden

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

Regionens kvalitativa målvärden

- Ungas avhopp från gymnasieskolan minimeras genom att nya metoder och modeller har utvecklats, etablerats och spridits
- Förbättrade metoder för praktikförmedling, lärlings- och traineeplatser utvecklas
- Uppfattningar kring könsstereotypa arbetsroller bryts så att unga kvinnor och män väljer yrken utifrån intresse och med kunskap/insikt om var möjlighet till anställningar finns

4.2.3 Investeringsprioritet 9:1 Aktiv inkludering för ökad anställbarhet

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

Mål 2.3

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

Målgrupp

Målgrupperna för denna investeringsprioritering är:

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

Insatser inom investeringsprioriteringen kan även omfatta personer verksamma inom den privata, den offentliga, och den idéburna sektorn, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för kvinnor och män i de prioriterade grupperna.

Regionalt fokus

Här nedan finns de utgångspunkter som behöver vara styrande för kommande utlysningar inom programområde 2 och insatsområde 2:3. Prioriterade områden är:

Individer i arbetslöshet nås genom att tidigare erfarenheter nyttjas på nya och bättre sätt.

Under åren 2014-2016 påbörjades inom ÖMS ett antal satsningar med fokus på individer i arbetslöshet. Dessa erfarenheter behöver tas tillvara, spridas, utveckla vidare och växla upp och omsättas på andra platser och in i andra typer av verksamheter och sammanhang. Här kan det exempelvis handla om nyanländas svårigheter att komma in på arbetsmarknaden som skulle kunna spridas till fler verksamheter och till fler platser inom ÖMS eller vidareutvecklas i syfte att nå nya målgrupper.

Att stärka individer i arbetslöshet med hjälp av social ekonomi och sociala innovationer

Arbetslösa som därtill är sjuka, har en funktionsnedsättning som begränsar hens arbetsförmåga eller har andra svårigheter, är extra utsatta på arbetsmarknaden. Dessa behöver ett individuellt utformat stöd som kan omfatta både fysiska, psykiska, sociala och mentala insatser. För dessa individer är det viktigt att insats hålls samman och bygger vidare på tidigare insatser samt har en tydlig riktning mot de behov som finns på arbetsmarknaden, även om själva insatsen ger ett jobb. Här kan användningen av social ekonomi och initiativ som stimulerar till sociala innovationer bli till hjälp för att bryta individens utsatta läge och stärka den egna kontrollen och inflytandet över den egna livssituationen. Det kan exempelvis handla om att bli delaktig i sociala sammanhang där individen får del av nödvändig kompetens eller enklare jobb, för att bryta mönster av utanförskap och på sikt nå långsiktigt hållbara lösningar gällande den egna försörjningen.

Förebygga och åtgärda sjukskrivningar för individer i arbetslöshet med sammansatt problematik

Arbetslösa som är sjukskrivna, har en funktionsnedsättning som begränsar hens arbetsförmåga eller har en sammansatt problematik är en outnyttjad resurs. Finns hos dessa arbetslösa en erfarenhet och en kompetens från en yrkeskategori där det dessutom råder brist så är det än mer angeläget att se över hur vi använder denna kompetens på arbetsmarknaden.

Regionens kvantitativa målvärden

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

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

Regionens kvalitativa målvärden

- Höja sysselsättningsgraden bland individer med sammansatt problematik genom att använda verksamma befintliga metoder, vidareutveckla dessa och/eller utveckla nya.
- Utveckla en systematisk samverkan/samhandling för att bättre möta individer med sammansatt problematik
- Utveckla sociala innovationer som möter behoven hos målgruppen med en sammansatt problematik
- Uppfattningar kring könsstereotypa arbetsroller bryts så att kvinnor och män väljer yrken utifrån intresse och med kunskap/insikt om var möjlighet till anställningar finns

5.0 Regionala kriterier för urval

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

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

5.1 Vägledande regionala kriterier för projekt

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

Ett projekt som söker medel från Socialfonden bör ha följande kvalitéer:

- De aktörer bör finnas med som kan påverka strukturer för en ökad måluppfyllelse. Detta för att projektet ska ge resultat men också på sikt förbättra förutsättningarna för målgruppen att närma sig eller bli kvar på arbetsmarknaden.
- Projekt som tydligt pekar mot och förbereder individen på ett nästa steg i resan mot arbetsmarknaden och en anställning eller egen försörjning. Projektet har en tydlig koppling mot arbetsmarknadens behov.
- Projektet som kunnat uppvisa goda resultat och bestående effekter har också visat sig ha vissa kvalitéer. Dessa handlar i korthet om krävande finansiärer och ägare, en professionell styrning, en kompetent ledning, deltagare som ges möjligheten att bli delaktiga samt att målgruppen haft inflytande över projektets riggning och

genomförande. I korthet kallas detta för hållbarhetskedjan⁹ och inkomna ansökningar förväntas visa hur de vill förverkliga hållbarhetskedjans olika moment.

- Projekt som ska verka transnationellt är positivt och har en extra kvalitet. Denna kvalitet handlar om ett kunskaps-, erfarenhets- och ett idéutbyte som projektdeltagarna får del av när de verkar i ett annat land.

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

- Individnivå: Här är fokus på det enskilda projektet och vad som går att göra inom ramarna för en i tid begränsad insats riktad till den enskilde individen. Kraven här handlar om att projektet når uppsatta mål men också att resultatet går att tillämpa och omsätta inom den eller de organisationer som är involverade. Syftet är att den enskilde individen ska få del av en bättre kompetensutveckling (PO1) och bättre integrationsåtgärder (PO2) än vad som i nuläget bjuds.
- Organisationsnivå: På organisationsnivå står projektägarens förmåga/kapacitet att anpassa den egna verksamheten och organiseringen utifrån målgruppernas behov och situation i fokus. Projektägaren måste ta ett aktivt ägaransvar genom att koppla ihop projektet med den egna organisationens arbetssätt och långsiktiga utvecklingsförmåga. Involverade organisationer måste även visa hur man ska uppnå mer ändamålsenliga och därtill bestående samarbetsformer kring den aktuella målgruppen.
- Strukturnivå: Här är avsikten att projekten dels ska visa på att de insatser som sker kan ge avtryck i nya mer ändamålsenliga och varaktiga strukturer. Det kan också handla om att ett projekt aktivt väljer att använda en redan existerande/etablerad struktur som matchar projektets syften och mål. Avsikten är att projektets resultat ska kunna tillämpas och omsättas i ett varaktigt sammanhang. Det gäller även uppnådda resultat avseende de horisontella principerna miljö, likabehandling, tillgänglighet och jämställdhet.

ÖMS gör bedömningen att initiativ måste tas på flera nivåer samtidigt om det ska bli möjligt att nå mer varaktiga effekter. Detta innebär att ÖMS förväntar sig att stödjande aktörer bygger upp en egen kapacitet för att, utifrån målgruppernas mer långsiktiga behov, agera på ett mer ändamålsenligt sätt.

⁹ Se "Hållbarhetskedjan", bilaga 8

6.0 Framtagande av handlingsplanen

Handlingsplanen för socialfonden i Östra Mellansverige har tagits fram av de fem regionalt utvecklingsansvariga organen i samarbete med berörda parter på uppdrag av arbetsmarknadsdepartementet. Planen kan enligt lag uppdateras om ESF-rådet och/eller strukturfondspartnerskapet för fram en sådan önskan. Den uppdaterade versionen måste därefter formellt beslutas av Övervakningskommittén.

Detta är den andra versionen av handlingsplanen och har tagits utifrån önskemål från ESF-rådet. Styrande för revideringen har varit en önskan om ökad tydlighet gällande vilka behov som kommande utlysningar ska fokusera på. Arbetet med att ta fram denna version har skett genom en arbetsgrupp bestående av ESF-rådet, strukturfondspartnerskapet företrätt av ordförande, regionalt utvecklingsansvariga, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Försäkringskassan ÖMS större städer (Örebro, Västerås, Uppsala, Eskilstuna, Linköping, Norrköping) samt ÖMS jämställdhetsexperter.

Handlingsplanens fokus är nu de insatser och åtgärder som berörda aktörer uppfattar som mest angelägna att satsa på under de resterande åren av den innevarande programperioden.

7.0 Uppföljning, utvärdering och lärande

Inom Östra Mellansverige har strukturfondspartnerskapet tillsammans med regionalt utvecklingsansvariga och förvaltande myndighet påbörjat ett arbete för att lära tillsammans av de satsningar som genomförs.

Det gemensamma lärandet bygger på den uppföljning som förvaltande myndighet gör, de utvärderingar som sker kring genomförda projekt men också utifrån det sätt som parterna samarbetare kring socialfonden.

Arbetet utgår ifrån den socioekonomiska analysen, bedömningar av programgenomförandet, utfallet och resultaten inom pågående och av genomförda projekt samt det sätt som parterna samverkar.

En del i denna process har varit revideringen av denna handlingsplan där vunna insikter fått sätta prägel på innehåll och upplägg. För att arbetet kring handlingsplanen ska kunna utvecklas behövs gemensamma tillfällen mellan parterna där man lär av varandra. Dessa bör hållas och återkomma med viss regelbundenhet. Att detta sker har parterna delat ansvar för. Det är också viktigt att det vid dessa tillfällen för lärande ges möjlighet för både lokala projektägare, som är föremål för handlingsplanen, liksom centrala/nationella myndigheter/verk, som indirekt påverkar förutsättningarna för genomförandet, ges förutsättningar att medverka och komma med synpunkter. Detta för att säkerställa ett förbättrat flernivåstyre¹⁰.

¹⁰ Flernivåstyre innebär att planerings- och beslutsprocesser på olika samhällsnivåer koordineras till syfte, innehåll och i tid så att processerna på de olika samhällsnivåerna understödjer varandra.

Bilaga 1

Arbetssättet

Bilaga 2

Horisontella principer

Bilaga 3

Transnationellt samarbete

Bilaga 4

Fondsamordning

Bilaga 5

Hållbar stadsutveckling

Bilaga 6

RUP/RUS som underlag till handlingsplanen

Bilaga 7

Hållbarhetskedjan

Arbetssätt

Handlingsplanen är det styrande dokumentet för alla initiativ tagna inom ramen för socialfonden. En viktig del för att nå uppsatta mål är ett effektivt mobiliseringsarbete riktat till de aktörer som kan förändra förutsättningarna för utpekade målgrupper. Nytt för denna version av handlingsplanen är att mobiliseringsarbetet kommer rikta sig till nya potentiella projektägare, men också befintliga projektägare som beviljats medel och nu driver projekt. Mobiliseringsinsatser som riktar sig till den senare gruppen kommer fokusera på att undersöka vilken potential som finns att i något avseende utveckla pågående projekt. Denna utveckling kan ta sig fyra olika uttryck:

- 1) Grund: Projektet kan påverka grundläggande strukturer för att nå en förbättrad kompetensförsörjning (PO1) och en förbättrad integration (PO2)
- 2) Effekt: Projektet kan bidra till att skala upp och nå ökad spridning av tidigare lyckade satsningar.
- 3) Smart: Projektet kan möta de utmaningar som följer av ÖMS arbete inom Smart specialisering
- 4) Behovsdriven utveckling: Projektet visar på ett helt nytt sätt att lösa en prioriterad utmaning genom att använda nya drivkrafter för omställning. Det kan ex. handla om att målgruppens förmågor utgör en del av själva lösningen på utmaningen.

De vinster som förväntas är att inkomna ansökningar stärker redan gjorda investeringar i nya strukturer och befäster effekterna av nya metoder och modeller samt omsätter insikter i verksamhetens drift. En lika viktig förväntan handlar om att fler ansökningar håller den kvalité som krävs då tidigare projektägare känner till förutsättningarna och kraven för att söka socialfondsmedel.

Horisontella principer

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

Av detta följer att de tre dimensionerna av hållbar utveckling – den miljömässiga, den sociala och den ekonomiska dimensionen – ska utvecklas parallellt och ömsesidigt förstärka varandra.

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

Främja jämställdhet mellan kvinnor och män

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

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

Tillämpning av jämställdhet mellan kvinnor och män som horisontell princip under programperioden 2014–2020 ska bidra till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för både kvinnor och män. Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i programmet genom valet av prioriteringar och vägledande principer för urval av insatser. Jämställdhet i den regionala handlingsplanen för Europeiska socialfonden ansluter dels till den minimistandard som utarbetats av EU nätverket Gender Cop¹¹.

Standarden beskriver hur jämställdhet ska integreras i socialfonden. Som en del av bakgrundsbeskrivning och problemanalys för en projektansökan ska en jämställdhetsanalys ingå av den fråga projektet gäller. Jämställdhetsanalysen ger

¹¹ GenderCop: <http://www.esf.se/sv/Om-ESF-radet/Gender-Cop/>

information om könsmönster på det område projektet avser och visar hur projektet kan bidra till ökad jämställdhet. I jämställdhetsanalysen används könsuppdelad statistik men också kvalitativa data som exempelvis vilka normer som styr beteenden och fördelning av resurser och där metoden 4 R särskilt rekommenderas för jämställdhetsanalys. De fyra R:n står för Representation, Resurser, Realia och Realisera¹².

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

Utifrån jämställdhetsanalysen sätts därefter mål för jämställdhet i projektet och indikatorer för att mäta målen. En handlingsplan med aktiviteter för att uppnå målen utarbetas. Projektet följer upp hur handlingsplanen genomförs och utvärderingen mäter projektets jämställdhetseffekter. Projektet kan ha egen kompetens i jämställdhet eller skaffa sådan externt.

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

- sätta fokus på den könsmissiga snedfördelningen inom den egna organisationen/på sin arbetsplats
- stärka kvinnors entreprenörskap och innovationsförmåga, inom alla sektorer
- bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval genom exempelvis attitydpåverkan
- Icke diskriminerande handläggning eller andra insatser hos främjandeaktörer vilket påverkar målgruppernas lika möjligheter på arbetsmarknaden
- Skapa en jämställd representation i ex. projektgrupp och styrgrupp och ett samtalsklimat där allas åsikter, oavsett bakgrund eller kön, tas på allvar

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

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

¹² 4R-metoden används för att kartlägga och analysera verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv. Den ursprungliga 3R-metoden har arbetats fram av samhällsvetaren Gertrud Åström och Svenska Kommunförbundet genom JämKom-projektet under 1990-talet. I och med kommittén JämStöds slutbetänkande Stöd för framtiden gavs metodboken JämStöds praktika (SOU 2007:15) ut och i denna metodbok har ett fjärde R arbetats fram och därmed 4R-metoden.

Främja tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Omkring en sjättedel av EU:s befolkning, cirka 80 miljoner människor, har någon form av funktionshinder. De har ofta svårt att delta i olika sociala och ekonomiska sammanhang på grund av förhållanden som beror på attityder och miljö. Fattigdom bland funktionshindrade personer är dessutom 70 % högre än genomsnittet. Socialfondsprojekt följer EU's ledstjärna att alla människor ska hanteras jämlikt, ska få tillgång till den öppna arbetsmarknaden samt får kunna arbeta utifrån egna förutsättningar.

Begreppet tillgängligheten utvidgas här för att bidra till förutsättningar för en inkluderande arbetsmarknad som ger möjligheter för personer med funktionsnedsättning att få arbete på lika villkor. Företag och organisationer såväl som hela regionen tjänar på att ta till vara hela befolkningens kunskaper, entreprenörskap, innovationskraft och förmågor. Ansatsen ovan ges ökad tyngd genom den diskrimineringslagstiftning som börjar gälla 2015. Enligt denna kan bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning klassas som diskriminering. All arbetsmarknadspolitisk verksamhet liksom både privata och offentliga aktörer omfattas.

Funktionsnedsättning kan vara av så väl fysiskt som psykiskt art. Kommissionen uppmärksammar särskilt vikten av detta för ungdomar med funktionshinder. Ett bra jobb skapar ett ekonomiskt oberoende och främjar en personlig utveckling vilket är än viktigare för unga människor.

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

- sätta fokus på tillgänglighetsperspektivet inom organisationer/på arbetsplatser. Detta för att påskynda utveckling mot ett arbetsliv och ett samhälle där alla kan delta på likvärdiga villkor oavsett funktionsförmåga
- identifiera och undanröja hinder för tillgänglighet, så väl fysiska som attitydmässiga och kommunikativa
- öka stödet till personer med funktionsnedsättning så att de kan få vidareutbildning på jobbet samt livslångt lärande
- öka stödfunktioner för skyddade anställningar
- öka tillgången till och användning av hjälpmedel
- öka medvetenheten om handikappfrågor och gör personer med funktionsnedsättning mer medvetna om sina rättigheter och hur dessa används

Främja lika möjligheter och icke-diskriminering

En socialt hållbar utveckling underbyggs av likabehandling och icke-diskriminering av regionens samtliga invånare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning eller ålder. Likabehandling, icke-diskriminering och tillgänglighet är frågor som i denna handlingsplan tar sikte på arbetslivet och de enskilda arbetsplatsernas utformning och arbetsgivarnas ansvar. För att detta ska bli möjligt är det avgörande att rätt kompetens finns i de enskilda projekten och att själva projekten utformas på ändamålsenliga sätt. Här kan det handla om att projekt medvetet öppnar upp för individer som är sjukskrivna, har en funktionsnedsättning, är utrikes födda,

samt äldre än 65 år¹³, för att dessa ska kunna öka sin sysselsättningsgrad och bistå med värdefulla kunskaper och insikter.

Miljömässigt hållbar utveckling

I enlighet med det operativa programmet har denna handlingsplan fokus på den kompetensutveckling och kompetensförsörjning som underlättar övergången till en koldioxidsnål ekonomi och framväxten av nya, gröna jobb.

Insatser som syftar till ökad sysselsättning och kompetensutveckling kan här nyttjas för att bidra till och svara mot en näringslivs- och en arbetsmarknadsstruktur som är anpassad till en samhällsutveckling med miljö- och klimatfokus. På så vis kan redan initierade och pågående satsningar inom miljöområdet stärkas upp genom att rätt kompetens finns att tillgå.

¹³ Avser personer över 65 år.

Transnationellt samarbete

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

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

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

Initiativ där aktörerna aldrig tidigare verkat utanför landet behöver ges extra uppmärksamhet. Målsättningen måste vara att få många aktörer att med små steg våga språnget och påbörja ett samarbete kopplat till annat land. Då kan ett transnationellt samarbete börja växa fram och utvecklas. En tydlig avgränsning är inledningsvis de regionala prioriteringar som pekats ut i denna handlingsplan. Satsningar inom Östersjöregionen på "Early school leavers" samt "Support SME" är två exempel som utifrån handlingsplanens regionala fokus bör ges extra uppmärksamhet. Projekt av olika slag behöver uppmuntras till kontakter för erfarenhetsutbyten och besök. I ett första skede bör samarbeten inom Östersjöregionen utvecklas. Om tematiska utlysningar sker inom hela EU vilka ligger helt i linje med denna handlingsplans regionala fokus.

Det tydliga mervärde som kan uppnås här handlar om sättet att problematisera och sättet att lösa utmaningar som genom en transnationell kontakt kan ges helt nya perspektiv.

Östersjöstrategin

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

Fondsamordning

Arbetsprocessen

Strukturfondspartnerskapet, förvaltande myndighet och regionalt tillväxtansvariga har för den nya programperioden valt att utforma strukturfondsarbetet på ett nytt sätt. Alla tre parter har kommit överens om att följa en gemensam arbetsprocess¹⁴ där varje part har sitt ansvarsområde. Denna arbetsprocess är inte reglerad i lag utan bygger på en gemensam överenskommelse parterna emellan.

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

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

Avsikten är att detta arbetssätt ska öppna för en ökad fondsamordning där satsningar inom PO1 och PO2 får den strategiska tyngd som är möjlig om de sätts in i ett sammanhang. Det kan exempelvis handla om att företagets konkurrenskraft ska stärkas eller att jordbruk på landsbygden ställs om mot en mer hållbar produktion.

Synergier med övriga EU program

Där det öppnas möjligheter ska Socialfonden i ÖMS uppmuntra till att utmaningar som stämmer in med handlingsplanen kan koordineras med, utlysningar inom andra EU program samt nationella satsningar. ÖMS handlingsplan ska uppmärksamma:

Urbact III

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

- Förbättrad kapacitet att utveckla integrerade strategier för hållbar stadsutveckling
- Städers behov av integrerade strategier och handlingsplaner

¹⁴ Hela arbetsprocessen finns i bilaga 4

- Stöd för tillämpning av metoder och arbetssätt av strategier och handlingsplaner
- Dela kunskap om hållbar stadsutveckling mellan praktiker, beslutsfattare i städer, nationella aktörer, regionala aktörer och EU aktörer

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

Asyl och Migrationsfonden

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

Programmet för sysselsättning och social innovation

Programmet syftar till att ge stöd för sysselsättnings- och socialpolitiska åtgärder i linje med Europa 2020-strategins målsättningar (PROGRESS, Eures och Progress-mikrolån 2007-2013 utgör delprogram inom ramprogrammet 2014-2020). Sektorsprogrammet syftar till att stödja ömsesidigt lärande, social innovation, arbetstagarnas geografiska rörlighet samt företagande. Förutom Europeiska socialfonden (ESF) och Europeiska Globaliseringsfonden (EFG) utgör programmet den tredje pelaren i EU:s initiativ för sysselsättning och social delaktighet och det finns flera överlappningar mellan detta sektorsprogram och socialfonden.

Erasmus+

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

Program för social förändring och social innovation

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

Kreativa Europa

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

och kopplingar till annan relevant unionsfinansiering såsom bl.a. regional- och socialfonden samt forsknings och innovationsprogrammen.

Horisont 2020

EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont 2020, kan på olika vis stärka små och medelstora företags kunskapsintensitet, FoU-kontakter och internationella nätverk. Ramprogrammets delområden Spetskompetens, Industriellt ledarskap och Samhälleliga utmaningar skär genom hållbar stadsutveckling och ÖMS-regionens kompetensområden kan stärkas genom investeringar i bl.a. forskning och innovation samt små och medelstora företags innovationsprocesser.

Hållbar stadsutveckling

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

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

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

Bilaga 6 RUP och RUS

Regionalt utvecklingsansvarigas utgångspunkter i RUS/RUP

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

Örebro

I den regionala utvecklingsstrategin har Örebro valt att satsa på:

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

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

1. Den åldrande befolkningen.
2. Utanförskapet på arbetsmarknaden.
3. Den etnisk och könssegregerade arbetsmarknaden.
4. Utbildning och matchning där regionens utbildningar bättre behöver kunna matcha regionala behov.
5. Pendling som svar på kommunernas utmaningar.

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

Uppsala

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

- Säkra en utbildning inom grund- och gymnasieskola med hög kvalitet och goda resultat.
- Säkra kompetensförsörjning av lärare.

- Erbjuda bredare utbud av vuxen- och yrkesutbildningar efter arbetsmarknadens och individernas efterfrågan.
- Öka utbytet mellan utbildningsanordnare och arbetslivet.
- Säkra barn och ungas kreativitet och entreprenöriella förmåga samt intresse för naturvetenskap och teknik.

Inför arbetet med handlingsplanen poängterades en rad frågor specifikt:

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

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

Västmanland

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

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

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

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

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

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

Inför skrivningen av handlingsplanen poängterades även följande områden som viktiga:

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

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

Sörmland

I Sörmlands strategi för 2020 pekas följande mål ut:

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

Detta innebär:

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

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

Östergötland

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

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

Tre av de mer konkreta rekommendationerna handlar om:

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

De RUS och RUP dokument som i dag styr det regionala utvecklingsarbetet är inte i alla län kompletta i den meningen att de fullt ut täcker in och problematiserar Socialfondens alla frågor. Det innebär att dessa styrande dokument inte heller ger en tydlig samlad riktning för hur man regionalt ska prioritera eller agera inom ÖMS för att understödja den nationella arbetsmarknadspolitiken.

Organisera för hållbarhet

