

Regional handlingsplan för Europeiska socialfonden 2014-2020 i Mellersta Norrland

2016-05-08

Innehåll

1	Inledning	3
2	Beskrivning av region Mellersta Norrland	4
2.1	<i>Regionens utmaningar med koppling till socialfonden</i>	4
2.2	<i>Handlingsplanens koppling till regionala strategier och EU 2020</i>	7
3	Regionens utvecklingsbehov och inriktning för Europeiska socialfonden	9
3.1	<i>Utmaning 1 – stärkt livslångt lärande och långsiktig kompetensförsörjning</i>	9
3.2	<i>Utmaning 2 – inkludera fler i arbetslivet/ öka deltagandet i arbetslivet</i>	11
3.3	<i>Utmaning 3 – asylsökande</i>	16
4	Mellersta Norrland – tre programområden	17
4.1	<i>Programområde 1 – kompetensförsörjning</i>	17
4.2	<i>Programområde 2 – Öka övergångarna till arbete</i>	19
4.3	<i>Programområde 3 – Sysselsättningsinitiativet för unga</i>	22
5	Horisontella principer	24
5.1	<i>4.1. Hållbar utveckling</i>	24
5.2	<i>Främja lika möjligheter och icke-diskriminering, inklusive tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning</i>	24
5.3	<i>Främja jämställdhet mellan kvinnor och män</i>	25
6	Transnationellt samarbete	28
6.1	<i>Östersjöstrategin</i>	28
6.2	<i>Övrigt transnationellt samarbete</i>	28
7	Principer för urval	29
7.1	<i>Vägledande principer enligt det nationella programmet för Socialfonden 2014-2020</i>	29
7.2	<i>Regionala principer för urval</i>	30
8	Fondsamordning	32
9	Framtagande av handlingsplanen	33
10	Strukturfondspartnerskapet	34
10.1	<i>Uppföljning och återkoppling till strukturfondspartnerskapet</i>	36

1 Inledning

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

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

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

För att möta demografiska utmaningar och bidra till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden är all statistik på individnivå i handlingsplanen könsuppdelad där så är möjligt. Statistik och analys är också problematiserad ur ett köns-, integrations- och ungdomsperspektiv.

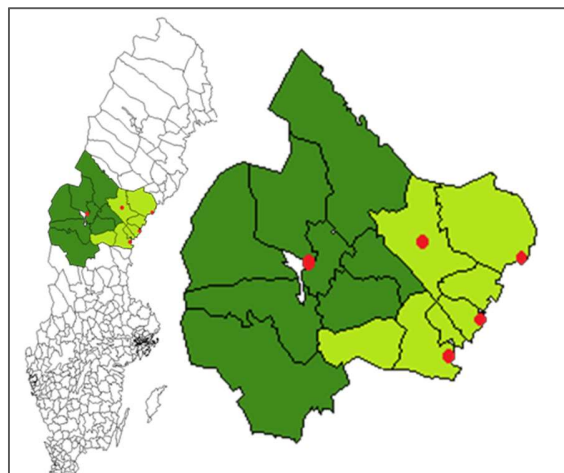
Enligt det nationella programmet ska den europeiska standarden (Gender Cop¹) eller motsvarande användas i genomförandet för att nå Europeiska kommissionens skallkrav om jämställdhetsintegrering.

¹ <http://standard.gendercop.com/national-policy/operational-programmes/analysis/socio-economic-analysis/>

2 Beskrivning av region Mellersta Norrland

Region Mellersta Norrland avgränsas i väster av Norge och i öster av Bottenhavet. I norr gränsar regionen mot Västerbottens län och i söder mot Gävleborgs och Dalarnas län.

Här bor knappt 4 procent av Sveriges invånare och befolkningstätheten är 5,2 personer km² – vilket kan jämföras med att Europeiska Unionen i snitt har 118 invånare per km². Mellersta Norrland är den NUTS 2 region i landet som har störst andel av befolkningen boende utanför tätorter. Samtidigt är de inomregionala skillnaderna stora – närmare 60 procent av befolkningen återfinns i tre av regionens fem städer – Östersund i inlandet och Sundsvall och Örnsköldsvik vid kusten.



Figur 1. Mellersta Norrland – Jämtland och Västernorrlands län, städerna markerad

2.1 Regionens utmaningar med koppling till socialfonden

Regionens befolkning har efter en längre tids minskning sett en svag ökning de senaste tre åren och uppgår nu till ca 371 000 invånare. I inlands- och landsbygdsområdena ser man dock en tydlig minskning och det är särskilt de yngre, främst kvinnor, som flyttar till större orter i eller utanför programområdet. Andelen utrikes födda har ökat men är fortfarande betydligt lägre än riksgenomsnittet. Regionens demografiska utveckling har fått till följd att andelen äldre i befolkningen ökat. Redan denna översiktliga bild pekar ut en region med flera utmaningar. Med utgångspunkt i den socioekonomiska analysen (bilaga 1) ges här nedan en mer detaljerad bild av några områden som är särskilt angelägna att åtgärda i regionen.²

2.1.1 Arbetsmarknad och arbetslöshet

Huvuddelen av jobben i Mellersta Norrland finns i ett fåtal näringar. Omkring hälften av alla arbetstillfällen finns inom vård, skola och omsorg och i bygg och tillverkningsindustrin. I dessa näringar är också könssegregeringen av arbetsmarknaden tydlig. Det finns en stor majoritet av män i tillverkningsindustri och i byggsektorn medan vårdsektorn domineras av kvinnor och till viss del även utbildningssektorn, framför allt på grundskolenivå.

Näringslivet är sedan länge en blandning av små företag i varierande branscher och av stora skogs- och tillverkningsindustrier. De större industriernas behov av arbetskraft har sedan årtionden tillbaka minskat till följd av strukturomvandling och rationaliseringar. Samtidigt har arbetskraftsbehoven ökat inom både den privata och den offentliga tjänstesektorn. Dessa sektorer har under de kommande åren behov av att rekrytera personal för att ersätta pensionsavgångarna. De nya jobben kommer främst att skapas i små och medelstora företag.

² <http://www.lansstyrelsen.se/vasternorrland/SiteCollectionDocuments/Sv/om-lansstyrelsen/eu-och-internationellt/Strukturufonder%202014-2020/ESF%202014-2020/socioekonomisk-analys-mellersta-norrland-socialafonden-2014-2020-rev-140904.pdf>

Arbetslösheten är något högre i Mellersta Norrland än i riket. Den inomregionala arbetslösheten varierar med relativt höga tal i inlandskommunerna och de tätbefolkade områdena längs kusten och i städerna. De fjällnära kommunerna har relativt låg arbetslöshet. Oavsett bostadsort är arbetslösheten hög bland utrikes födda och bland personer med kortare utbildning.

2.1.2 Kompetensförsörjning

Antalet personer som under den närmaste tioårsperioden uppnår pensionsårsåldern och då sannolikt lämnar arbetsmarknaden är betydligt större än det antal unga som tillträder på arbetsmarknaden. Behovet av arbetskraft ger möjlighet för många av dem som idag är arbetslösa eller långtidssjukskrivna att ta sig in på arbetsmarknaden. Arbetsmarknaden måste också tillvarata resurserna hos personer med utländsk bakgrund på ett bättre sätt än hittills. Ytterligare en väg att gå är att motverka de könsstereotyper yrkesvalen, så att män, inte minst arbetslösa män, motiveras att arbeta inom vård, skola och omsorg. Här kommer behoven av personal sannolikt att öka till följd av att andelen äldre ökar och som en effekt av generationsväxlingen.

Andelen högutbildade i Mellersta Norrland är lägre än riksgenomsnittet. Utbildningsnivån är avgörande för möjligheterna att få arbete. Även om det fortsättningsvis kommer att finnas yrken utan krav på högre utbildning i bland annat service- och industrisektorerna, så är den generella bilden att utbildningskraven ökar. En fjärdedel av regionens arbetsgivare kräver att de som nyanställs har högre utbildningsnivå än de som avgår med pension. Den låga utbildningsnivån i arbetskraftsutbudet i kombination med ökande kompetenskrav vid ersättningsrekryteringar gör att matchningsproblematiken tilltar.

Genom kompetensplattformsuppdraget bedrivs i både Jämtland och Västernorrland ett analysarbete för att kartlägga utbildnings- och kompetensbehov.³ Syftet är att ge en bild av kompetensförsörjningen i regionerna och uppmuntra till diskussion och aktiviteter kring hur vi kan möta framtidens kompetensbehov.

2.1.3 Utbildning och arbete för unga

Ungdomsarbetslösheten i Mellersta Norrland ligger på ca 16%⁴ (25 % 2014), vilket är under rikssnittet. Detta är en rejäl skillnad mot 2012, då regionen hade den högsta ungdomsarbetslösheten i landet. Siffrorna har stadigt sjunkit jämfört med riket sedan dess. EU-kommissionen har tilldelat regionen, tillsammans med Sydsverige och Norra Mellansverige, särskilda medel för att motverka ungdomsarbetslösheten genom Sysselsättningsinitiativet för unga. Detta kommer förhoppningsvis att innebära att den positiva trenden fortsätter. Regionen har också, jämfört med riket i sin helhet, en större andel ungdomar som inte har tagit gymnasieexamen efter tre års gymnasiestudier⁵. En gymnasieexamen är en förutsättning för att kunna få ett arbete eller söka sig till högre utbildning. Med låg utbildning finns en ökad risk för arbetslöshet. En särskild utmaning är att andelen utrikes födda som efter grundskolan är behöriga till ett nationellt program på gymnasiet är betydligt lägre än för inrikes födda, endast hälften har en behörighet till yrkesprogrammen⁶. En anledning till det kan vara ålder vid invandring och vid vilken

³ Regeringen gav år 2010 aktörer med regionalt utvecklingsansvar i länen i uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar för samverkan när det gäller kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt.

⁴ Arbetsförmedlingen, Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd, andelar av den registerbaserade arbetskraften, 2015, samt Eurostat, Youth unemployment rate by sex and NUTS 2 regions, 2014.

⁵ Skolverket, Jämförelsetal

⁶ SIRIS, Skolverket

ålder man började i svensk skola.⁷ Dessa ungdomar och de som kommer till Sverige i gymnasieåldern kan få svårt att ta en gymnasieexamen.

2.1.4 Hälsa och långtidsarbetslöshet

Regionen har landets högsta sjukta, inte minst bland kvinnor där särskilt inlandskommunerna utmärker sig. Kvinnors sjukta ökar markant redan i 30-årsåldern och det är heller inte ovanligt att sjukdom och långtidsarbetslöshet hänger samman.

2.1.5 Jämställdhet och integration

I regionens utvecklingsstrategier lyfts attraktivitet som en lösning på den demografiska utvecklingen. Det handlar bland annat om att få fler personer med utländsk bakgrund till regionen men även att få fler unga kvinnor att stanna kvar eller att återvända till regionen. Samtidigt visar den socioekonomiska analysen på hög arbetslöshet bland utrikes födda och i vissa delar även bland män. Vi ser också att kvinnor visserligen har högre utbildning men fortfarande är det många som arbetar deltid, i kvinnodominerande branscher, vilket också leder till lägre löner. Många kvinnor väljer också att flytta från gles- och landsbygd.

För att skapa en positiv demografisk utveckling kan en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, geografiskt såväl som mellan yrken och branscher, samt inkludering av personer utanför arbetsmarknaden ändra denna trend. Dock kvarstår det faktum att arbetskraftens rörlighet och företagens förmåga att hitta rätt kompetenser påverkas av möjligheterna till arbetspendling – här har Mellersta Norrlands bristande infrastruktur en negativ inverkan. Att komma till rätta med den problematik som lyfts ovan är också områden som kan vara svåra att påverka genom socialfonden – exempelvis infrastruktur men även det faktum att ökad jämställdhet också kräver förändringar när det gäller löner, könsroller i vardagen och andra förändringar som finns på strukturell och kulturell nivå i ett samhälle. Dessa delar kan svårtligen påverkas genom de insatser som medges inom socialfonden.

⁷ SCB

2.2 Handlingsplanens koppling till regionala strategier och EU 2020

Den regionala handlingsplanen har utformats med utgångspunkt i regionens två Regionala utvecklingsstrategier. I dessa ses regionens åldrande befolkning som en utmaning, vilket i sin tur pekar ut behovet av insatser för att minska arbetslösheten och att trygga den långsiktiga kompetensförsörjningen. Att satsa på utbildning blir därmed centralt, men även att motverka könssegregeringen på arbetsmarknaden. Ytterligare ett viktigt område är bättre inkludering av utrikes födda. Vidare lyfts satsningar på god arbetsmiljö, detta för att motverka regionens höga sjuktal och göra det möjligt att vara kvar i arbetslivet även i högre ålder. I utvecklingsstrategierna finns också mål om att fler ska ha högre utbildning och att ett livslångt lärande ska ge förutsättningar för tillväxt och personlig utveckling.

Det huvudsakliga syftet med handlingsplanen är att prioritera socialfondsinsatserna så att de blir ett stöd i genomförandet av de regionala utvecklingsstrategierna – vilka bygger på den europeiska utvecklingsstrategin Europa 2020. Därigenom finns en tydlig koppling mellan Europa 2020-strategin och regionens utvecklingsstrategier och den regionala handlingsplanen.

Europa 2020-strategin bygger på tre övergripande prioriteringar som ska förstärka varandra:

Smart tillväxt – att utveckla en ekonomi baserad på kunskap och innovation.

Hållbar tillväxt – att främja en resurseffektivare, grönare och konkurrenskraftigare ekonomi.

Tillväxt för alla – att stimulera en ekonomi med hög sysselsättning och med social och territoriell sammanhållning.

De mål och prioriteringar i Europa 2020-strategin som har tydlig koppling till Europeiska Socialfonden sammanfattas i nedanstående tabell. Av tabellen framgår målen för EU och Sverige samt nuläge på EU, Svensk och regional nivå.

Tabell 1. Europa 2020 mål – samt nuläge i Sverige respektive Mellersta Norrland

Mål	EU2020 Mål		Nuläge		
	EU	Sverige	EU	Sverige	Mellersta Norrland
Ökad sysselsättningsgrad för 20 – 64-åringar	75 %	80 %	69,3 % (68,4 %)	80 %	80,5%
Ökad andel 30 – 34-åringar med minst tvåårig eftergymnasial utbildning	40 %	40-45 %	38 % (36,9)	49,9 %	38,9 %
Minska andelen 18 – 24-åringar som inte fullföljt gymnasiet	< 10 %	< 10 %	11,3 % (12,0)	6,7 %	7,2 %
Minska utanförskapet	< ca 16 %	< 14 %	24,4 % (16,9)	16,9 %	21,1 %

Källa: Eurostat, data från 2014 och 2013. Parentes från förra handlingsplan

Med utgångspunkt i EU 2020-strategin och de av utvecklingsstrategierna prioriterade områdena "Kompetens", "Socialt inkluderande och ett sunt liv", "Människan som drivkraft" samt den socioekonomiska analysen kan Mellersta Norrlands handlingsplan sammanfattas i två utmaningar. En mer fördjupad bakgrund till dessa utmaningar redovisas i kapitel 3

- 1. Att stärka det livslånga lärandet och den långsiktiga kompetensförsörjningen**
- 2. Att inkludera fler i och öka deltagande i arbetslivet.**
- 3. Asylsökande**

3 Regionens utvecklingsbehov och inriktning för Europeiska socialfonden

De utmaningar som Mellersta Norrland lyfter fram och som redovisas i detta kapitel bygger i huvudsak på resultaten i den socioekonomiska analysen (bilaga 1). I huvudsak bygger redovisningen på en uppdelning i tre kommungrupper av Mellersta Norrland – de kommuner som gränsar mot fjällen i väst, kommuner i inlandet och vid kusten och slutligen städer – över 20 000 invånare. Utöver det baseras utmaningarna på andra strategiska dokument i regionen tillsammans med erfarenheter från förra programperioden.⁸

3.1 Utmaning 1 – stärkt livslångt lärande och långsiktig kompetensförsörjning

Argumenten för att lyfta fram denna utmaning fördelas här nedan i fem områden. Dessa områden är: avhopp från gymnasieskolan, utbildningsnivå, samverkan skola och arbetsliv, kompetensutveckling för arbetslivet och könssegregering på arbetsmarknaden.

3.1.1 Minska avhopp från gymnasieskolan

Ett stort antal unga är inte behöriga till gymnasieskolan – över 16 procent av eleverna i grundskolan 2015 var inte behöriga till gymnasiet, de lägsta siffrorna sedan gymnasiereformen infördes 2011. Andelen unga med gymnasieexamen har också minskat sedan ett antal år tillbaka, och av de elever som började gymnasiet i Mellersta Norrland år 2011 var det bara 68 % som hade tagit examen 4 år senare⁹. Dessutom finns det en grupp unga som inte studerar och som är svåra att fånga upp i statistiska sammanhang. Av alla ungdomar i Sverige mellan 15-19 år var det 3.5 % som varken arbetade eller studerade under 2015¹⁰, och en särskilt sårbar grupp i detta sammanhang är unga män utan vare sig grund- eller gymnasiebetyg.

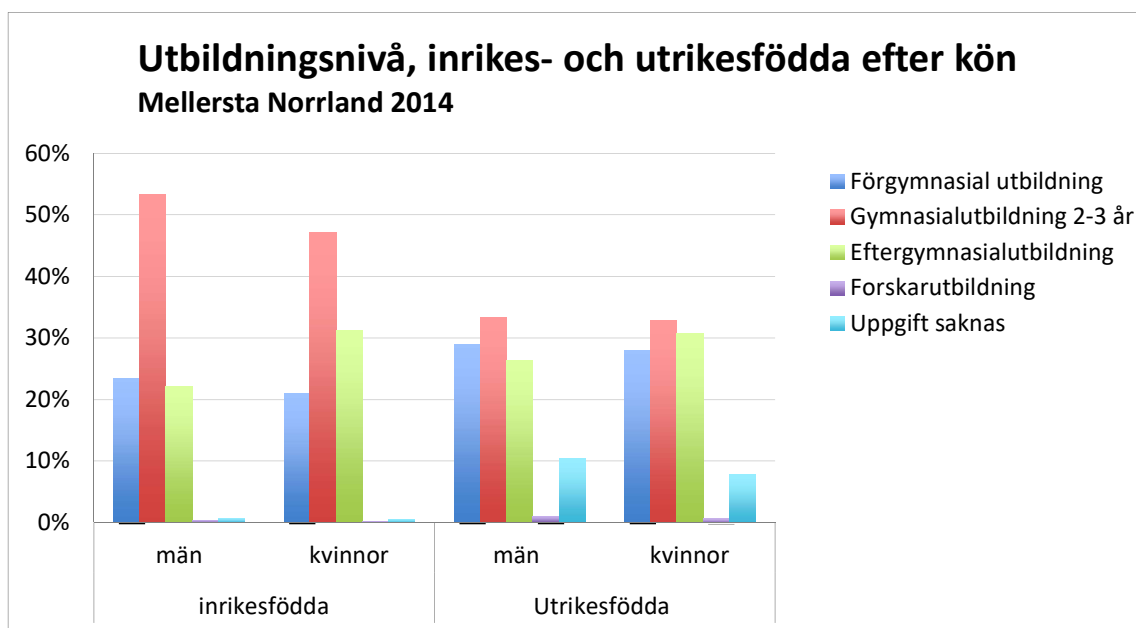
3.1.2 Höj utbildningsnivån i Mellersta Norrland

Utöver att motivera fler till utbildning är det också viktigt att utbildning från andra länder kan valideras eller kompletteras med relevant utbildning. Bland utrikes födda kvinnor och män är utbildningsnivån relativt hög och mer jämnt fördelad mellan kön. Samtidigt finns en stor grupp utrikes födda med särskilt låg utbildning eller så saknas utbildning helt, vilket också pekar ut en prioriterad målgrupp i regionen (figur 3).

⁸ Dessa dokument är de regionala utvecklingsstrategierna och jämställdhetsstrategierna för Jämtlands respektive Västernorrlands län. Utöver det utgör arbetet med de båda förstudier som gjorts i respektive län, då med bäring på förra programperioden.

⁹ Skolverket SIRIS

¹⁰ SCB, arbetskraftsundersökningarna (AKU)



Figur 3. Utbildningsnivå, befolkning Mellersta Norrland 16-64 år, ut- och inrikes födda kvinnor och män, 2014. Källa SCB

3.1.3 Kompetensutveckling för arbetslivet

Även om socialfonden inte kan inriktas mot högre utbildning är det viktigt att fler blir behöriga till högskolestudier. I regionen efterfrågas arbetskraft med högre utbildning. Om dessa tjänster inte kan tillsättas kan konsekvensen bli att organisationer och företag tvingas flytta eller lägga ned sin verksamhet, med ytterligare arbetslöshet som följd. Detta är en särskild utmaning i regionens glest befolkade kommuner. Svårigheten att ersätta pensionsavgångar är redan nu ett problem i vårdsektorn – ett behov som förväntas öka. Även i skogssektorn är var tredje företagare över 65 år. Åtgärder som att höja kompetens bland befintlig personal med kortare eller längre yrkesinriktade utbildningar och kurser är nödvändiga – likväl som att utbilda fler. Arbetsförmedlingens prognosarbeten visar på att arbetsgivare upplever svårigheter i rekrytering av rätt kompetens, speciellt inom den offentliga sektorn. Gemensamt för de flesta yrken där det är svårt med rekryteringen är kravet på flerårig högskoleutbildning.¹¹

3.1.4 Förbättra samverkan mellan utbildning och arbetsliv

För att kunna förbättra överensstämmelsen mellan arbetslivets behov och regionens utbildningar och för att underlätta etableringen på arbetsmarknaden finns ett behov av en förbättrad samverkan mellan utbildningar och arbetsliv. Detta behov lyfts av både representanter för arbetsmarknadens parter och från utbildningsväsendet.

3.1.5 Stärkt könsintegrering på arbetsmarknaden

I likhet med övriga landet finns på regionens arbetsmarknad stora skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor och män verkar på tydligt åtskilda arbetsmarknader – kvinnor dominerar i offentlig sektor och män i tillverknings-, bygg-, transport samt i jord- och skogsbrukssektorn. Betydligt fler män har egna företag, även om egenföretagandet bland kvinnor i regionen är högre än riket. Kvinnor och män verkar också på olika nivåer i företag och organisationer. Män är ledare, chefer och styrelseordföranden medan kvinnor verkar på lägre nivåer i organisationen. Dessutom arbetar kvinnor generellt färre timmar i veckan samt har oftare en tidsbegränsad anställning.¹² Denna segregering får också effekt på lönebild. Männerna

¹¹ Källa: Arbetsförmedlingen www.arbetsformedlingen.se/om-oss/statistik-prognoser/prognoser.html

¹² Källa: AKU, SCB

tjänar i snitt mellan 20.000 till 60.000 mer än kvinnor per år beroende på kommun, i de fjällnära kommunerna är skillnaden mindre¹³.

Att fler kvinnor går vidare i högre utbildning innebär också att fler kvinnor rör sig över till mansdominerade arbetsplatser. Fler kvinnor får anställning i ledande ställning i många organisationer. Motsvarande rörelser sker inte bland män – en förklaring kan vara den relativt låga utbildningsnivån. En annan är att många mansdominerade arbetsplatser ännu inte efterfrågar högre utbildning – en trend som dock håller på att vända. Sammantaget kan sägas att Mellersta Norrland har många utmaningar för att integrera båda könen samt in- och utrikesfödda, på hela regionens arbetsmarknad samt att öka andelen heltidsarbetande kvinnor.

3.2 Utmaning 2 – inkludera fler i arbetslivet/ öka deltagandet i arbetslivet

Argumenten för att lyfta fram denna utmaning bygger på i regionen identifierade utmaningar för målgrupperna; arbetslösa, nyanlända, funktionsnedsatta och långtidssjukskrivna. I det som följer ges en kortfattad bild av utmaningarna i varje målgrupp.

3.2.1 Fler unga i sysselsättning

Runt 16 procent av de unga är arbetslösa. Sett till åldersgruppen 18-24 år var över 3300 (4 000 år 2014) unga inskrivna på arbetsförmedlingen februari 2016. Ungefär 70 procent av dem bor i städerna. Fjällkommunernas säsongsarbeten gör att många unga har sysselsättning en del av året. Samtidigt flyttar många unga från fjäll- och inlandskommunerna, unga kvinnor i större utsträckning. Bland de unga som väljer att bo kvar är över en femtedel arbetssökande hos arbetsförmedlingen, bland unga män är andelen högre än hos kvinnor.

Även om unga arbetslösa till sin numerär är färre i inlandskommunerna befinner sig över 600 (1 000 år 2014) unga i arbetslöshet. I snitt uppgick ungdomsarbetslösheten i regionen till 16 (21 år 2014) procent – snittet i riket var 13 (16,7 år 2014) procent. Jämförs kommungrupperna i utgången av februari 2016 var ungdomsarbetslösheten generellt lägre i fjällkommunerna. Dock finns stora variationer mellan kommungrupperna, mellan 8-22 procent i fjällkommunerna, 18-21 procent i inlands- och kustkommuner och 13-22 procent i städerna.

3.2.2 Minska arbetslöshet med fokus på gruppen långtidsarbetslösa

Totalt sett är drygt 16 000 (17 000 år 2014) personer av arbetskraften tidvis utan arbete i regionen. En betydande del av dessa är utrikes födda och många, både in- och utrikes födda, är också arbetslösa under längre perioder

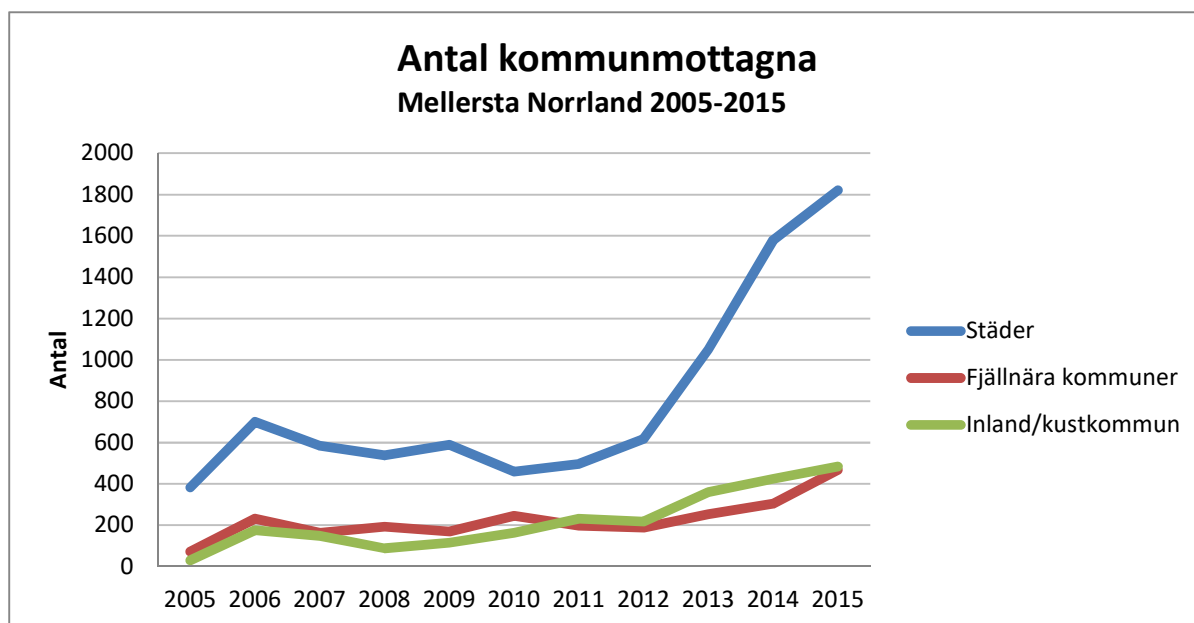
– långtidsarbetslösa. Februari 2016 var drygt 5 500 (6 000 år 2014) personer arbetslösa mer än 12 månader. I åldersgruppen 16-64 år är 7 (9 år 2014) procent arbetslösa av den registrerade arbetskraften i riket medan drygt 8 (15 år 2014) procent är arbetslösa i Mellersta Norrland¹⁴. Arbetslösheten bland kvinnor är lägre än bland män i riket, 7 (9 år 2014) respektive nästan 9 procent. I regionen är motsvarande värden 6 respektive 9 procent. Det är framför allt den höga andelen arbetslösa unga män i inlandskommunerna som kraftigt höjer arbetslöshetsnivån i regionen. Denna grupp är därför särskilt angelägen för insatser inom socialfonden. Ett sätt att komma till rätta med det är att motivera fler unga män att fullfölja gymnasiet eller gå vidare till högre utbildning. Utbildningsnivån har en avgörande betydelse för sysselsättning.

¹³ Källa: Hushållens ekonomi, SCB

¹⁴ Februari 2016 Källa: Arbetsförmedlingen samt Euostat

3.2.3 Fler utrikes födda i sysselsättning och arbete

Den totala arbetslösheten om dryga 8 (9 år 2014) procent¹⁵ bör ses i relation till regionens utrikes födda. Drygt 33 procent¹⁶ av de utrikes födda i Mellersta Norrland står utan arbete. Motsvarande siffra för riket är 21 procent. Det finns olika förklaringar till detta, både språkliga, kulturella och utbildningsrelaterade. Här bör också noteras att sysselsatta utrikesfödda kvinnor och män, trots utbildning, sällan har tjänster som motsvarar dess kompetens. Många utrikesfödda väljer också att starta företag. Regionen har därför en särskilt hög andel företagare bland utrikesfödda kvinnor och män. Samtidigt finns många utrikesfödda i vård och omsorg, delvis som en effekt av pensionsavgångarna i vård- och omsorgssektorn. Det faktum att många utrikesfödda har hög utbildning eller gymnasial utbildning ställer frågan om validering av utbildning på sin spets. Det handlar även om attityder och kunskap i privat och i offentlig sektor, samt hur mottagandet av nyanlända sker. Detta är en utmaning i regionen, inte minst då antalet nyanlända flyktingar i regionen ökat markant sedan 2013, bland annat som en följd av oroligheterna i Syrien samt ökade antalet flyktingar från Irak och Afghanistan (figur 4).



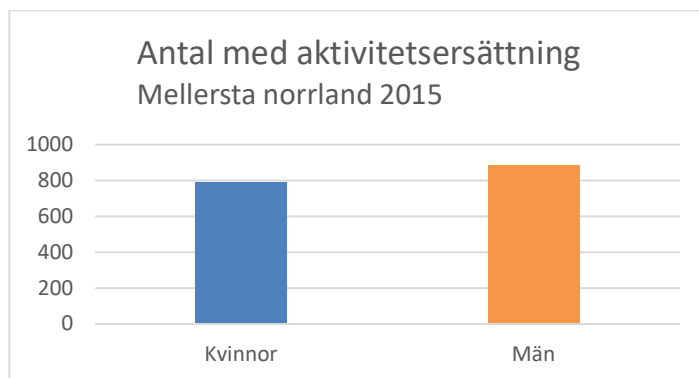
Figur 4. Antal kommunmottagna flyktingar i Mellersta Norrland åren 2005-2015. Källa Migrationsverket

3.2.4 Skapa sysselsättning för personer med nedsatt arbetsförmåga

I Mellersta Norrland fanns i december 2015 drygt 1500 (1 300 år 2013) personer som hade aktivitetsersättning från försäkringskassan på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning. Dessa personer är under 30 år och har nedsatt arbetsförmåga och sysselsätts genom olika aktiviteter eller genom förlängd skolgång, målet är ett närmande till arbetsmarknaden (figur 5).

¹⁵ av registrerade arbetskraften februari 2016 viktat mellan de två länen

¹⁶ Av registrerade utrikesfödda arbetskraften februari 2016



Figur 5. Andel personer 19-29 år (av 1500 stycken) med aktivitetsersättning, Mellersta Norrland, 2015

Under tiden med aktivitetsersättning ska en individuell plan tas fram och genomföras med målet att leda till arbete. Personer som står utanför arbetsmarknaden på grund av funktionsnedsättning är prioriterade i socialfondsprogrammet⁵.

3.2.5 Aktiva insatser för bättre hälsa i regionen

Sjuktalet anger antal utbetalda dagar (efter karensdagar och sjuklöneperiod) med *sjukpenning* per registrerad försäkrad i åldrarna 16-64 år (tabell 1-2). Mellersta Norrland har höga sjuktal i jämförelse med rikssnittet på 8,0 dagar. Inlands- och kustkommunerna i regionen sticker speciellt ut.

Sjuktalet 2015		Ålder, år / Age						Samtliga
Män		16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	Total
2260 Ånge		0,1	7,5	11,3	13,5	17,2	32,3	14,2
2303 Ragunda		-	5,9	7,1	15,0	18,3	28,9	13,5
2282 Kramfors		0,1	3,9	9,7	13,4	20,4	20,4	12,7
2313 Strömsund		1,2	8,3	9,3	12,3	20,0	17,6	12,6
2305 Bräcke		-	4,9	10,4	11,6	16,8	23,7	11,9
2326 Berg		0,8	2,7	7,0	13,9	17,1	20,2	11,3
2309 Krokom		0,5	3,2	6,4	8,8	17,9	23,3	10,5
2281 Sundsvall		0,1	4,8	8,2	11,4	15,6	21,2	10,3
2262 Timrå		0,1	2,9	8,6	12,6	15,6	17,6	10,1
2380 Östersund		0,3	4,0	8,6	10,7	15,4	21,0	9,9
2283 Sollefteå		-	4,3	9,2	8,7	14,7	17,4	9,8
2321 Åre		0,2	3,7	5,9	8,5	15,3	19,7	8,8
2361 Härjedalen		0,3	3,5	5,5	11,0	12,2	16,5	8,7
2280 Härnösand		0,0	3,9	6,5	9,0	15,3	12,8	8,5
Riket		0,2	3,6	7,0	8,8	12,9	15,4	8,0
2284 Örnsköldsvik		0,2	3,2	6,4	9,4	9,9	14,1	7,6
Inlands/kustkommun		Fjällnärakommun			Städer			

Tabell 1. Sjuktalet i Mellersta Norrland, kommunvis, män, 0-64 år, jämfört rikssnitt, dec 2015.

Källa: Försäkringskassan

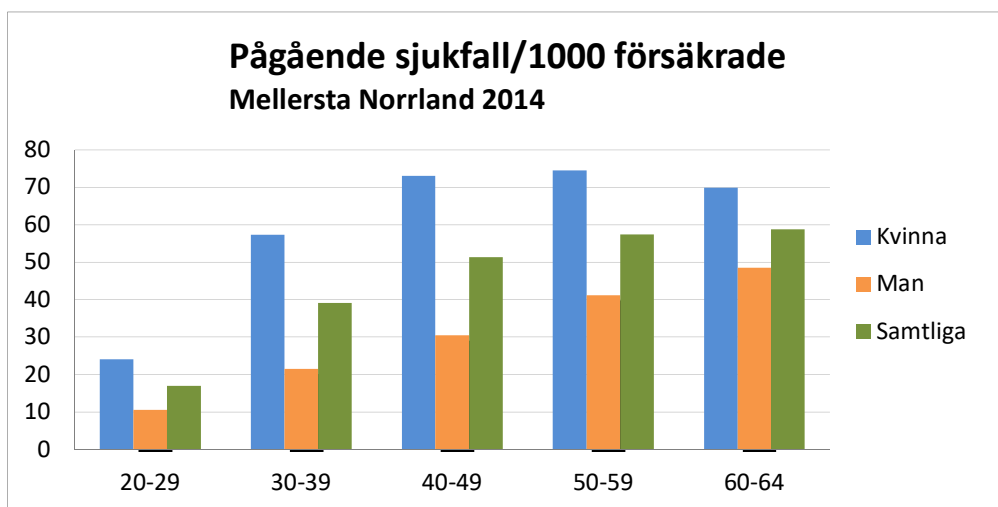
Sjuktal 2015	Ålder, år / Age						Samtliga
Kvinnor	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	Total
2303 Ragunda	-	11,5	26,3	41,8	37,7	29,3	28,1
2305 Bräcke	0,9	10,1	29,2	33,0	34,9	33,6	27,1
2326 Berg	0,4	9,6	23,3	30,2	34,4	27,7	23,8
2262 Timrå	0,1	9,9	23,5	32,5	28,6	25,7	22,9
2260 Ånge	-	11,1	17,3	28,7	30,9	30,4	22,5
2281 Sundsvall	0,4	10,2	23,5	27,4	31,4	33,8	22,5
2282 Kramfors	0,9	9,9	22,9	28,0	29,0	28,9	22,4
2309 Krokom	0,0	9,6	23,2	27,8	28,2	28,4	22,0
2380 Östersund	0,7	8,4	24,2	29,0	30,4	29,0	21,6
2283 Sollefteå	0,0	7,5	22,6	25,6	29,2	26,6	20,8
2313 Strömsund	0,1	12,8	20,3	24,3	25,9	24,6	20,2
2280 Härnösand	0,3	9,5	18,3	24,4	24,8	19,9	18,1
2321 Åre	0,3	6,8	15,7	19,3	25,8	24,8	16,5
Riket	0,2	7,1	16,5	20,5	22,9	21,6	15,9
2284 Örnsköldsvik	0,2	7,7	15,4	19,6	21,1	19,9	15,4
2361 Härjedalen	0,4	9,1	14,1	22,0	18,4	16,6	15,3
Inlands/kustkommun	Fjällnärakommun						Städer

Tabell 2. Sjuktal i Mellersta Norrland, kommunvis, kvinnor, 0-64 år, jämfört riksnitt, dec 2015.

Källa: Försäkringskassan

Tabellerna 1 och 2 visar att sjuktalet ökar markant för kvinnor i regionen från det att de fyller 30 år. Därefter fortsätter ökningen upp till 50-årsåldern för att sedan minska något från 50-årsåldern. Antalet dagar planar ut vid 60-års ålder. Även för män ökar sjuktalet, från början i linje med riket för att därefter ligga något över riksnittet.

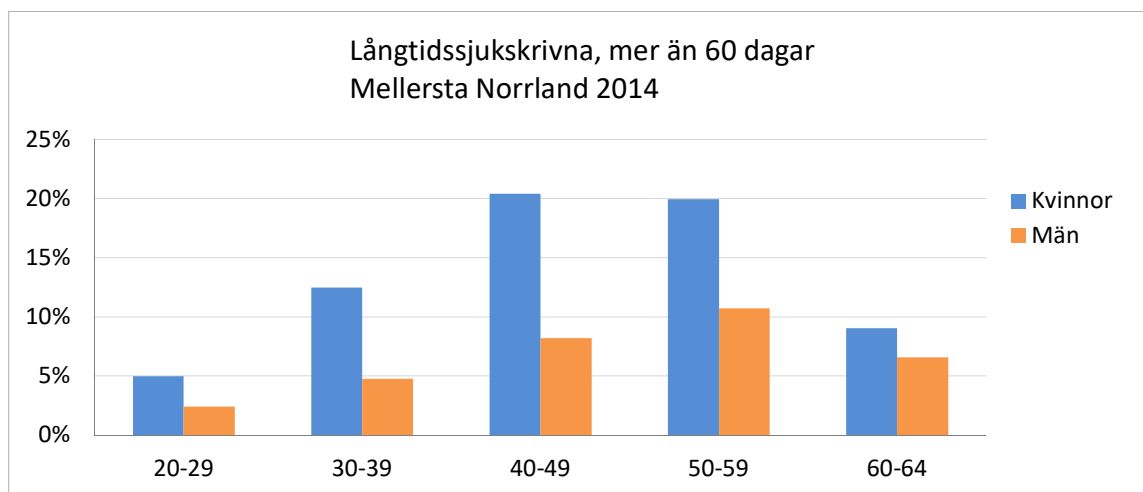
⁵ När den funktionsnedsatte övergår till det vanliga sjukförsäkringssystemet finns det inte tillgänglig offentlig statistik som ger en exakt siffra över antalet funktionsnedsatta i Mellersta Norrland.



Figur 7. Pågående sjukfall per 1000 försäkrade, december 2014. Källa: Försäkringskassa

Sjukfallen ökar kraftigt bland kvinnor från 30 år och uppåt. När kvinnorna passerar 60 år tycks antalet sjukfall gå ned – samtidigt ökar sjukfallen hos män ju äldre de är. Skillnaden mellan könen är minst hos de under 30 år samt de över 60 år.

Regionen hade i december 2014 drygt 8300 pågående sjukfall. Av dem är 77 procent sjukskrivna mer än 60 dagar. Bland dem som är sjukskrivna mer än 60 dagar är andelen kvinnor betydligt större än andelen män (figur 8). Skillnaden från riket är marginell men pekar ändå ut en utsatt grupp i regionen.



Figur 8. Andel kvinnor och män, långtidssjukskrivna mer än 60 dagar, december 2014.

Källa: Bearbetad data från Försäkringskassan

Kvinnors sjukskrivning är särskilt hög i åldrarna 30 till 59 år, först därefter blir skillnaderna mellan kvinnor och män mer jämnt fördelade. Att förstå orsakerna bakom dessa skillnader mellan kön är väsentligt. Arbetsmiljöansvaret är ett viktigt led för att åstadkomma förändringar. Ytterligare en trolig förklaring till kvinnors höga sjuktal kan ses i att kvinnor i högre grad än män tar ansvar för hushållsarbetet i hemmet och att de lägger mer tid på vård av både barn och äldre anhöriga (se även bilaga 1, analys).

3.3 Utmaning 3 – Asylsökande

Sedan 2012 har antalet asylsökande i regionen ökat och under hösten 2015 ökade antalet markant, både bland vuxna, familjer och ensamkommande barn och ungdomar. De asylsökande kommer till regionen framför allt från Syrien, Eritrea, Irak och de ensamkommande barn och unga kommer från Afghanistan.

Det är mycket som händer inom EU på migrationsområdet, både hur olika länder förhåller sig till och agerar för att hantera strömmen av migranter och även hur EU beslutar att lösa situationen gemensamt. Migrationsverket har i februariprognosen 2016 tre olika beräkningsalternativ utifrån olika scenarier och kontrollåtgärder inom EU. Alternativen säger att 70 000, 100 000 eller 140 000 personer kan komma till Sverige för att söka asyl och inget är mer troligt än något annat. Som världsläget är idag har inte människors drivkrafter att lämna sina hemländer minskat jämfört med år 2015. Migrationsverket gör nationella upphandlingar på boenden till dessa personer och kommunerna har inte möjlighet att påverka var boendena placeras eller hur många asylsökande som finns på olika orter i regionen.

Antalet asylsökande har ökat kraftigt i regionen sedan 2012 och det väldigt svårt att veta hur det kommer att se ut. I mars 2016 är det drygt 11 700 asylsökande inom Migrationsverkets mottagningssystem i regionen¹⁷, av dessa är drygt 1 700 ensamkommande barn och unga. De flesta kommer att få 1 eller 3 års tillfälliga uppehållstillstånd med möjlighet att ansöka om förlängning. De som kan försörja sig själva efter den tiden kan då få permanent uppehållstillstånd. Av alla som söker asyl i Sverige beviljas 55 %¹⁸ uppehållstillstånd.

I dagsläget är handläggningstiderna till beslut på ansökan om asyl långa, uppskattningsvis 1,5-2 år. Lång tid utan arbete eller annan sysselsättning försvårar asylsökandes möjligheter till anställning och ökar risken för ohälsa. Anställda inom de yrkesgrupper i berörda kommuner, myndigheter, folkbildningsaktörer etc. som möter asylsökande behöver stöd i form av kompetensutveckling och utveckling av arbetssätt som möjliggör för dem att tillhandahålla ett adekvat stöd till asylsökande vad gäller arbetsförberedande insatser som språk, samhällsinformation, validering eller liknande under väntetiden. Det i sin tur kan vara avgörande både för de asylsökandes välmående och för deras möjlighet att snabbt komma i arbete eller sysselsättning när uppehållstillstånd beviljats.

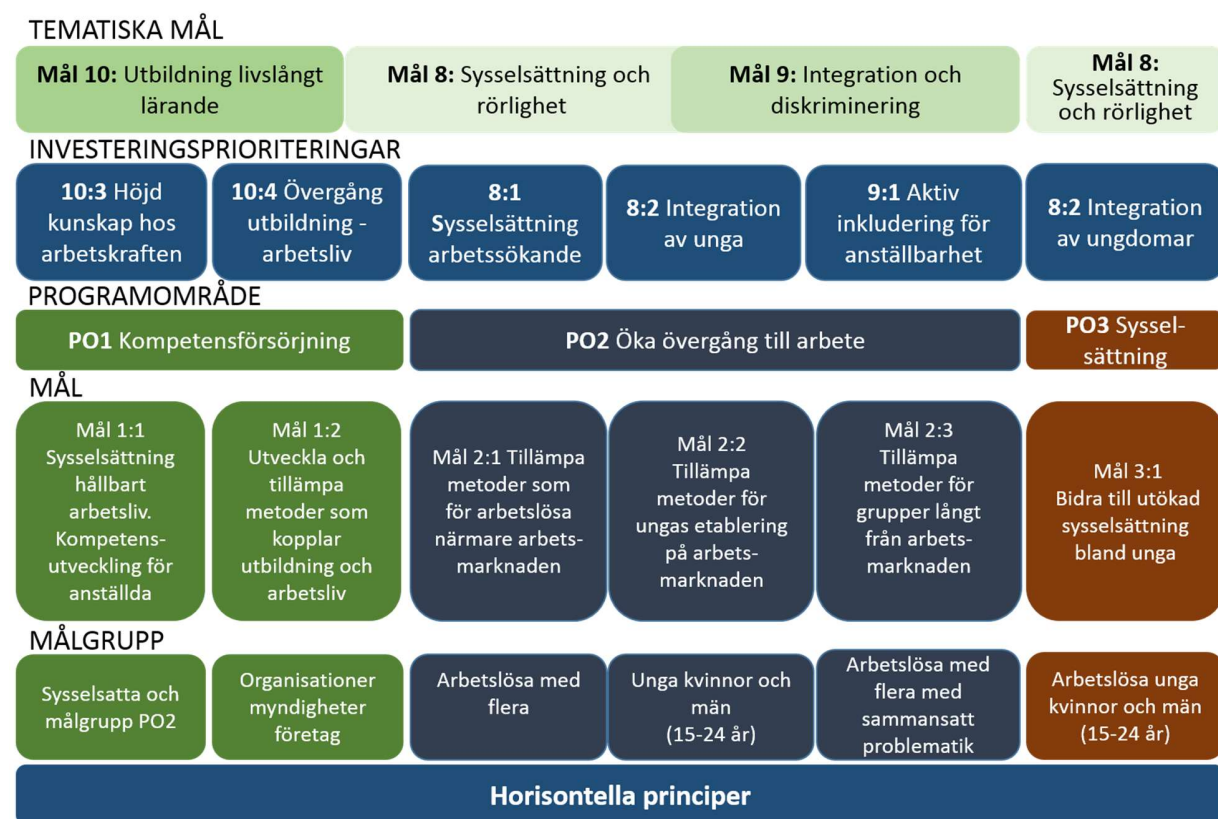
¹⁷ Källa: Migrationsverket

¹⁸ Källa: Migrationsverket.

Bifallsandel av totala antalet avgjorda ärenden. Exkluderas de där asylprövandet ska tas av en annan stat baserat på Dublinförordningen samt de ärenden som avskrivs på grund av sökande avviker eller återtar sin ansökan, då är bifallsandelen 77% .

4 Mellersta Norrland – tre programområden

De tre programområdena PO 1 (Kompetensförsörjning), PO 2 (Öka övergångarna till arbete) samt PO 3 (Sysselsättningsinitiativet för unga) som presenteras i kapitlet nedan redovisas översiktligt i figur 9. Bilden visar hur respektive PO hänger samman med de av EU framtagna tematiska mål och investeringsprioriteringar samt de mål och målgrupper som berörs.



Figur 9. Översiktlig bild över hur programområdena (PO1, PO2, PO3) är relaterade till tematiska mål och investeringsprioriteringar, mål och målgrupper.

4.1 Programområde 1 – kompetensförsörjning

Socialfondens insatser kan ske exempelvis i form av kompetensutveckling för sysselsatta och icke anställda i ett och samma projekt med fokus på att erbjuda aktuell och verksamhetsrelevant kompetensutveckling. Här finns också möjlighet att pröva och utvidga tillämpningen av innovativa lösningar som ser till de sociala behov som råder i regionen. Insatser inom programområdet syftar också till att underlätta etableringen på arbetsmarknaden genom att stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv, så att individers lärande i arbetslivet främjas och upplevs värdefullt.

4.1.1 Investeringsprioritering 10.3

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

4.1.1.1 Nationellt mål 1.1 Kompetensutveckling

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

Alla sysselsatta, såväl företagare som anställda, oavsett anställningsform och tidslängd och inom privat och offentlig sektor, samt verksamma inom ideell sektor. Dessutom kvinnor och män som är prioriterade i programområde 2.

4.1.1.2 Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Regionala mål

Insatserna har minskat risken för arbetslöshet för deltagande individer, framförallt för dem som löper störst risk att slås ut från arbetsmarknaden vid strukturförändringar och konjunkturedgångar.

Deltagare från PO2 som medverkat i kompetensutveckling i PO1 har kommit in på arbetsmarknaden.

Deltagande arbetsplatser ska ha utvecklat sin arbetsorganisation och förbättrat arbetsmiljön så att den arbetsplatsrelaterade ohälsan minskat.

Utveckla standard för validering, exempelvis valideringsmodeller för olika yrken

Regionala prioriteringar

Kompetensutveckling för att öka medvetenheten om betydelsen av genus och etnicitet i arbetslivet och dess inverkan på kompetensförsörjningen

Kompetensutveckling för att minska den könssegregerade arbetsmarknaden, ex insatser för att stimulera otraditionella yrkesval

Kompetensutveckling för att utveckla organiseringen mot ett mer hållbart arbetsliv

Kompetensutveckling för att stärka individers anställningsbarhet och karriärväxling

Kompetensutveckling utifrån arbetsplatsens behov, och i integration med arbetsplatsens långsiktiga arbete med kompetensförsörjning

4.1.1.3 Regionens kvantitativa målvärde

Minst 5 651 sysselsatta deltar i kompetensutvecklande aktiviteter. Till gruppen sysselsatta räknas såväl företagare som anställda, oavsett anställningsform och tidslängd och inom privat och offentlig sektor, samt verksamma inom ideell sektor.

Minst 149 arbetslösa, inklusive långtidsarbetslösa deltar i kompetensutvecklande aktiviteter.

4.1.2 Investeringsprioritering 10.4

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

4.1.2.1 Nationellt mål 1.2 Strukturer för arbetsplatsförlagt lärande och en stärkt koppling mellan utbildning och arbetsliv

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

Målgrupper

Organisationer, myndigheter, företag och andra arbetsgivare inom privat, offentlig och ideell sektor.

4.1.2.2 Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Regionala mål

Lärandet i arbetslivet har utvecklats

Övergången från utbildning till arbetsliv har underlättats

Regionala prioriteringar

Insatser som utvecklar lärandet i arbetslivet, exempelvis genom kompetensutveckling till yrkeslärare och utveckling av stödstrukturer för arbetsplatsförlagt lärande

Förbättra kunskapen om arbetslivet och arbetsmarknadens behov och möjligheter respektive om olika utbildningsformer

Insatser för att utveckla och tillgängliggöra väglednings- och informationssystem

Insatser som ökar intresset för utbildning, främst bland elever i grund- och gymnasieskola

Insatser som verkar för att minska den könssegregerade arbetsmarknaden och stimulerar till otraditionella yrkesval

Utveckla yrkesutbildningar i samverkan mellan arbetsliv och utbildningar, exempelvis college eller praktiksamverkan

Genomföra handledarutbildningar utifrån arbetslivets behov och branschkriterier

Insatser som främjar introduktionen i arbetslivet till exempel genom studiebesök, fadder- och lärlingssystem, mentor- och traineeprogram. Prioriterat är samverkan mellan företag för att utveckla och tillämpa former för att mindre företag ska kunna bli värdar för till exempel trainees.

4.1.2.3 Regionens kvantitativa målvärde

Minst 1 projekt med inriktning på att förstärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv ska genomföras.

4.2 Programområde 2 – Ökade övergångar till arbete

Medlen i programområde 2 ska användas till att tillämpa, pröva eller utveckla metoder och arbetssätt för att öka övergångarna till arbete. Insatserna ska vara i linje med den nationella arbetsmarknadspolitiken för att förstärka och utveckla denna. Inom programmet finns en hög grad av individanpassning. Ytterligare ett viktigt inslag är insatser som omfattar en bred, utvecklad och relevant samverkan. Prioriterade samverkansaktörer är Arbetsförmedlingen men även enskilda kommuner,

kommunförbundet, utbildningsområdets aktörer, Försäkringskassan, Samordningsförbunden, arbetsmarknadens parter och aktörer inom den ideella sektorn.

4.2.1 Investeringsprioritering 8.1

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

4.2.1.1 Nationellt mål 2.1 Öka övergångarna till arbete

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

Målgrupper

Insatserna ska riktas till kvinnor och män som:

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

Insatser inom detta område skall riktas till programmets prioriterade målgrupper. Insatser som riktar sig till unga med högre grad av individanpassning hänvisas till investeringsprioritering 8.2. Insatser som riktar sig till personer med en sammansatt problematik där en större betoning på förberedande insatser behövs hänvisas till investeringsprioritering 9.1.

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

4.2.1.2 Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Regionala mål

- Genom att tillämpa eller utveckla metoder har deltagande kvinnor och män fått personlig utveckling med inriktning mot arbetsmarknaden.
- Genom att tillämpa eller utveckla metoder har deltagande kvinnor och män fått praktiskt tillämpbara kunskaper för arbetsmarknaden.
- Främjandeaktörerna har utvecklat sin förmåga att möta målgruppens behov

Regionala prioriteringar

- Validering av tidigare arbetslivserfarenhet och kompetens
- Insatser för metodutveckling av utbildning så att undervisningen svarar mot målgruppens förutsättningar
- Insatser som bidrar till entreprenörskap och företagande
- Utbilda arbetsgivare och främjandeaktörer om anpassning av arbetets innehåll och organisering, i syfte att öka arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete eller praktik

4.2.1.3 Regionens kvantitativa målvärde

Minst 945 arbetslösa deltagare har deltagit i projekt som förbättrat deras möjligheter att komma in på arbetsmarknaden.

4.2.2 Investeringsprioritering 8.2

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

4.2.2.1 Nationellt mål 2.2 Ungas etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning

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

Målgrupper

Den direkta målgruppen som insatserna ska riktas till är unga kvinnor och män 15-24 år. I den regionala handlingsplanen prioriteras insatser till unga kvinnor och män som inte har fullföljt grundskole- eller gymnasiestudier, är nyanlända invandrare eller har ett funktionshinder som kan innebära nedsatt arbetsförmåga. Insatser kan även riktas mot personer verksamma inom den privata, offentliga och den ideella sektorn, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för unga kvinnor och män i de prioriterade grupperna.

4.2.2.2 Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Regionala mål

Att deltagande individer har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden

Att fler studerande upplever ökad studiemotivation vilket kan leda till att fler får gymnasiebehörighet

Att deltagarna har vidgat sin syn på möjliga arbeten

Att deltagande arbetsgivares syn på möjliga personer att anställa breddas

Regionala prioriteringar

Utveckla arbetet med att motverka och förebygga elevers avhopp från gymnasieskolan.

Utveckla studie- och yrkesvägledningsprocessen som hela skolans ansvar, även i grundskolan

Utveckla alternativa studieformer och alternativa former för samverkan mellan skola och arbetsliv i syfte att alla ska uppnå fullföljd gymnasieutbildning.

Utveckla metoder och samverkan som förstärker kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad, exempelvis i form av feriearbete, praktikplatser och viss utbildning förlagd till arbetsplatser

Utbilda arbetsgivare och främjandeaktörer om anpassning av arbetets innehåll och organisering, i syfte att öka arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete eller praktik

Tillämpa metoder för att bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval

4.2.2.3 Regionens kvantitativa målvärde:

Minst 1 260 personer under 25 år har deltagit i projekt som syftar till att öka deltagandet i utbildning eller underlättat etableringen i arbetslivet.

4.2.3 Investeringsprioritering 9.1

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

4.2.3.1 Nationellt mål 2.3 Aktiv inkludering för att öka deltagarnas anställningsbarhet

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

Målgrupper

Kvinnor och män som är unga (15-24 år), är långtidsarbetslösa (mer än tolv månader), är utanför arbetsmarknaden (mer än tolv månader) är nyanlända invandrare, har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, eller är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång till arbete. Insatser kan även omfattas personer verksam inom den privata, den offentliga och den ideella sektorn, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för kvinnor och män i de prioriterade grupperna.

Inom denna investeringsprioritet ska insatserna riktas till kvinnor och män som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden som en följd av att de har en sammansatt problematik med arbetslöshet i kombination med till exempel ohälsa eller funktionsnedsättning.

4.2.3.2 Regionens kvalitativa mål och prioriteringar:

Regionala mål

- Att deltagande individer har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden
- Att deltagarna har vidgat sin syn på möjliga arbeten
- Att deltagande arbetsgivares syn på möjliga personer att anställa breddas
- Främjandeaktörerna har utvecklat sin förmåga att möta målgruppens behov

Regionala prioriteringar

- Insatser för att stödja sjukskrivnas återgång i arbete
- Förberedande åtgärder för att förbättra anställningsbarheten hos långtidsarbetslösa
- Insatser som bidrar till att stödja arbetsgivare i arbetet med att främja lika möjligheter på arbetsplatsen, en jämn könsfördelning och i arbetet med att minska diskriminering
- Insatser som bidrar till att arbetsplatser blir mer inkluderande
- Skapa möjligheter för personer som står långt från arbetsmarknaden att komma närmare ett arbete
- Utbilda arbetsgivare och främjandeaktörer om anpassning av arbetets innehåll och organisering, i syfte att öka arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete eller praktik

4.2.3.3 Regionens kvantitativa målvärde:

- Minst 630 arbetslösa deltagare har deltagit i projekt som förbättrat deras möjligheter att komma in på arbetsmarknaden eller att påbörja en utbildning.

4.3 Programområde 3 – Sysselsättningsinitiativet för unga

För att möta utmaningen att fler unga kommer i sysselsättning ges utökade möjligheter till insatser för arbetslösa unga. Gruppen arbetslösa unga är mycket heterogen och olika insatser behöver utvecklas för

att unga som står långt från arbetsmarknaden ska kunna stärka sin anställningsbarhet. Medlen ska användas till att stödja individer att komma närmare arbetsmarknaden.

4.3.1 Investeringsprioritering 8.2

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

4.3.1.1 Nationellt mål 3.1

Öka sysselsättningen och deltagandet i utbildning hos unga (15-24 år) arbetslösa kvinnor och män och andra unga som varken arbetar eller studerar.

Målgrupp

Kvinnor och män mellan 15 och 24 år som varken arbetar eller studerar.

4.3.1.2 Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Regionala mål

Att deltagarna fått erfarenhet av utbildning, arbete eller praktik i syfte att sätta egna mål för sin utveckling

Att deltagarna stärkt sin tilltro till sina egna förmågor

Regionala prioriteringar

Förberedande insatser som ökar möjligheten för unga att få exempelvis praktik, lärlingsplats eller yrkesintroduktionsanställning

Insatser för att öka individens anställningsbarhet genom stöd i genomförandet av olika insatser.

Insatser för att stärka utrikesfödda ungas möjligheter till studier och arbete.

Kvalitativa och individuella insatser till de unga som bedöms riskera att hamna i långtidsarbetslöshet

Insatser för unga med en funktionsnedsättning för att underlätta övergången till arbete

Insatser för att motivera och stödja unga att fullfölja grund- och gymnasieutbildning

Insatser för att tillvarata och synliggöra deltagarnas formella och informella kunskaper

4.3.1.3 Regionens kvantitativa målvärde

Minst 1 344 personer under 25 år har deltagit i projekt som syftar till att öka deltagandet i utbildning eller underlättat etableringen i arbetslivet.

5 Horisontella principer

Ekonomisk, social och ekologisk långsiktigt hållbar utveckling hänger samman. Enligt EU 2020 är förutsättningarna för hållbar utveckling en effektiv ekonomi, men också att resurserna brukas utan att förbrukas, den förutsätter också en god social sammanhållning och att demokratiska grundvärden respekteras. De tre dimensionerna av hållbar utveckling – den ekonomiska, den miljömässiga och den sociala dimensionen – ska utvecklas parallellt och ömsesidigt förstärka varandra. Den regionala handlingsplanen för Socialfonden ska främja hållbar utveckling i flera avseenden. Den sociala dimensionen står i centrum för det nationella programmets övergripande mål om väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad sysselsättning, står den sociala dimensionen i centrum. Socialt hållbar utveckling handlar i det här fallet om respekten för mänskliga rättigheter, inklusive rätten till arbete och jämställdhet. Med hjälp av kompetensutveckling och ett individuellt utformat stöd att finna, få och behålla ett arbete kan den regionala handlingsplanen bidra till ett hållbart arbetsliv där kvinnors och mäns, flickors och pojkars kompetens och potential utvecklas och tas till vara.

5.1 Hållbar utveckling

En viktig utgångspunkt i projekt med koppling till hållbar utveckling är de 16 nationella miljömålen samt *generationsmålet* – som innebär att vi till nästa generation överlämnar ett samhälle där de stora miljöproblemen är lösta. Den nationella nivån ansvarar för tre av de 16 miljömålen medan den regionala nivån (via de båda länsstyrelserna i Mellersta Norrland) ansvarar för 12 mål vardera. Målet är att miljömålen nås 2020 och generellt kan sägas att Mellersta Norrland är nära att nå ett av dessa mål och till viss del närmar sig regionen ytterligare tre mål⁶.

I Mellersta Norrlands båda regionala utvecklingsstrategier är målet att minska klimatpåverkan genom energiomställning och energieffektivisering. Ett tema som lyfts fram är klimatfrågan i samband med transporter, kommunikationer, bostäder och nybyggnation. Ett annat tema är att både att öka användandet av förnybar energi samt att utveckla möjligheten att själva producera sådan. Vidare lyfts vikten av att minska beroendet av fossila bränslen vilket bland annat kan lösas genom ett energi- och miljöfokus vid utveckling av teknik-, system- och affärslösningar.

Såväl de regionala miljömålen som de utmaningar som tas upp i de regionala utvecklingsstrategierna bör vara vägledande för de socialfondsprojekt i Mellersta Norrland som har en ekologisk dimension. Projekt som syftar till ökad sysselsättning kan med fördel kombineras med ett miljöperspektiv. Det kan exempelvis handla om kompetensutveckling och kompetensförsörjning som underlättar övergången till en koldioxidsnål ekonomi men även ett fokus på nya jobb inom de gröna näringarna.

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

I flera strategidokument i Mellersta Norrland framgår vikten av en region som är inkluderande – det vill säga att samhällets alla funktioner jämställer människor oavsett kön, ålder, nationalitet, religion, sexuell läggning, etnicitet, funktionsnedsättning och socioekonomisk situation. Inkludering är ett led i målet om att regionens befolkning har goda uppväxtvillkor, god hälsa och att anställbarheten för grupper med

⁶ Se miljömålsportalen www.miljomal.nu

svag konkurrenskraft på arbetsmarknaden ökar, samt att den sociala sammanhållningen stärks. Vidare poängteras att attraktiviteten ökar om regionen kan bidra till välkomnande attityder, mångfald och en god integration. Ett led i integrationsarbetet är att nyanlända ges språk- och samhällsintroduktion av hög kvalitet och att bemötandet präglas av hög kompetens.

Ett inkluderande arbetsliv handlar, förutom ett öppet sinne, också om hur enskilda arbetsplatser är utformade och hur arbetet bedrivs och är organiserat. Från den 1 januari 2015 utgör även bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning en ny form av diskriminering. Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inom de flesta samhällsområden inklusive arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Kunskap om tillgänglighet handlar både om fysisk miljö och om psykosocial arbetsmiljö. Denna kunskap är viktig bland nyckelpersoner på arbetsplatser och hos projektledning och andra främjandeaktörer i socialfondsprojekten. Kvalificerade insatser för de individer som deltar i projektverksamhet behöver kompletteras med strukturerande insatser som förbättrar tillgängligheten på arbetsplatserna och i samhället i stort. Ledarskap, arbetsfördelning, arbetstider, utvecklingsmöjligheter, attityder och kunskaper samt lokaler och utrustning är exempel på faktorer som påverkar tillgängligheten.

Eftersom den demografiska utmaningen i regionen innebär att antalet arbetstillfällen kommer att öka – särskilt inom vård- och omsorgssektorn – är det av största vikt att dra nytta av hela arbetskraftens potential. Genom insatser hos arbetsgivare kan rekrytering underlättas i de grupper som idag står utanför arbetsmarknaden. Alla människor ska erbjudas goda arbetsvillkor och lika villkor och möjligheter vad gäller utbildning, företagande och entreprenörskap. Genom att förebygga diskriminering på arbetsmarknaden kan hela arbetskraftspotentialen tas tillvara.

5.3 Främja jämställdhet mellan kvinnor och män

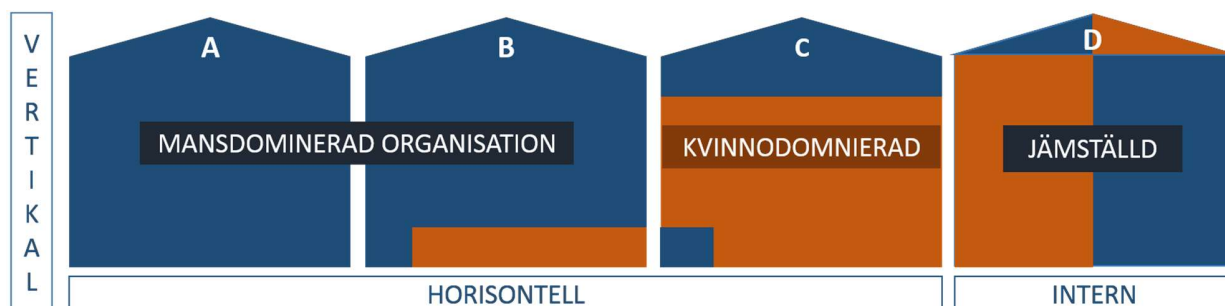
Den nationella jämställdhetspolitiken har varit vägledande för de jämställdhetsstrategier som under 2014 arbetats fram vid respektive länsstyrelse i regionen. Strategierna lämpar sig väl som vägledning, kunskapsinhämtning kring jämställdhet och som inspiration för insatser och aktiviteter och bör användas i samtliga projekt. Socialfondsprojekten blir därmed ett redskap för och ett komplement till målsättningarna i strategierna.

Strategidokumentens övergripande mål är att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt, förutsättningar och möjligheter att påverka samhället och sina egna liv. Målen rör arbetsmarknad, näringsliv och individens livsvillkor och lyfter fram makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd hälsa, jämställda bo- och levnadsförhållanden samt mäns våld mot kvinnor. Vidare betonas att regionens aktörer ska ha ett utvecklat arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Andra målsättningar är jämn representation av kvinnor och män på ledande positioner och i styrelser, alla flickors och pojkars möjlighet att klara grund- och gymnasieskolan och en jämn fördelning av föräldraskap och föräldraledighet samt av omsorgs- och hemarbete. Vikten av att minska kvinnors sjuktal och att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden lyfts också fram.

Även de båda länens regionala utvecklingsstrategier lyfter frågan om jämställdhet på olika sätt – det handlar om en jämställd arbetsmarknad, en jämställd social välfärd och frågan om utbildning för att tillvarata allas kompetens. Även här är vikten av att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden särskilt utpekad.

5.3.1 Könnssegregering

Insatser som finansieras genom socialfonden ska leda till en förändring i den könssegregerade arbetsmarknaden. Det handlar om att förändra den dominerande bilden av i vilka yrken, sektorer, branscher och näringar som kvinnor respektive män "anses höra hemma" och som (omedvetet) styr utbildning, yrkesval och rekrytering. Denna segregering kan beskrivas i termer av vertikal, horisontell och intern (figur 10).



Figur 10. Illustration av begreppet könssegregerad arbetsmarknad – där såväl horisontell, vertikal som intern könssegregering ingår

Den *horisontella* segregeringen uppstår på grund av att kvinnor och män arbetar i organisationer som är uppdelade efter olika yrken. Detta skapar mans- (A och B) respektive kvinnodominerade (C) organisationer. I regionen finns många organisationer där enbart män arbetar, det omvända finns också framförallt i offentlig sektor. *Vertikal* segregering innebär att kvinnor och män visserligen är jämt fördelade i antalet anställda, men där kvinnor och män återfinns på olika nivåer i en organisation. Män dominerar ofta i toppen av alla organisationer, oavsett hur könsfördelningen i övrigt ser ut (A, B, C). Den *interna* segregeringen finns i organisationer där kvinnor och män visserligen är utbildade för samma yrke men där inriktningen och specialiseringen skiljer sig åt mellan könen. Även på ledande nivå kan kvinnor och män ha olika chefsinriktningar – många kvinnor är exempelvis personalchefer medan män är chefer på exempelvis tekniksidan eller inom näringslivsenheter (D).

Den ovanstående uppdelningen skapar strukturer och handlingsmönster som styr val av utbildning och yrke. Det styr också de aktörer som vägleder individernas val av yrke och kan även styra rekrytering och platsannonsernas utformning med mera.

Offentliga aktörer samt arbetsgivarnas förståelse för och kunskap om de mekanismer som kan hindra eller bidra till att bryta traditionella handlingsmönster är viktigt. Motivet är att det skapar ett mer dynamiskt arbetsliv, vilket är gynnsamt vid strukturuomvandlingar och konjunkturförändringar. Det bidrar också till ökad rörligheten på arbetsmarknaden, samt ökar den totala kompetensen och leder till ökad tillväxt.

Socialfondsprojekt som särskilt fokuserar på att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden bör fokusera på var hindren för integrering finns – exempelvis vad som påverkar yrkesval. Det handlar om såväl individuella hinder som fördomar som kan finnas hos utbildningsanordnare och arbetsgivare i könssegregerade sektorer. Vidare kan projekten fokusera på jämställda karriärvägar i förvärvslivet eller på spridning av kunskap om yrken och delarbetsmarknader där insatser lett till en jämnare könsfördelning. Även projekt som riktar sig till det kön som är starkt underrepresenterat på en sektor av

arbetsmarknaden eller projekt med fokus på yrkesväxling är intressanta för en mer jämställd arbetsmarknad i Mellersta Norrland.

6 Transnationellt samarbete

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

I initiativ som syftar till metodutveckling, kompetensuppbyggnad och lärande inom tillämpad arbetsmarknadspolitik kan Europeiska socialfonden stödja System/strukturpåverkande i både PO 1 och PO 2 som inkluderar (eller enbart består av) transnationellt samarbete.

6.1 Östersjöstrategin

Enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1303/2013 ska medlemsstaterna under denna programperiod stödja samarbete över gränserna i syfte att främja ömsesidigt lärande och därigenom öka de ESF-stödda insatsernas verkan. Under samma period 2014–2020 ska Svenska ESF-rådet vidareutveckla det transnationella samarbetet mellan projekt finansierade av Socialfonden i medlemsstaterna, med särskilt fokus på EU:s Östersjöstrategi, och på så sätt bidra till att strategins målsättningar uppnås.

Socialfonden i Mellersta Norrland uppmuntrar till transnationellt samarbete och lärande inom alla projekt. Socialfonden ska under programperioden 2014–2020 stödja satsningar på och koordinering av interregionala och transnationella aktiviteter, där målgrupperna finns i minst ytterligare en annan medlemsstat.

Företrädesvis ska projekt med relevans för EU:s Östersjöstrategi bygga på åtgärder som genomförs i samarbete mellan aktörer i flera Östersjöländer och som har ett tydligt mervärde genom samarbetet, dvs. att bättre resultat kan uppnås genom exempelvis en större kritisk massa, kunskapsutbyte eller lösningar på gemensamma problem.

Programmet Kreativa Europa 2014–2020 ger möjlighet till initiativ till transnationell samverkan och Socialfondsaktiviteter kan knytas till detta program.

6.2 Övrigt transnationellt samarbete

Mellersta Norrland medverkar i flera program inom ramen för det regionalfondsfinansierade Europeiska territoriella samarbetet. Samarbeten inom dessa och andra transnationella initiativ skapar potential för samverkan med inriktning på kompetensförsörjning och sysselsättning. Samverkan kan gälla lärande, erfarenhetsutbyte och metodutveckling för projektledning och främjandeaktörer. Projektdeltagare kan också ges möjlighet till studiebesök eller andra slag av direkt medverkan i transnationella samverkansprojekt.

7 Principer för urval

7.1 Vägledande principer enligt det nationella programmet för Socialfonden 2014-2020

De vägledande principerna ska tillsammans med mål, definierade kvantitativa och kvalitativa resultat samt ansatsen att tillämpa, pröva eller utveckla metoder och arbetssätt, bidra till att insatserna förstärker och utvecklar den nationella arbetsmarknadspolitiken. Principerna ska bidra till att de ansökningar som har bäst förutsättningar att bidra till programmålen beviljas medel.

Det nationella socialfondsprogrammet innehåller ett antal vägledande principer för urval av insatser, gemensamma för programområde 1,2 och 3. För att ett projekt ska bedömas bidra till programmets mål, ska

- ³⁵₁₇ det svara mot såväl målgruppens som aktörernas behov och programmets mål (analys på individnivå kan dock göras under projektiden)
- ³⁵₁₇ projektets insatser vara förankrade i aktörernas ordinarie verksamhetsutveckling
- ³⁵₁₇ dess projektidé vara analytiskt väl grundad, väl förankrad bland berörda aktörer och möjlig att tillämpa i den föreslagna kontexten
- ³⁵₁₇ det svara mot inriktning och prioriteringar som anges i den nationella eller regionala utlysningen med programmedel
- ³⁵₁₇ det framgå hur de horisontella principerna jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet har beaktats i den underliggande analysen och hur principerna kommer att beaktas i genomförandet av projektet. Den horisontella principen om hållbar utveckling är flexibel. Den möjliggör satsningar i projekt som inom programmets mål och prioriteringar även bidrar till klimatanpassningar
- ³⁵₁₇ det (där så är relevant) framgå utgångspunkter för hur den metodik som används eller utvecklas kan få spridning

Vidare är kostnadseffektivitet en viktig förutsättning för nationell, regional eller lokal spridning. Dessa grundläggande principer ska vara vägledande vid den förvaltande myndighetens urval av projekt inom samtliga program mål. Även förutsättningarna för utvärdering av projektets resultat och effekter ska bedömas.

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

För projekt inom programområde 2 och 3 innebär nämnda krav att projektets potential ska bedömas vad gäller att stärka individens ställning på arbetsmarknaden genom att tillämpa eller utveckla samt sprida den aktuella metodiken.

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

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

7.2 Regionala principer för urval

De regionala principerna för urval ska komplettera de nationella principerna och baseras på regionens utvecklingsbehov, formulerade i kapitel 2. Socialfondens övergripande syfte, att stärka individers ställning på arbetsmarknaden och att öka övergångarna till arbete för personer som står långt från arbetsmarknaden, har varit styrande för val av principer för urval⁷.

De horisontella principerna ska beaktas i alla strukturfondsfinansierade projekt. Projekt som finansieras genom socialfonden ska i första hand beakta den sociala dimensionen, det vill säga jämställdhet och icke-diskriminering.

7.2.1 Projekt som bidrar till att minska inomregionala olikheter

I kapitel 3 påvisas stora skillnader inom regionen vad gäller sjukskrivningar och arbetslöshet, men också gymnasiebehörighet. För att individer i hela regionen ska kunna utvecklas krävs att dessa olikheter minskas. Målbilden är att minska skillnader i möjligheter och ställning på arbetsmarknaden i regionen. De regionala principerna för urval styr resurser mot de målgrupper och kommuner som har de största utmaningarna.

7.2.2 Projekt som utvecklar samverkan med individfokus

I syfte att säkerställa att insatserna svarar mot målgruppernas behov lyfts samverkan som en regional princip för urval. För att utveckla arbetet med inkludering på arbetsmarknaden behöver en systematisk samverkan mellan aktörerna utvecklas och tillämpas. En grundläggande förutsättning för samverkan är kunskap och förståelse mellan samverkande aktörer varför en tydlig analys och beskrivning av samverkansprocessen, inklusive roller, ansvar och åtaganden, krävs för att insatser ska prioriteras. Syftet med samverkan ska vara att förbättra för individen. Principen gäller alla tre programområden.

7.2.3 Projekt som bidrar till lärande och utvecklar samverkan med syftet lärande

Projekt som prioriteras ska bidra till lärande utifrån två perspektiv; dels metod och dels samverkan. Av projektaktörerna krävs en inledande analys, att utvecklingen följs och att erfarenheter kommuniceras i syfte att uppnå lärande.

Resultaten från regionens två förstudier ska beaktas i prioriteringen, där erfarenheter från beprövade och fungerande metoder i den förra programperioden har genomlysts.

Projekt som prioriteras ska beskriva hur använd metodik ska utvecklas och tillämpas, och vilket mervärde de skapar i förhållande till ordinarie verksamhet. Projekten förutsätts beskriva hur använd metodik syftar till att både deltagande individer och deltagande arbetsgivare vidgar sin syn på möjliga arbeten respektive möjliga personer att anställa.

Projekten ska beskriva hur lärandet ska tillvaratas och hur spridning av resultat ska ske. För att uppnå lärande kan det handla om att driva projekt tillsammans, också i syfte att underlätta driften eller nå en

⁷ Förslag till nationellt socialfondsprogram för investeringar för tillväxt och sysselsättning 2014-2020, s 38

större arbetsmarknad med fler tänkbara arbetsgivare/praktikställen. På mindre orter uppmuntras projekt med flera målgrupper och alternativt kan deltagare från flera orter ingå i samma projekt.

7.2.4 Projekt som främjar lika möjligheter i arbetslivet

Syftet med principen är metodutveckling för att främja lika möjligheter i arbetslivet. Arbetslivets omvandling innebär förändrade krav på människors förmåga. Etableringen inom arbetslivet, och rehabilitering efter sjukskrivning, är bland annat beroende av förhållandena på arbetsplatser och möjligheter till introduktion och handledning. Målgrupperna för socialfonden består av individer med skiftande behov och förutsättningar där formerna för exempelvis handledning är mycket olika beroende på individens behov. Analyser på individnivå kan göras under projekttiden, vilket är särskilt viktigt för gruppen funktionsnedsatta samt för gruppen nyanlända.

Projekt som prioriteras ska främja lika möjligheter i arbetslivet, särskilt den kompetensutveckling som sker inom Programområde 1 och 2 inom relevanta områden. Det vill säga ledarskap för att förändra organiseringen av arbetsplatserna i syfte att förbättra möjligheter för funktionsnedsatta eller att förkorta sjukskrivningstider.

7.2.5 Projekt som bidrar till internationalisering

I syfte att förbättra inhämtning och spridning av nya metoder prioriteras projekt som inkluderar eller enbart består av transnationellt samarbete med inriktning på att främja metodutveckling, kompetensutveckling och lärande.

8 Fondsamordning

Mellersta Norrlands regionala handlingsplan har utformats med ledning av Europeiska Socialfondens (ESF) uppdrag. Samtidigt ska samtliga EU-program ses i ett sammanhang där varje program och fond, genom sitt specifika syfte, bidrar till målen i Europa 2020. Därmed blir det viktigt att sträva efter samordning inom samtliga ESI-fonder (Europeiska Struktur- och Investeringsfonder). Den regionala handlingsplanen ska därför kunna samordnas med regionens transnationella program och andra program inom ramen för EU⁸.

Eftersom programgeografin är densamma för Regionalfondsprogrammet och Landsbygdsprogrammet är förutsättningarna för fondsamordning särskilt tydliga här. Arbetet med att formulera det operativa regionalfondsprogrammet har därför skett integrerat med utformningen av den regionala handlingsplanen för socialfonden. Förutom gemensam programgeografi är de förvaltande myndigheterna samlokaliserade. Strukturfondspartnerskapet är gemensamt för de båda programmen, vilket ger särskilt goda förutsättningar för samordnade utlysningar.

De båda programmen ESF och ERUF kompletterar varandra på flera punkter. Det tydligaste exemplet är ERUFs insatser för utveckling av små och medelstora företag (insatsområde 3) som ställer krav på god kompetens bland företagens ledning och personal. Genom synkronisering med socialfondsprogrammets programområde 1 (Kompetensförsörjning) kan insatser från de båda fonderna förstärka varandra. Socialfondens programområde 2 (Öka övergångarna till arbete) kan bidra till att förse företagen med kompetent arbetskraft. Synergier bedöms också vara möjliga mellan socialfondsprogrammet och andra delar i regionalfondsprogrammet – bland annat när det gäller sociala innovationer.

ESI-fonderna för landsbygdsutveckling och Hav- och fiskefonden har också beröringspunkter med socialfonden. Arbetsplatserna i Mellersta Norrlands stora glest befolkade landsbygdsområden har behov av fungerande kompetensförsörjning och av att ha tillgång till kompetent arbetskraft. Samordning mellan landsbygdsprogrammet och socialfondsprogrammet kan på så sätt förstärka effekterna av de insatser som genomförs inom landsbygdsprogrammet.

I kapitel 6, Transnationellt samarbete, ges exempel på samverkans- och samordningsmöjligheter. Utöver dessa exempel kan samordning vara möjlig mellan socialfonden och Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF), Fonden för europeiskt bistånd till dem som har det sämst ställt (FEAD) och Horisont 2020.

⁸ Det kan handla om program som Kreativa Europa, Erasmus Plus, Asyl-migrations- och integrationsfonden, FEAD (Fund for European Aid to the Most Deprived), EaSI (Employment and Social Innovation) och Horisont 2020.

9 Framtagande av handlingsplanen

Mellersta Norrlands regionala handlingsplan har arbetats fram i nära samarbete med aktörer i regionens båda län. Rent operativt har framtagandet skett i en arbetsgrupp om fyra personer bestående av tjänstemän från Länsstyrelsen Västernorrland och Regionförbundet Jämtland. Förankringsarbetet påbörjades i februari med upptaktsmöten – en dag för aktörer i Jämtlands län och dagen efter för aktörer i Västernorrlands län. Syftet med upptaktsmötet var att redovisa den socioekonomiska analysen samt att presentera tidplan för arbetet med den regionala handlingsplanen och vidare för att få inspel och erfarenheter från tidigare programperiod. Sammanlagt deltog omkring 90 företrädare för kommuner, statliga myndigheter, arbetsmarknadens parter och frivilliga organisationer vid de båda upptaktsmötena.

Den 8 april genomfördes en workshop med ca 60 deltagare från offentliga organisationer, privata företag, arbetsmarknadens organisationer och frivilliga organisationer. Arbetet lades upp på så sätt att varje programområde utgjorde en workshop, där deltagarna utarbetade synpunkter och förslag på den kommande handlingsplanen. Det samlade resultatet av arbetet har legat till grund för utformningen av den regionala handlingsplanen.

Vid Strukturfondspartnerskapets sammanträde den 21 maj behandlades handlingsplanens innehåll. Då fastställdes också en tidplan för arbetet med handlingsplanen.

Företrädare för Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har medverkat vid vissa av arbetsgruppens möten och tillfört sakkunskaper från arbetsmarknads- respektive sjukförsäkringssektorerna.

I arbetet med analysen har kompetenser inom statistik från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket involverats i arbetet. Fakta och underlag samt tolkningar diskuterades under ett möte den 11 juni med representanter från två av dessa tre myndigheter. Analysen har granskats av jämställdhetsansvarig vid Länsstyrelsen i Jämtlands län

Parallellt med detta har Regionförbundet i Jämtland och Kommunförbundet i Västernorrland i sam- verkan med andra aktörer arbetat med att samla in erfarenheter från förra programperioden och att identifiera tänkbara insatser och projektidéer.

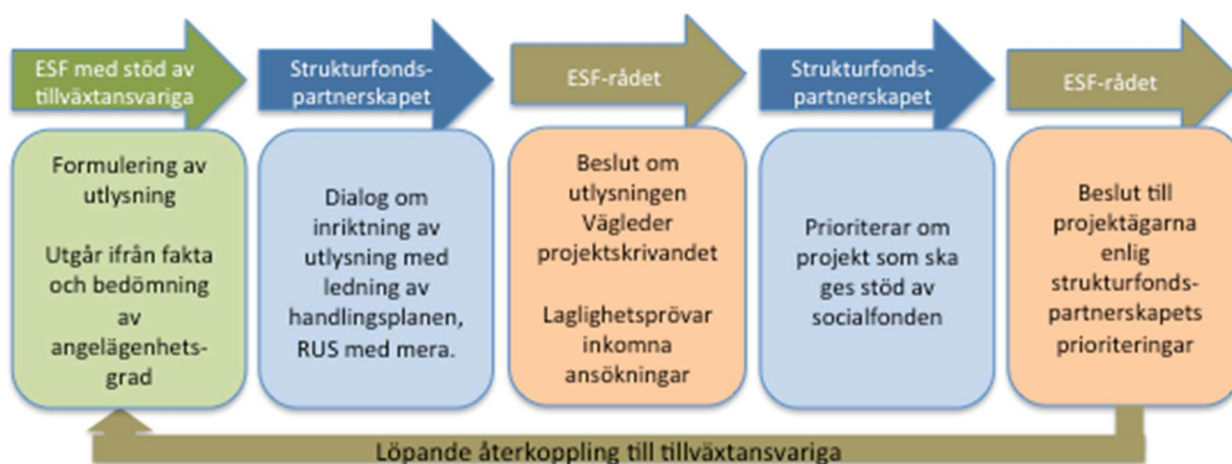
Ett möte för att fånga in arbetsmarknadens organisationers förslag rörande främst programområde 1 genomfördes den 20 augusti.

Ett första utkast av handlingsplanen presenterades för Strukturfondspartnerskapet den 2 september och därefter genomfördes en liknande presentation för styrelsen i Regionförbundet Jämtlands län den 8 september och för Länspartnerskapet i Västernorrland den 17 september. De synpunkter som kommit in via dessa organisationer har tillsammans med synpunkter från inbjudna aktörer till en workshop den 18 september arbetats in i planen. Därefter har planen förankrats i Regionförbundets arbetsutskott den 22 september.

10 Strukturfondspartnerskapet

För att säkerställa ett regionalt inflytande över genomförandet av den regionala handlingsplanen för Socialfonden har ett gemensamt strukturfondspartnerskap bildats inom det geografiska området för varje handlingsplan och motsvarande regionalt strukturfondspartnerskap, så kallade NUTII-områden.

Från utlysning till beviljande av projektmedel ur socialfonden sker dels ett beredningsarbete och dels en beslutsprocess. Detta arbete illustreras i figur 11 och omfattar en process i fem steg. I processen samverkar tillväxtansvariga tillsammans med strukturfondspartnerskapet och ESF-rådet Mellersta Norrland för att säkerställa att socialfondens medel används på ett ändamålsenligt sätt.



Figur 11. Översiktlig bild av de ansvarsområden som berör de aktörer som ingår i beredningsarbetet och beslutsprocessen för projekt som beviljas medel ur socialfonden – Mellersta Norrland

1. I det första steget har ESF-rådet i uppgift att precisera och identifiera målgruppens behov och vidare precisera ett förslag till utlysning. Framtagandet av utlysningen ska bygga på ett faktabaserat analysarbete som genomförs av ESF-rådet i nära samarbete med tillväxtansvariga.
2. Steg två innebär att det i handlingarna till strukturfondspartnerskapets sammanträder ska finnas förslag på inriktning till utlysning. Vid sammanträdet fastställs sedan utlysningens inriktning med ledning av handlingsplanen och utifrån arbetsmarknadspolitiska överväganden.
3. Steg tre genomförs av ESF-rådet som beslutar och publicerar utlysningen, vägleder och stödjer projektägare så att de kan utforma ansökningar som tillvaratar potentialen i projektägarens idéer och initiativ. ESF-rådet sammanställer sedan de laglighetsprövade ansökningarna och föreslår strukturfondspartnerskapet ett beslut med hänsyn till projektägarnas funktion och förmåga till genomförande samt utifrån tillgängliga resurser.
4. Det fjärde steget i prioriteringsarbetet görs av strukturfondspartnerskapet som inom målet investering för tillväxt och sysselsättning yttrar sig över vilka ansökningar som ska prioriteras bland de ansökningar som godkänts av ESF-rådet. Strukturfondspartnerskapet ska i sitt beslut om prioriteringsordningen bland ansökningarna lämna motivering på varje ansökan. Av motiveringen ska det framgå hur respektive ansökan bidrar eller inte bidrar till de regionala utvecklingsstrategierna.
5. Slutligen är det ESF-rådet som fattar beslut utifrån den prioritering med motivering som strukturfondspartnerskapet fastställt.

6. ESF-rådet återkopplar till Strukturfondspartnerskapet resultatet av projektredovisningarnas uppfyllelsegrad av handlingsplanen och det nationella målet för Sociala fonden.

10.1 Uppföljning och återkoppling till strukturfondspartnerskapet

På projektnivå svarar projektägaren i samverkan med Svenska ESF-rådet för beslut om utvärdering och om utvärderingens uppläggning. Svenska ESF-rådet svarar för att utvärderingsresurser finns tillgängliga för enskilda projekt. På programnivå samlas information om socialfondsprogrammets effekter och inverkan på kompetensförsörjningen, övergångarna till arbete och ungdomars sysselsättning främst genom uppföljning och utvärdering som genomförs av Svenska ESF-rådet på nationell nivå. Resultaten från både projektens och de nationella utvärderingarna återförs till berörda aktörer, bland andra Strukturfondspartnerskapen.

Handlingsplanen beskriver övergripande inriktningar för syftet med de socialfondsfinansierade insatserna. I beredningen inför varje utlysning utgår tillväxtansvariga, enligt den modell som beskrivs i figur 11, från den regionala handlingsplanen och från de viktigaste behoven vid tidpunkten för utlysningen och lägger fram förslag till strukturfondspartnerskapet om hur utlysningen ska utformas. Strukturfondspartnerskapet fattar därefter beslut om utlysningens inriktning. I syfte att skapa förutsättningar för att kunna utvärdera insatserna är det viktigt att utlysningarna avgränsas och tydligt beskriver förväntade resultat. På så sätt ges förutsättningar för återkoppling till strukturfonds- partnerskapet och övriga aktörer. Resultatet av utvärderingarna blir ett stöd inför beslut om nya utlysningar.

För att möjliggöra en effektiv utvärdering av resultat och effekter kan nationella och regionala medel finansiera initiativ avseende utvärdering och analys- och spridningsverksamhet. Nationella och regionala medel kan även finansiera initiativ som syftar till att effektivisera programgenomförandet. Erfarenheter från processtödet under programperioden 2007 - 2013 kan ligga till grund för sådana initiativ. Processtödet användes bland annat till stöd för tillämpning av programmets horisontella principer, stöd i samband med projektinitering samt stöd till pågående projekt med fokus på deras insatser för att sprida projektresultat.