

SOCIALFONDEN I SIFFROR 2012

Projektens deltagare och nytta



En samproduktion mellan Svenska ESF-rådet och
Processtödet för strategisk påverkan och lärande i Socialfonden



Svenska
ESF-rådet



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

SOCIALFONDEN I SIFFROR

Projektens deltagare och nytta

Denna rapport är framtagen i samverkan mellan Svenska ESF-rådet och processtödet för strategisk påverkan och lärande i Socialfonden (SPeL). Kapitel 1 har skrivits av Lennart Thörn från Svenska ESF-rådet. Kapitel 2 bygger på statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) som Cecilia Hertzman har sammanställt och beskrivit. Kapitel 3 är skrivet av representanter för de fem temagrupperna inom Socialfonden; Susanne Zander för Tema unga, Ragnar Andersson för Tema entreprenörskap och företagande, Marcela Mella Rinderud från Tema likabehandling och Malin Lindberg från Tema A&O. Kapitel 4 är skrivet av Andreas Sävenstrand från SPeL medan det femte kapitlet är framtaget av Lennart Svensson (SPeL) och Sven Jansson (Svenska ESF-rådet). Redaktör och kontaktperson för skriften är Andreas Sävenstrand.



Svenska
ESF-rådet



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

© 2012 APeL AB och författarna

APeL Forskning och utveckling
Ånstagatan 6
702 32 Örebro
www.apel-fou.se

Tryck: Elanders, 2012

Formgivning och sättning: informationsavdelningen, Högskolan i Halmstad

INLEDANDE ORD

För tredje gången sammanställer vi nu den årliga rapporten Socialfonden i siffror. Rapporten visar en mängd intressanta resultat utifrån den statistik som vi genom samarbetet med Statistiska Centralbyrån (SCB) tar fram. Genom att beskriva Socialfonden i siffror vill vi synliggöra hur fondens medel används och vilka samhällseffekter programmet leder till.

Europeiska socialfonden förändrar och påverkar enskilda individer, arbetsplatser och strukturer på den svenska arbetsmarknaden. Under programperioden 2007–2013 räknar vi med att socialfondsmedel kommer att gå till minst 315 000 deltagare och drygt 2 000 projekt i Sverige. Insatserna riktas dels till redan anställda, för att ge dem bättre förutsättningar att möta framtidens arbetsliv och dels till personer som står långt ifrån ett arbete, så att de kan öka sina möjligheter att komma in på och stanna kvar på arbetsmarknaden.

Årets rapport har en fördjupning avseende tre områden: *ungdomars situation på arbetsmarknaden*, *funktionshindrades ställning*, samt *integration i arbetslivet*. Alla tre områden ligger högt upp på den politiska agendan. Europeiska socialfondens insatser inom dessa områden är viktiga och många av projektens resultat kan, utöver att de ger tillfälligt stöd, även användas för att förbättra situationen på svensk arbetsmarknad på längre sikt, så att fler kan komma i arbete och bidra till välfärden.

I ett särskilt kapitel diskuterar vi den utveckling som skett över tid inom socialfondsprogrammet, från en mängd små projekt i föregående programperiod till stora strategiska projekt i denna programperiod. Vi lyfter utifrån denna jämförelse ett antal lärdomar som är viktiga att ta med i utformningen av kommande strukturfondsprogram.

Med årets rapport vill vi ge dig som läsare en god bild av genomförandet av Europeiska socialfonden nu när ytterligare ett år har gått. Jag hoppas att resultaten och reflektionerna i rapporten ska skapa diskussion och bidra till fortsatt utveckling som både ger kortsiktiga resultat och långsiktiga effekter.

Stockholm i maj 2012



Åsa Lindh, generaldirektör Svenska ESF-rådet

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KAPITEL 1. FLER OCH BÄTTRE JOBB I EUROPA	7
Drygt 2 100 projekt har beviljats stöd	7
Över 12 miljarder kronor under sju år	8
Socialfondens åtta regioner i Sverige	9
Socialfondens målgrupper i Sverige	10
KAPITEL 2. ESF-PROJEKTENS DELTAGARE OCH INRIKTNING..	13
Fler kvinnor än män i programmet	13
Programområde 1 – kompetensutveckling	15
Fler projekt förebygger långtidssjukskrivning	15
De flesta projekt består av både kvinnor och män	17
Flest deltagare i åldersgruppen 35–44 år	18
Många högskoleutbildade jämfört med riksgenomsnittet	18
Kvinnorna har högre utbildning än männen	20
Fördjupning – högskoleutbildade	22
169 olika nationaliteter inom PO 1	26
Vilka branscher kompetensutvecklar?	27
Drygt 40 procent specialister	30
Vilken storlek har företagen som kompetensutvecklar?	31
Inkomstfördelning	32
Programområde 2 – motverka utanförskap	32
Endast var tionde har en högskoleutbildning	33
Var femte deltagare kommer från Västsverige	35
Tematiskt fokus – Ungdomar 15–24 år	36
Tematiskt fokus – Etnisk bakgrund	40
Tematiskt fokus – Funktionsnedsättning	43
Deltagarnas sysselsättning före och efter projektstart	45
Nästan hälften har lön eller företagarkomst efter avslutat projekt	48
Andelen förvärvsarbete har ökat med tiden	48
Högst andel förvärvsarbete i Östra Mellansverige och Övre Norrland	49
Vanligare att unga förvärvsarbetar eller studerar	49
Studier vanligt bland utrikesfödda	50

KAPITEL 3. NYA LÖSNINGAR FÖR ARBETSLIVET?	53
TEMAGRUPPERNAS LÄRDOMAR OCH LÖSNINGAR	54
Unga i arbetslivet	54
Entreprenörskap och företagande	56
Likabehandling	68
Integration	61
Arbetsplatslärande och omställning	62
HINDER OCH REKOMMENDATIONER FRÅN TEMAGRUPPERNA	64
Unga i arbetslivet	64
Entreprenörskap och företagande	65
Likabehandling	67
Arbetsplatslärande och omställning	68
KAPITEL 4. NEDSLAG I UTVALDA PROJEKT	71
KAPITEL 5. VAD KAN VI LÄRA FÖR FRAMTIDEN?	77
BILAGA 1. Fakta om statistiken	83
BILAGA 2. Kvantifierade mål och indikatorer för socialfondsprogrammet	85
BILAGA 3. Rapporter från temagrupperna	89
BILAGA 4. Metoder och arbetssätt i ungdomsprojekt	93

KAPITEL 1.

FLER OCH BÄTTRE JOBB I EUROPA

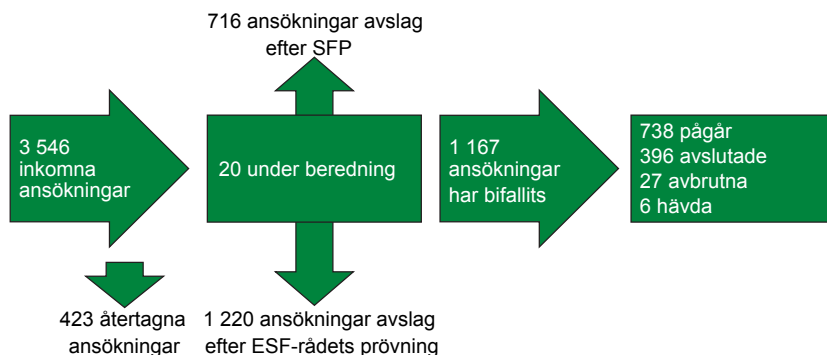
Europeiska socialfonden är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa. Fonden är lika gammal som EU och instiftades år 1957. Då som nu är målet att minska skillnader i välbefinnande och levnadsstandard mellan EU:s medlemsländer.

Under perioden 2007–2013 uppgår Socialfondens budget till ungefär 750 miljarder kronor runtom i Europa. Sverige har tilldelats 6,2 miljarder kronor och kommer att bidra med minst lika mycket i svensk offentlig medfinansiering. Svenska ESF-rådet räknar med att fördela detta belopp på drygt 2 000 projekt med minst 315 000 deltagare.

Arbetet är uppdelat i två olika programområden. Inom programområde 1 (PO 1) kan man söka stöd för projekt som ger bättre förutsättningar för anställda kvinnor och män (egna företagare, medarbetare eller chefer) att möta framtidens arbetsliv. Inom programområde 2 (PO 2) kan man söka stöd för projekt som vänder sig till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Genom att medverka i något av projekten ska deltagarna öka sina möjligheter att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden.

Drygt 2 100 projekt har beviljats stöd

Under år 2008 beviljades stöd till de första projekten och till och med mars 2012 har 2 110 projekt beviljats stöd. När en ansökan inkommer gör Svenska ESF-rådet en prövning om ansökan uppfyller de formella kraven som gäller för projekten och de specifika kraven kopplade till den aktuella ansökningsomgången. De projekt som godkänns efter denna prövning lämnas vidare till strukturfondspartnerskapet i respektive region som gör den slutliga prioriteringen av vilka projekt som beviljas. Totalt har 6 243 ansökningar inkommit. Av dem är 2 697 förprojekteringar och 3 546 ansökningar om genomförandeprojekt. Förprojekteringarna syftar till att förbereda genomförandeprojekt och de resultat som redovisas i denna rapport baseras uteslutande på genomförandeprojekt. Figur 1 visar vad som har hänt med de inkomna ansökningarna om genomförandeprojekt.

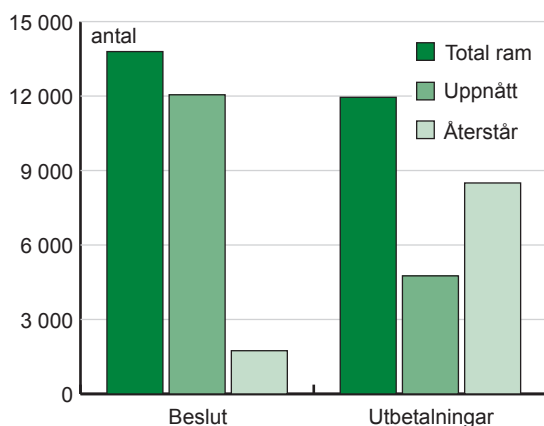


Figur 1. Antal inkomna ansökningar om genomförandeprojekt och vad som har hänt med dem. SFP = Strukturfondspartnerskapet.

Drygt 700 projekt har avslagits efter prioritering av strukturfondspartnerskapen; merparten av dem har avslagits till följd av att hela beslutsutrymmet för ansökningsomgången har utnyttjats¹. Av de 1 167 ansökningar om genomförandeprojekt som bifallits tillhör 649 PO 1 och 518 PO 2. 396 projekt har avslutats varav 276 tillhör PO 1 och 120 tillhör PO 2.

Över 12 miljarder kronor under sju år

Som framgått ovan är den totala ramen för Socialfonden minst 12,4 miljarder kronor under perioden 2007–2013. Av dessa är 0,5 miljarder avsatt-



Figur 2. Beslutade och utbetalade belopp, miljoner kronor.

¹ För varje ansökningsomgång lyser Svenska ESF-rådet ut ett visst belopp som inte kan överskridas.

ta för administration och resterande del till projektverksamhet. Eftersom projekten endast i undantagsfall förbrukar hela det beviljade stödet måste Svenska ESF-rådet bevilja mer medel än den totala ramen för programmet. Hur stor denna överinteckning behöver vara följs kontinuerligt eftersom det är en mycket viktig komponent i programgenomförandet. Till och med mars 2012 har återflödet i PO 1 varit 16 procent och i PO 2 har det varit 27 procent.

Figur 2 visar hur mycket ESF-medel och nationell medfinansiering som måste beviljas till projekt för att hela stödet från EU ska kunna rekvireras till Sverige. Knappt 90 procent av de beslut som krävs är fattade för att uppnå målsättningen att rekvirera samtliga medel. För PO 1 utbetalar ESF-rådet både stödet från EU och den svenska medfinansieringen. I PO 2 utbetalar ESF-rådet stödet från EU medan medfinansieringen kommer från andra offentliga finansiärer. 4,8 miljarder kronor är utbetalat/godkänt av totalt nära 12 miljarder kronor, vilket motsvarar 40 procent av den totala ramen.

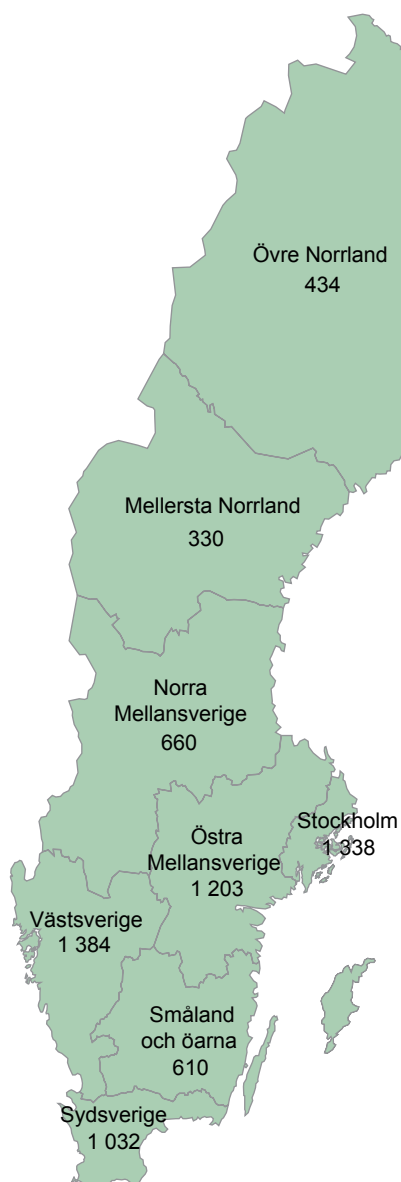
ESF-rådet har inte beslutsutrymme som gör det möjligt att göra åtaganden som överstiger finansieringsplanen för programmet. Med de beslut om stöd till projekt som tagits under första kvartalet 2012 finns inget beslutsutrymme kvar som möjliggör nya ansökningsomgångar. För att kunna utnyttja de återstående medlen undersöks nu möjligheterna att bland annat uppgradera framgångsrika pågående projekt och att starta förprojekteringsprojekt med fokus på nästa programperiod.

Socialfondens åtta regioner i Sverige

Programmedlen fördelas ut till de åtta regioner som ansvarar för genomförandet enligt en fördelningsmodell. 777 miljoner kronor (10 procent) av programmedlen är reserverade för nationella projekt. Figur 3 visar tilldelningen per region.

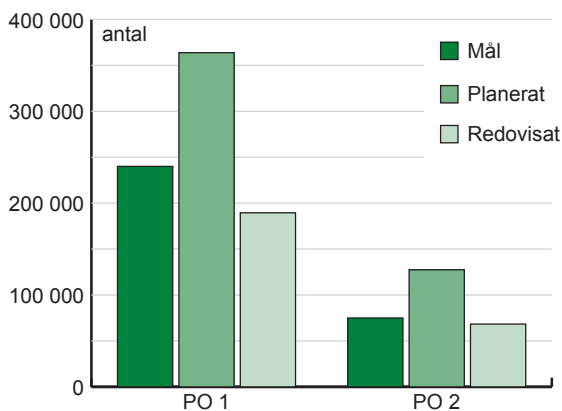
Socialfondens målgrupper i Sverige

I det svenska programmet för Socialfonden finns mål för antalet deltagare i respektive programområde.



Figur 3. Regional fördelning av programmedel, miljoner kronor.

För PO 1 är det planerade deltagarantalet i beviljade och avslutade projekt 364 000, vilket motsvarar 152 procent av programmets totala mål på 240 000 deltagare. För PO 2 är det planerade antalet deltagare i avslutade och pågående projekt 127 000 vilket i sin tur motsvarar 169 procent av målet.



Figur 4. Programmets deltagarmål, planerade och redovisade deltagare.

Ovan har framgått att alla de medel som beviljas till projekten inte förbrukas utan en betydande del återgår. På samma sätt är det med det planerade deltagarantalet. I många projekt, framför allt inom PO 1, nås inte det planerade deltagarmålet. I de projekt som avslutats till och med mars 2012 har för PO 1 75 procent av det planerade deltagarantalet uppnåtts. För PO 2 är motsvarande siffra 94 procent.

Med hänsyn tagen till detta "underskott" av deltagare i projekten kan man konstatera att de övergripande målen om antal deltagare i respektive programområde ändå kommer att nås. Om nivåerna för "underskottet" ligger fast blir det slutliga deltagarantalet i PO 1 cirka 270 000 deltagare och i PO 2 pekar prognosen på cirka 120 000 deltagare.

KAPITEL 2.

ESF-PROJEKTENS DELTAGARE OCH INRIKTNING

I detta kapitel redovisar Statistiska centralbyrån, SCB, sammanställda uppgifter om deltagarna i Socialfondens projekt och vad som utmärker dessa personer. Uppgifterna baseras på de personer som deltar eller har deltagit i något av de olika genomförandeprojekten t.o.m. mars 2012. I kapitlet redogörs för Socialfondens kvantifierade mål och indikatorer, men det innehåller ingen fullständig genomgång. Mer fakta om statistiken ges i bilaga 1. I bilaga 2 finns en uppräknings av samtliga kvantifierade mål och indikatorer i Socialfondsprogrammet samt hänvisningar till vidare läsning.

Fler kvinnor än män i programmet

Knappt 260 000 personer har deltagit eller deltar i något av de olika genomförandeprojekten. Totalt sett är det något fler kvinnor än män, sammanlagt 51 procent. Inom PO 1 är 53 procent av deltagarna kvinnor medan det är 47 procent inom PO 2 (tabell 1).

Den typiska kvinnliga PO 1-deltagaren kommer från Västsverige. Hon är 45–54 år, arbetar inom Vård och omsorg och finns på ett arbetsställe med 10–49 anställda. Den typiske manliga deltagaren i PO 1 kommer också från Västsverige. Han är 35–44 år, arbetar inom tillverkningsindustrin och finns på ett arbetsställe med 10–49 anställda.

Den typiska kvinnliga deltagaren i PO 2 är betydligt yngre än sin motsvarighet i PO 1. Hon är mellan 15 och 24 år och kommer från Västsverige. Den typiske manlige PO 2-deltagaren är också mellan 15 och 24 år men kommer istället från Östra Mellansverige.

Tabell 1. Antal personer som deltar eller har deltagit i Socialfondens projekt t.o.m. 31 mars 2012

	Programområde 1		Programområde 2	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Kvinnor	100 391	53,0	32 041	46,9
Män	88 618	46,8	34 458	50,4
Uppgift saknas	470	0,2	1 839	2,7
Totalt	189 479	100	68 338	100

I tabell 2 visas antalet personer som hittills deltagit under aktuell programperiod. Varje person räknas till det år man startar i ett projekt. Siffrorna för 2012 speglar antalet deltagare fram t.o.m. 31 mars 2012.

Andelen kvinnor och män har förändrats under åren, speciellt gäller det för deltagarna i PO 1. Fr.o.m. 2011 har andelen kvinnor i förhållande till män ökat markant, 58 procent jämfört med 42 procent. Under framför allt 2010 gjordes i några regioner särskilda utlysningar för s.k. varselprojekt – projekt för omställning eller möjlighet för personal att utbildas under den lågkonjunktur som följde i spåren av den finansiella krisen. Det är känt att dessa projekt främst gick till företag inom tillverkningsindustrin där det var övervägande män bland personalen. När dessa projekt avslutades har det istället blivit en övervikt av kvinnor i de senare projekten. Hittills under 2012 är andelen kvinnliga deltagare i PO 1 62 procent. Inom PO 2 är fördelningen betydligt jämnare.

Tabell 2. Antal deltagare som deltagit i Socialfondens projekt per år

	Programområde 1					Programområde 2				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Kvinnor	4 179	19 527	28 895	41 954	5 839	2 877	7 730	10 040	9 887	1 507
Män	1 930	21 149	31 510	30 548	3 482	3 017	8 675	11 142	10 254	1 370
Uppgift saknas	50	115	144	126	34	18	34	40	1 601	146
Totalt	6 159	40 791	60 549	72 628	9 355	5 912	16 439	21 222	21 742	3 023

Inom PO 1 är det den kommunala sektorn som står för den största andelen av de beviljade medlen, 30 procent. Detsamma gäller för PO 2 där kommuner står för 40 procent av de beviljade medlen. För PO 1 svarade den privata sektorn för näst mest av de beviljade medlen och för PO 2 var det de ideella organisationerna (tabell 3).

Tabell 3. Fördelning av projektägande per sektor

	Antal projekt	Procent
Kommun	30	40
Privat	26	6
Landsting	17	10
Ideella organisationer	14	23
Stat	8	16
Ekonomisk förening	4	5
Församling	1	1
Totalt	100	100

I den följande genomgången kommer uppgifter om PO 1 respektive PO 2 att redovisas var för sig.

Programområde 1 – kompetensutveckling

Fler projekt förebygger långtidssjukskrivning

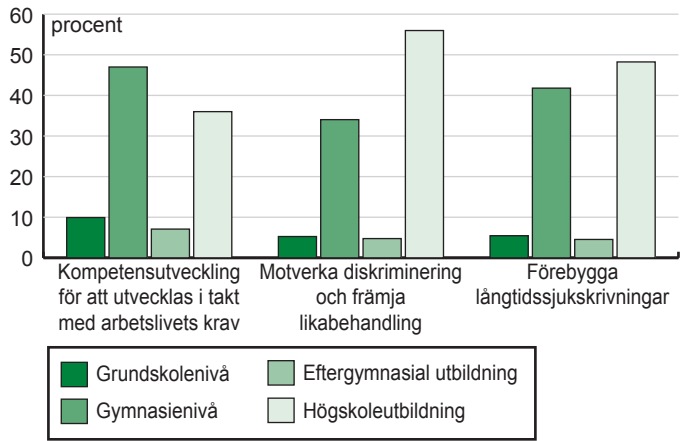
Inom PO 1 finns det tre inriktningar varav den helt dominerande inriktningen är ”Kompetensutveckling för att utvecklas i takt med arbetslivets krav” (tabell 4) även om dominansen minskat sedan 2011. Bland de kvinnliga deltagarna har inriktningen ”Förebygga långtidssjukskrivningar” ökat markant jämfört med 2011. Den typiska deltagaren inom den inriktningen är en högutbildad kvinna mellan 45–54 år, verksam inom Offentlig förvaltning.

En större andel kvinnor än män deltar i projekt inriktade mot diskriminering och likabehandling även om det är den inriktning som ökat mest bland de manliga deltagarna jämfört med 2011.

Tabell 4. Procentuell fördelning av antalet deltagare efter PO 1:s inriktningar

	Kvinnor			Män		
	2012		2011	2012		2011
	Antal	Andel	Andel	Antal	Andel	Andel
Kompetensutveckling för att utvecklas i takt med arbetslivets krav	74 387	74	84	76 265	86	92
Motverka diskriminering och främja likabehandling	14 460	14	11	7 171	8	4
Förebygga långtidssjukskrivningar	11 544	11	4	5 182	6	4
Totalt	100 391	100	100	88 618	100	100

Inom inriktningen Kompetensutveckling är det personer med gymnasieutbildning som är vanligast. I de båda andra inriktningarna, Motverka diskriminering och främja likabehandling samt Förebygga långtidssjukskrivningar, är det vanligast med en högskoleutbildning (figur 5). Det är dock bara ca 20 procent av deltagarna som återfinns i dessa båda inriktningar, varav 68 procent är kvinnor.

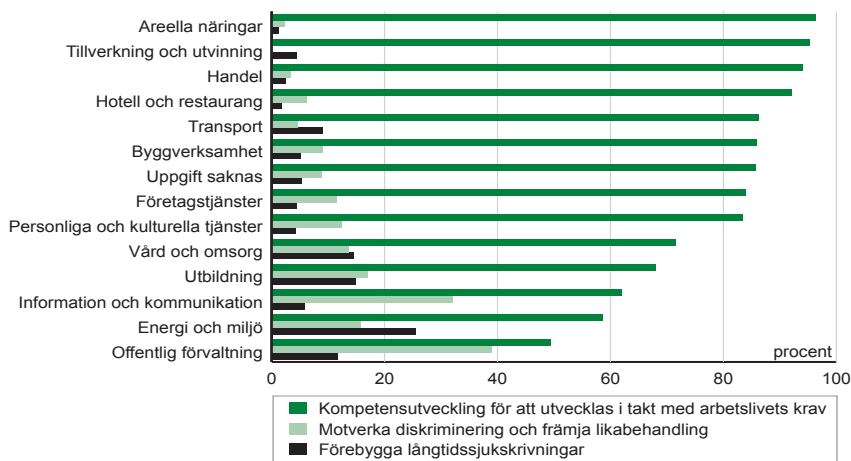


Figur 5. Utbildningsnivå efter inriktning.

Eftersom hela 80 procent av deltagarna finns inom inriktningen kompetensutveckling är det inte så konstigt att det är den inriktningen som dominerar när man gör en fördelning på bransch (figur 6). Den inriktning som ökat mest är som tidigare nämnts den som handlar om att förebygga långtidssjukskrivningar. Det är inom branscherna Energi och miljö, Utbildning samt Vård och omsorg som ökningen har skett. Även inriktningen Mot-

verka diskriminering har ökat. Där är det branscherna Offentlig förvaltning samt Information och kommunikation som står för den största ökningen.

Branschen Tillverkning och utvinning är den enda bransch där det bara förekommer två av tre inriktningar. Där finns inga deltagare från inriktningen Motverka diskriminering.



Figur 6. Projektens inriktning fördelade på bransch.

De flesta projekt består av både kvinnor och män

I ungefär hälften av de projekt som startats hittills är könsfördelningen jämn (tabell 5). 25 procent av projekten är kvinnodominerade och 23 procent av projekten är mansdominerade. Det har skett en markant ökning av de kvinnodominerade projekten jämfört med 2011. Det är tillskottet av det senaste året som får så stort genomslag på totalen.

Tabell 5. Antal projekt med kvinno- respektive mansdominans²

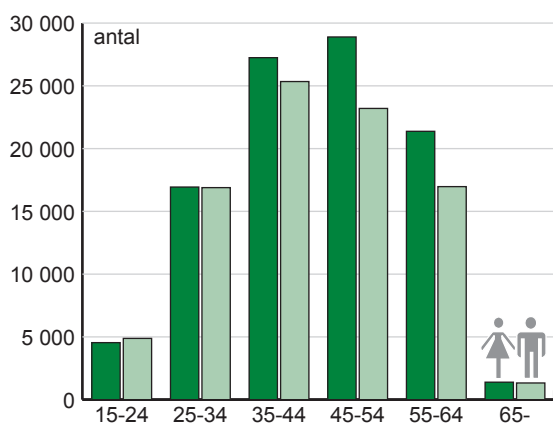
	2012		2011	
	Antal projekt	Procent	Antal projekt	Procent
Kvinnodominerade	129	25	78	20
Mansdominerade	123	23	111	29
Övriga	276	52	198	51
Totalt	528	100	387	100

² Med dominans menas att minst 75 procent av deltagarna tillhör endera könet.

Flest deltagare i åldersgruppen 35–44 år

I slutet av 2010 var medelåldern i befolkningen (16–64 år) 39,8 år. För deltagarna i PO 1 var medelåldern vid deltagarnas projektstart 44 år. Bland kvinnorna var medelåldern 44,5 år och bland männen 43,5 år.

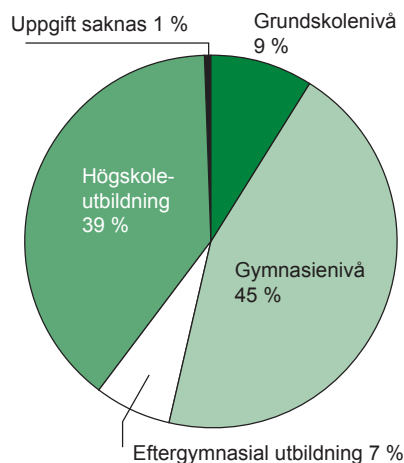
Det är bara i den allra yngsta åldersgruppen, 15–24 år, som det är fler manliga än kvinnliga deltagare (figur 7). Den största könsskillnaden återfinns i åldersgruppen 55–64 år, där det är 11 procentenheter fler kvinnor än män. I den äldsta åldersgruppen (65+) finns det ca 2 700 deltagare (har ökat från 1 400 år 2011). Där är fördelningen mellan könen nästan helt jämn.



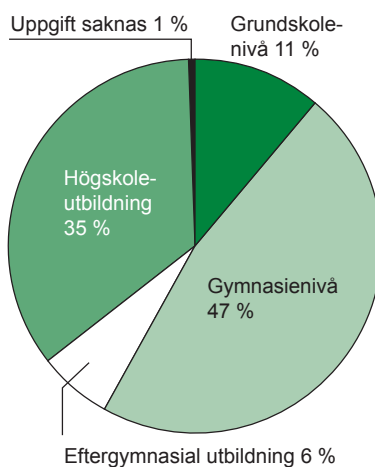
Figur 7. Antal deltagare i PO 1 uppdelat på ålder och kön.

Många högskoleutbildade jämfört med riksgenomsnittet

Nästan 40 procent av deltagarna inom PO 1 har minst högskoleutbildning (figur 8). Det är en stor ökning jämfört med föregående år då 34 procent av deltagarna hade en högskoleutbildning. Av de deltagare som började 2012 var det 47 procent som hade en högskoleutbildning. Det är framför allt andelen deltagare med högst gymnasieutbildning som minskar, 45 procent jämfört med 48 procent 2011. Knappt var tionde deltagare har grundskola som högsta utbildningsnivå.



Figur 8. Deltagare i PO 1 fördelat efter utbildningsnivå.



Figur 9. Förvärksarbetande i riket fördelat efter utbildningsnivå, ålder 25–64 år³.

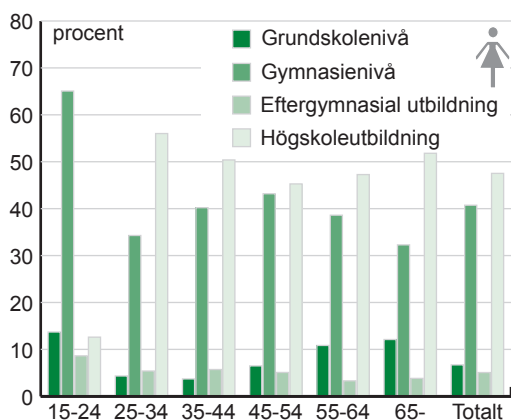
Andelen högutbildade är högre bland deltagarna i PO 1 jämfört med den förvärvsarbetande befolkningen i åldrarna 25–64 år (figur 9), 39 jämfört med 35 procent. Det är något fler inom gruppen grundskolenivå bland

³ Uppgifterna är hämtade från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS, avseende årgång 2010.

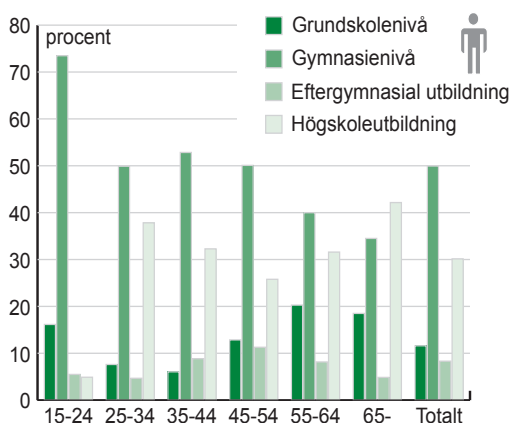
de förvärvsarbetande än i PO 1, men skillnaden är marginell, 11 procent jämfört med 9 procent.

Kvinnorna har högre utbildning än männen

Kvinnorna inom PO 1 har en högre utbildningsnivå än männen. Inom samtliga åldersgrupper utom den allra yngsta (15–24 år) har den övervägande andelen av kvinnorna en högskoleutbildning (figur 10). Bland männen är istället den dominerande utbildningsnivån gymnasium (figur 11). Det är endast i den allra äldsta åldersgruppen, 65+, som andelen högskoleutbildade överväger.



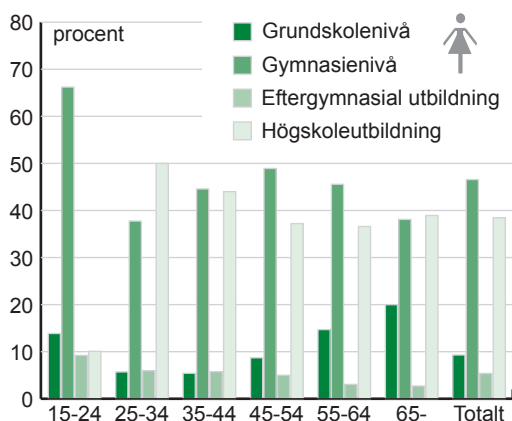
Figur 10. Kvinnors utbildningsnivå efter ålder, PO 1.



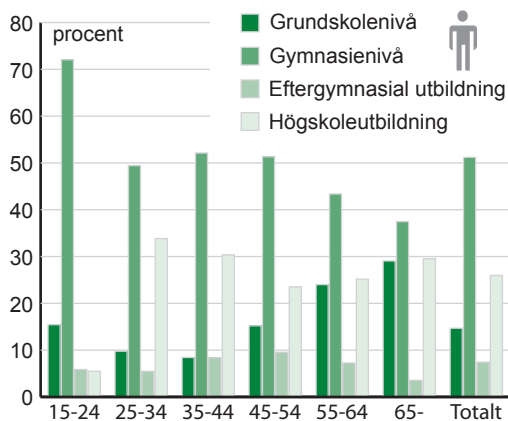
Figur 11. Mäns utbildningsnivå efter ålder, PO 1.

Totalt sett är utbildningsnivån något högre bland kvinnorna i PO 1 jämfört med de förvärvsarbetande i riket (figur 12). 48 procent har en högskoleutbildning (det är en ökning med 5 procentenheter jämfört med 2011) jämfört med 38 procent bland samtliga förvärvsarbetande.

Bland männen är det däremot inga större skillnader mellan PO 1 och de förvärvsarbetande i riket (figur 13). Det är i den allra äldsta åldersgruppen, 65+, som männen i PO 1 sticker ut med 42 procent högskoleutbildade (en ökning med 4 procentenheter jämfört med 2011) jämfört med 30 procent i riket.



Figur 12. Kvinnors utbildningsnivå efter ålder, förvärvsarbetande i riket⁴.



Figur 13. Mäns utbildningsnivå efter ålder, förvärvsarbetande i riket⁵.

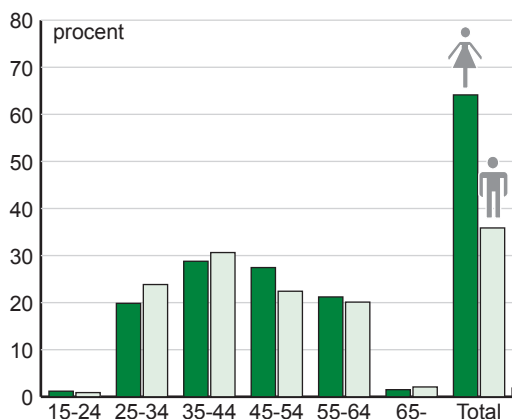
⁴ Uppgifterna är hämtade från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS 2010.

⁵ Uppgifterna är hämtade från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS 2010.

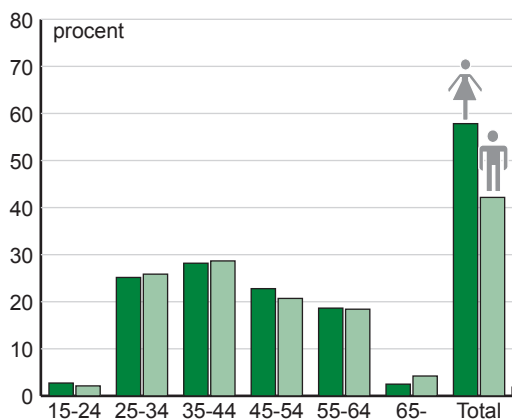
Fördjupning – Högskoleutbildade

Av det totala antalet högskoleutbildade är 64 procent kvinnor (figur 14). Bland de förvärvsarbetande i Sverige är den siffran något lägre, 58 procent (figur 15). Att en så stor andel av deltagarna inom PO 1 är högskoleutbildade är ur ett målgruppsperspektiv intressant och därför görs här en fördjupad beskrivning.

Strukturen över åldersgrupperna för de högskoleutbildade i PO 1 följer samma mönster som för de förvärvsarbetande i riket. Det är bara andelen som är högre i PO 1. Möjligen kan man också se att det är något fler som finns bland deltagarna i åldersgruppen 55–64 år.



Figur 14. Högskoleutbildade, PO 1.



Figur 15. Högskoleutbildade bland förvärvsarbetande i riket⁶.

⁶ Uppgifterna är hämtade från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS, avseende årgång 2010.

Den vanligast förekommande utbildningsinriktningen för högskoleutbildade deltagare är Pedagogik och lärarutbildning, totalt 34 procent och hela 40 procent av kvinnorna. Den vanligaste utbildningsinriktningen för män är Teknik och tillverkning men det skiljer endast fyra procentenheter till andelen med pedagogisk utbildning. Näst största utbildningsinriktningen är Hälso- och sjukvård medan få deltagare har en inriktning mot Lant- och skogsbruk och Naturvetenskap (tabell 6).

Tabell 6. Högskoleutbildade efter utbildningsinriktning, PO 1

	Kvinnor	Män	Totalt
Pedagogik och lärarutbildning	40	24	34
Hälso- och sjukvård samt social omsorg	25	10	20
Samhällsvetenskap, juridik, handel, administration	17	16	16
Teknik och tillverkning	5	28	13
Humaniora och konst	6	6	6
Tjänster	3	10	6
Naturvetenskap, matematik och data	2	4	3
Okänd utbildningsinriktning	1	1	1
Lant- och skogsbruk samt djursjukvård	0	1	1
Allmän utbildning	0	0	0
Totalt	100	100	100

Branscherna där de högskoleutbildade återfinns följer väl vilken utbildningsinriktning de har. Branschen Utbildning är helt dominerande, det gäller för både män och kvinnor (tabell 7). Näst största bransch för högskoleutbildade kvinnor är Vård och omsorg och för män Tillverkning och utvinning. Ser man till föregående år så har det skett en minskning av antalet deltagare inom just Tillverkning och utvinning. Den har gått ner med nästan 3 procentenheter. I stort sett har hela minskningen skett bland männen. De branscher som ökat antalet deltagare mest är Offentlig förvaltning samt Utbildning, drygt 2 procentenheter i respektive bransch. Det är bland kvinnorna som ökningen har skett.

Tabell 7. Högskoleutbildade fördelade på bransch, PO 1

	Kvinnor	Män	Totalt
Utbildning	26,3	9,0	35,3
Vård och omsorg	14,4	3,3	17,8
Offentlig förvaltning	7,1	5,2	12,3
Tillverkning och utvinning	3,5	7,9	11,4
Företagstjänster	4,2	3,9	8,1
Personliga och kulturella tjänster	3,8	1,9	5,8
Information och kommunikation	1,4	1,9	3,2
Handel	1,6	1,1	2,7
Hotell och restaurang	0,5	0,2	0,8
Byggverksamhet	0,2	0,3	0,5
Transport	0,2	0,3	0,5
Energi och miljö	0,2	0,2	0,4
Areella näringar	0,1	0,1	0,2
Uppgift saknas	0,6	0,4	1,1
Totalt	64,1	35,9	100

De högskoleutbildade kommer i stor utsträckning från Västsverige följt av Sydsverige, 26 respektive 20 procent av samtliga högskoleutbildade återfinns i dessa regioner (tabell 8). Mellersta Norrland och Övre Norrland är de regioner som har lägst andel av rikets deltagare med högskoleutbildning. Detta kan te sig naturligt då dessa regioner också har liten andel av befolkningen. Ser man istället till andelen högskoleutbildade av totala antalet deltagare i respektive region är andelen högst i Sydsverige (49 procent) rätt följt av Mellersta Norrland (48 procent). De regioner som har lägst andel högskoleutbildade är Östra Mellansverige och Norra Mellansverige.

Överlag har det skett en ökning av andelen högskoleutbildade i förhållande till antalet deltagare i samtliga regioner. Den region som ökat mest är Stockholm där andelen ökat från 27 procent 2011 till 41 procent 2012.

Tabell 8. Högskoleutbildade per region, PO 1

	Antal deltagare, högskoleutbildade	Procent	Antal deltagare, totalt	Antal högskoleutbildade i förhållande till antal deltagare, procent
Stockholm	11 971	16	29 173	41
Östra Mellansverige	7 971	11	28 310	28
Småland och Öarna	4 790	6	14 806	32
Sydsverige	15 203	20	31 169	49
Västsverige	19 590	26	45 923	43
Norra Mellansverige	4 107	6	14 543	28
Mellersta Norrland	2 890	4	6 012	48
Övre Norrland	2 882	4	9 049	32
Uppgift saknas	4 839	7	10 494	46
Totalt	74 243	100	189 479	39

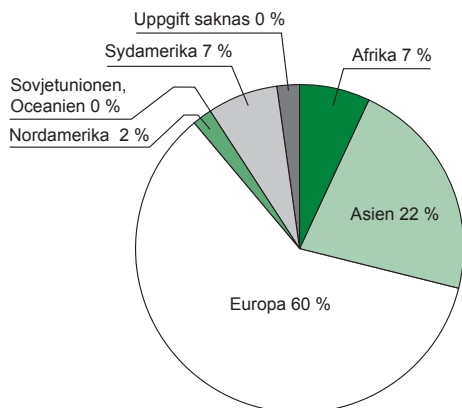
Precis som föregående år deltar de högskoleutbildade kvinnorna i större utsträckning i projekt inriktade mot att motverka diskriminering jämfört med det totala antalet kvinnliga deltagare i PO 1 (tabell 9). Den inriktning som för kvinnor har ökat mest är dock den som handlar om att förebygga långtidssjukskrivningar som jämfört med 2011 ökat från 5 till 13 procent. Bland männen har den största ökningen skett i inriktningen Motverka diskriminering. Där har andelen ökat från 7 till 15 procent mellan 2011 och 2012.

Tabell 9. Högskoleutbildade fördelade per inriktning, PO 1

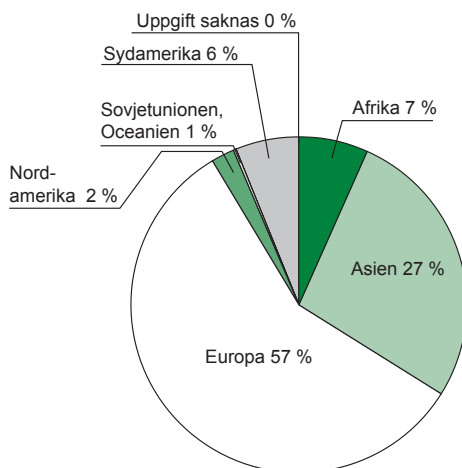
	Högskoleutbildade kvinnor	Kvinnor, PO 1	Högskoleutbildade män	Män, PO 1
Kompetensutveckling för att utvecklas i takt med arbetslivets krav	70	74	78	86
Motverka diskriminering och främja likabehandling	17	14	15	8
Förebygga långtidssjukskrivningar	13	11	7	6
Totalt	100	100	100	100

169 olika nationaliteter inom PO 1

Det finns ca 200 olika medborgarskap i Sverige och av dessa finns 169 representerade i PO 1. År 2011 var 13 procent av de förvärvsarbetande i befolkningen utrikes födda. Det är ungefär samma andel som i PO 1. För deltagarna inom PO 1 har de flesta utrikes födda, 60 procent, ett ursprung i Europa (figur 16). Samma förhållande gäller för den förvärvsarbetande befolkningen som helhet, 57 procent är födda i något europeiskt land (figur 17). Jämfört med riket totalt är det något färre som är födda i Asien även om det är den världsdel som i båda fallen är näst störst.



Figur 16. Andel utrikes födda efter världsdel, PO 1.



Figur 17. Andel utrikes födda bland de förvärvsarbetande efter världsdel, riket totalt⁷.

⁷ Uppgifterna är hämtade från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS, avseende årgång 2010.

Det vanligaste födelselandet i befolkningen som helhet är Finland. 12 procent av de utrikes födda kommer därifrån. Det näst största födelselandet är Irak följt av Jugoslavien. Topp tre när det gäller deltagarna inom PO 1 är:

- Finland – 2,1 procent av deltagarna
- Bosnien-Hercegovina – 0,9 procent
- Jugoslavien – 0,9 procent

Tabell 10. Antal deltagare i PO 1 fördelade efter ursprung och kön

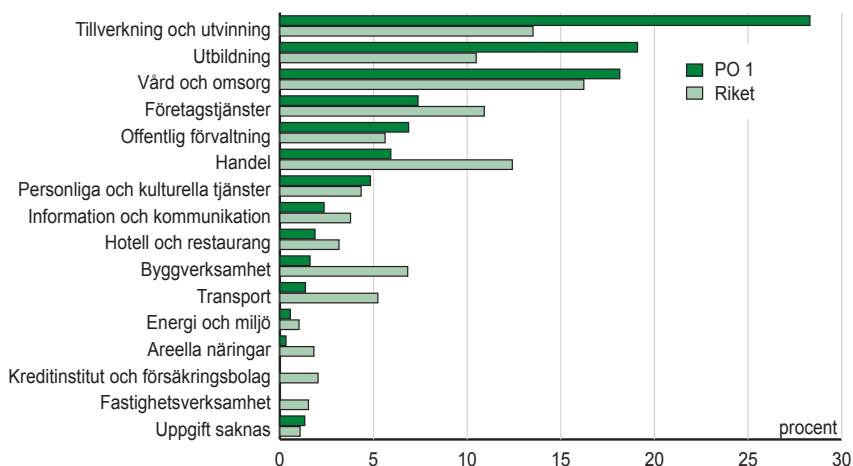
	Antal		Andel		Andel i riket	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
PERSON MED UTLÄNSK BAKGRUND						
Utrikes född	12 706	10 523	6,7	5,6	6,4	6,8
Inrikes född med två utrikes födda föräldrar	2 765	2 766	1,5	1,5	1,4	1,5
PERSON MED SVENSK BAKGRUND						
Inrikes född med en utrikes och en inrikes född förälder	7 046	6 170	3,7	3,3	3,4	3,6
Inrikes född med två inrikes födda föräldrar	77 874	69 159	41,2	36,6	36,9	40,0

Utifrån tabell 10 kan utläsas att samtliga personer med utländsk bakgrund bland de förvärvsarbetande i Sverige utgör 16 procent. Av dessa föddes 82 procent utomlands och resterande 18 procent föddes i Sverige med två föräldrar födda utomlands. Inom PO 1 är fördelningen liknande då drygt 15 procent har utländsk bakgrund. Av dessa föddes 81 procent utomlands och resterande 19 procent föddes i Sverige med två föräldrar födda utomlands. En något högre andel av de som är utrikes födda är kvinnor.

Vilka branscher kompetensutvecklar?

Slående för deltagarna inom PO 1 är att de finns representerade inom nästan samtliga branscher, det är bara inom Fastighetsverksamhet samt Kreditinstitut och försäkringsbolag som det inte finns några projekt (figur 18). De allra flesta deltagarna finns inom Tillverkning och utvinning, Utbildning samt Vård och omsorg. Det är också inom Tillverkning och

utvinning samt Utbildning som PO 1 är avsevärt större än andelen i riket. Den bransch som sysselsätter flest personer i riket är Vård och omsorg med drygt 16 procent, följt av Tillverkning och utvinning samt Handel.



Figur 18. Andel deltagare uppdelat efter branschtillhörighet⁸.

Det är framför allt männen som finns inom Tillverkning och utvinning, nästan hälften av samtliga män tillhör den branschen (tabell 11). Bland kvinnorna är Vård och omsorg störst tätt följt av Utbildning. Två tredjedelar av samtliga deltagare kommer från dessa tre branscher.

Jämfört med 2011 har antalet deltagare minskat ifrån 34 till 28 procent inom Tillverkning och utvinning. De branscher som ökat mest är Utbildning (+2,7 procentenheter) och Vård och omsorg (+2,1 procentenheter).

⁸ Uppgifterna avseende riket avser år 2010 och är hämtade från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS.

Tabell 11. Fördelning per kön på olika branschgrupper

	Kvinnor	Män	Totalt
Tillverkning och utvinning	6,1	22,2	28,3
Utbildning	14,4	4,7	19,1
Vård och omsorg	15,2	2,9	18,1
Företagstjänster	3,5	3,9	7,4
Offentlig förvaltning	4,0	2,9	6,9
Handel	3,1	2,9	5,9
Personliga och kulturella tjänster	3,1	1,7	4,8
Information och kommunikation	1,0	1,4	2,4
Hotell och restaurang	1,2	0,6	1,9
Byggverksamhet	0,2	1,4	1,6
Transport	0,3	1,0	1,4
Energi och miljö	0,1	0,4	0,6
Areella näringar	0,1	0,2	0,3
Kreditinstitut och försäkringsbolag	0	0	0
Fastighetsverksamhet	0	0	0
Uppgift saknas	0,7	0,6	1,3
Totalt	53,1	46,9	100

De flesta deltagare återfinns i projekt som bedrivs inom den privata sektorn följt av offentlig sektor (tabell 12). Skillnaden mellan privat och offentlig sektor har dock minskat jämfört med 2011. Inom riket som helhet är mönstret detsamma, men här har skillnaden mellan privat och offentlig sektor istället ökat marginellt under det senaste året.

Tabell 12. Andelen deltagare fördelade på sektor

	2012		2011	
	PO 1	Riket	PO 1	Riket
Privat sektor	53	67	60	66
Offentlig sektor	42	30	35	30
Ideell sektor	3	2	3	2
Ekonomisk förening	1	1	1	1
Uppgift saknas	1	0	1	1
Totalt	100	100	100	100

Drygt 40 procent specialister

Bland kvinnorna är det flest deltagare inom yrkesgruppen Service-, omsorgs- och försäljningsarbete, följt av Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens och Arbete som kräver kortare högskoleutbildning (tabell 13). Precis samma förhållande råder i jämförelse med riket med den skillnaden att där kommer Arbete som kräver kortare högskoleutbildning på andra plats och Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens på tredje. Noterbart är att det är fler inom Ledningsarbete bland deltagarna i PO 1 och färre i gruppen Kontors- och kundservicearbete jämfört med riket. Bland männen är Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete den klart dominerande yrkesgruppen.

Om man jämför mot föregående år har andelen som återfinns inom gruppen Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens ökat, det gäller både män och kvinnor (22 respektive 15 procent 2011). Yrkesgruppen Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete har minskat (utgjorde 7 respektive 28 procent år 2011).

Tabell 13. Andel deltagare PO 1 samt andel anställda i befolkningen⁹ efter yrkesområde

	Deltagare i PO 1		Befolkningen 16–64 år	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	28	8	31	10
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	25	18	19	16
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	19	18	21	17
Kontors- och kundservicearbete	9	4	11	5
Ledningsarbete	8	11	4	8
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete	5	24	3	16
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	4	3	6	5
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	1	12	1	17
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0	1	0	1
Militärt arbete	0	0	0	1
Uppgift saknas	2	3	3	5
Totalt	100	100	100	100

Vilken storlek har företagen som kompetensutvecklar?

Av samtliga PO 1-deltagare finns störst andel på arbetsställen med 11–49 anställda (tabell 14). Det är samma förhållande som råder bland de sysselsatta i riket. Men i övrigt skiljer sig fördelningen mellan deltagarna i PO 1 och det totala antalet sysselsatta något. Stora arbetsplatser med fler än 1 000 anställda är överrepresenterade i PO 1 medan små med 1–10 anställda är underrepresenterade. Ser man till arbetsställen som har deltagare i PO 1-projekt är det flest arbetsställen som återfinns i gruppen med 1–10 anställda, 45 procent.

⁹ Uppgifterna är hämtade från Yrkesregistret och avser antal anställda i riket år 2010.

Tabell 14. Arbetsställets storlek fördelat efter antal anställda

	Antal anställda							Uppgift saknas
	1–10	11–49	50–99	100–199	200–499	500–999	1000–	
Andel deltagare i PO 1	14	28	16	14	9	4	11	4
Andel sysselsatta i riket	24	27	13	10	8	4	8	5
Andel arbetsställen PO 1	45	32	11	6	3	1	0	2

Inkomstfördelning

Drygt hälften av deltagarna ligger i inkomstspannet 200 000 – 349 999. Det är en något högre andel än den förvärvsarbetande befolkningen som helhet. I inkomstspannet 350 000 – 499 999 är det också en större andel deltagare i PO 1, framför allt gäller det männen (tabell 15). I jämförelse med 2011 har det skett en stor ökning av antalet deltagare i just det inkomstspannet, 23 procent 2012 jämfört med 18 procent 2011. Ökningen har skett på bekostnad av andelen deltagare i inkomstspannet 200 000 – 349 000 där andelen minskat från 58 procent 2011 till 53 procent 2012.

Tabell 15. Förvärvsinkomst 2010 fördelat på kön, totalt PO 1 samt antalet förvärvsarbetande i riket¹⁰

	PO 1			Riket		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
0–199 999	21	11	16	30	21	25
200 000–349 999	59	47	53	52	41	46
350 000–499 999	17	31	23	14	26	20
500 000–	4	11	7	5	13	9
Totalt	100	100	100	100	100	100

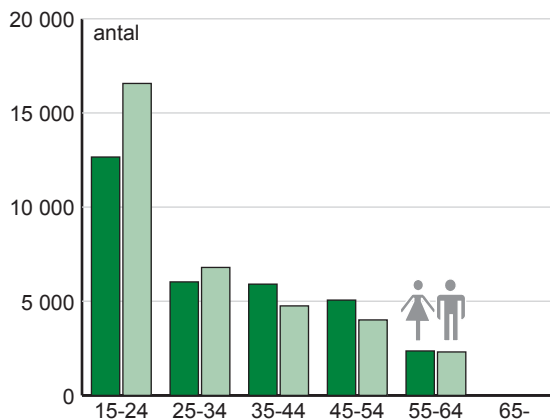
Programområde 2 – motverka utanförskap

Programområde 2 har mer fokus på personer som i dag står långt från arbetsmarknaden. Genom att medverka i något av projekten ska deltagarna öka sina möjligheter att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden.

Inom PO 2 är det en koncentration av deltagare i åldrarna 15–24 år (figur 19). Sammanlagt är det 44 procent av det totala antalet som tillhör

¹⁰ Rikssiffran är hämtad från registret Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier, LISA, och avser år 2010.

den gruppen. Medelåldern är 32 år, 31 år för männen och 33 år för kvinnorna. Utmärkande för gruppen 15–24 år är att det är många fler män än kvinnor, 57 procent av deltagarna i den yngsta gruppen är män. I övriga åldersgrupper är könsfördelningen mer jämn. Precis som i PO 1 är det fler kvinnor i de äldre åldersgrupperna.



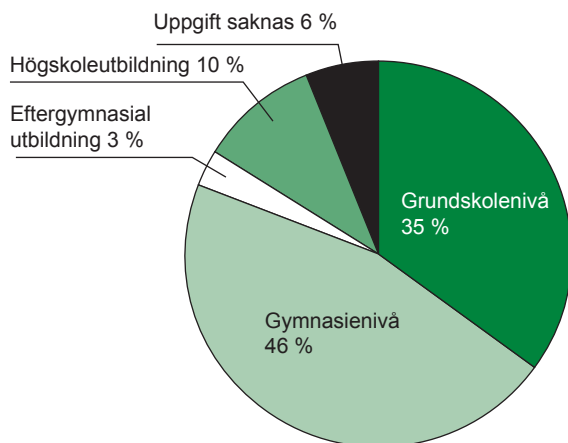
Figur 19. Antal deltagare i PO 2 uppdelat på ålder och kön¹¹.

Endast var tionde har en högskoleutbildning

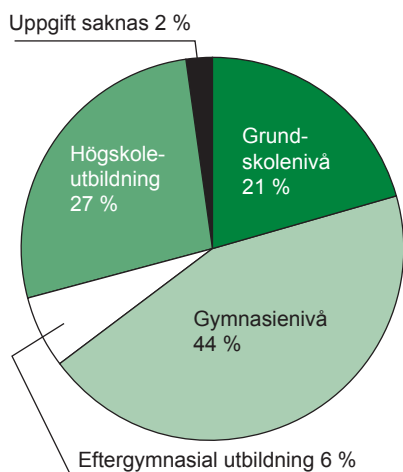
Andelen högskoleutbildade i PO 2 är endast 10 procent (figur 20). Här är det istället personer med högst grundskoleutbildning eller gymnasieutbildning som dominerar. Det är inte bara det faktum att många av deltagarna är unga som förklarar den låga andelen högskoleutbildade. Även det faktum att PO 2 vänder sig till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden är rimligtvis en del i förklaringen. Utifrån statistiken går det alltså att utläsa att programmet har en god träffbild, det vill säga personer som står långt från arbetsmarknaden och med förhållandevis låg utbildning får del av insatserna.

Jämför man med befolkningen som helhet är det en större andel inom PO 2 som har en grundskoleutbildning som högsta utbildning och en betydligt mindre andel som har en eftergymnasial utbildning (figur 21).

¹¹ Poster som saknar uppgift om kön ingår inte i denna redovisning, totalt saknar 1 839 personer uppgift om kön i PO 2.



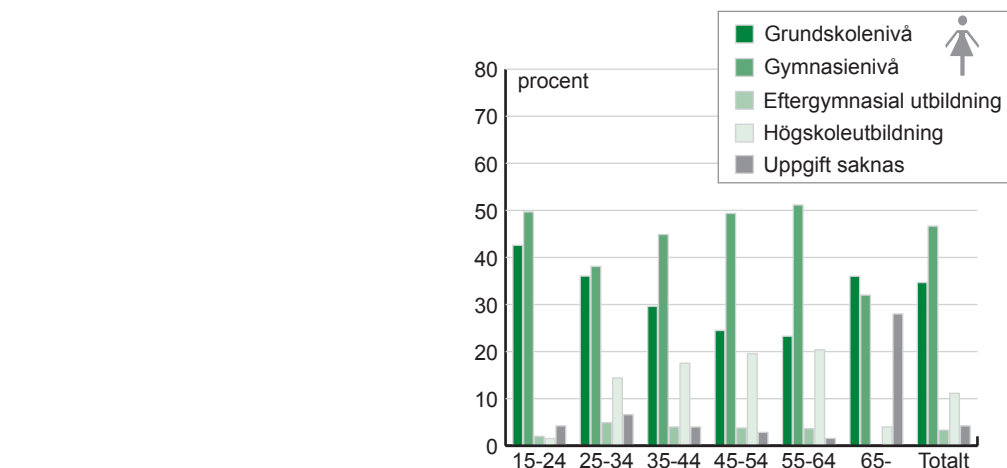
Figur 20. Antalet deltagare i PO 2 fördelat efter utbildningsnivå.



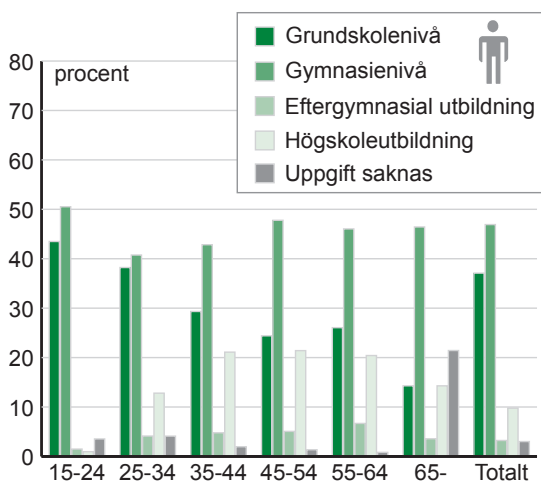
Figur 21. Utbildningsnivå i riket totalt, ålder 16–74 år¹².

Gymnasienivå är den vanligaste utbildningsnivån för både kvinnor och män i alla åldersgrupper med undantag av de äldsta kvinnorna. I den allra äldsta åldersgruppen skiljer sig även strukturen åt mellan kvinnor och män (figur 22–23). Bland deltagare över 65 år är det betydligt fler kvinnor som endast har grundskoleutbildning till skillnad mot männen där de flesta har gymnasieutbildning och även i större utsträckning en eftergymnasial utbildning.

¹² Uppgifterna är hämtade från Utbildningsregistret 2011 på SCB.



Figur 22. Kvinnors utbildningsnivå efter ålder i PO 2.



Figur 23. Mäns utbildningsnivå efter ålder i PO 2.

Var femte deltagare kommer från Västsverige

De flesta deltagare kommer från Västsverige, Östra Mellansverige och Syd-sverige (tabell 16). 2011 var de flesta deltagarna från Östra Mellansverige. Den region med minst antal deltagare är Övre Norrland (2011 var det Mellersta Norrland). Jämför man däremot med totalbefolkningen bor flest personer i Stockholm, följt av Västsverige och Östra Mellansverige. I dessa tre regioner bor mer än hälften av befolkningen medan knappt hälften av deltagarna kommer härifrån. Den region som ökat deltagarantalet mest är Stockholm som ökar från 10 till 14 procent.

Tabell 16. Andel deltagare per region av samtliga deltagare i PO 2

	Antal deltagare	Procent
Stockholm	9 696	14
Östra Mellansverige	11 521	17
Småland och Öarna	4 907	7
Sydsverige	11 915	17
Västsverige	13 723	20
Norra Mellansverige	7 675	11
Mellersta Norrland	4 449	7
Övre Norrland	4 439	6
Uppgift saknas	13	0
Totalt	68 338	100

Antalet deltagare i förhållande till hela befolkningen är störst i Mellersta Norrland med 121 deltagare per 10 000 invånare. Lägst är andelen i Stockholm med 46 stycken, men där har det skett en stor ökning från 20 deltagare per 10 000 invånare år 2011. Mellan 2011 och 2012 ökade programdeltagandet i alla regioner. Utöver Stockholm var det även stora ökningsar i Mellersta Norrland och Västsverige medan ökningarna var något mindre i Övre Norrland och Östra Mellansverige.

Tematiskt fokus – Ungdomar 15–24 år

Ungdomar i åldern 15–24 år är en viktig målgrupp i PO 2. Av de 398 projekt som startats inom PO 2 sedan 2008 är det 91 projekt eller 23 procent som domineras av ungdomar, d.v.s. projekt där minst 75 procent av deltagarna är 15–24 år. Två projekt domineras av äldre (55+). 47 av projekten, 12 procent, har inga deltagare alls i åldern 15–24 år (tabell 17).

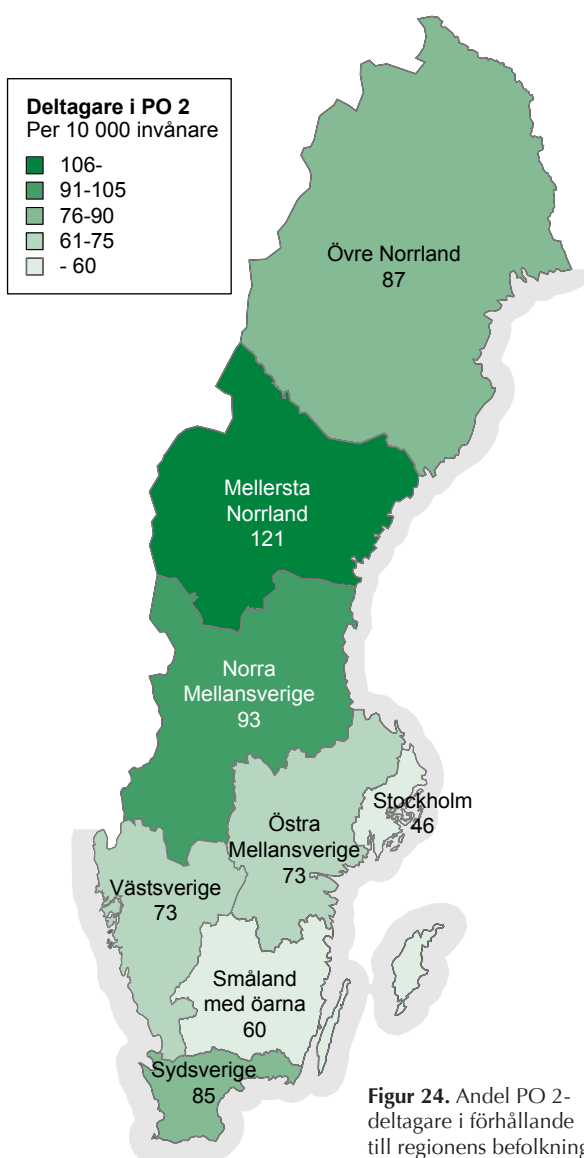
Tabell 17. Antal projekt med ungdoms- respektive äldredominans

	Antal projekt
Ungdomsdominans	91
Äldredominans	2
Övriga	305
Totalt	398

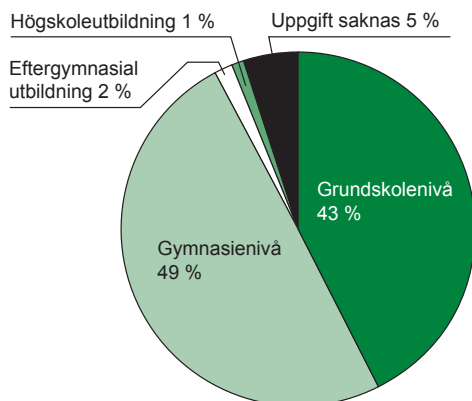
Det är betydligt färre som har en eftergymnasial utbildning respektive högskoleutbildning bland deltagarna i åldersgruppen 15–24 år jämfört med befolkningen som helhet. Istället är det en högre andel som har grundskole- eller gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå (figur 25–26).

Andelen unga män är större än andelen unga kvinnor i PO 2. Av samtliga manliga deltagare är 48 procent i åldern 15–24 år, medan andelen kvinnor i samma ålder är 40 procent (figur 27). Detta mönster avspeglas även regionalt. I Norra Mellansverige är

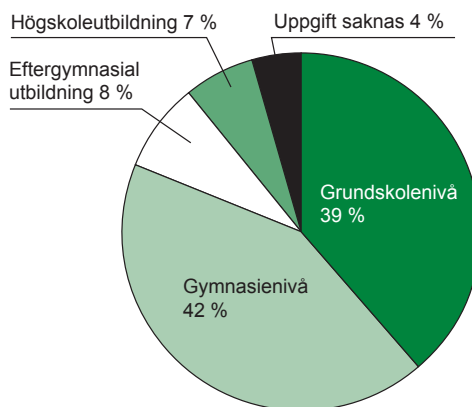
andelen unga män högst, 60 procent av alla manliga deltagare är i åldern 15–24 år. Även andelen unga kvinnor är högst i Norra Mellansverige, 53 procent. Lägst andel unga är det i Småland och öarna med 35 respektive 30 procent.



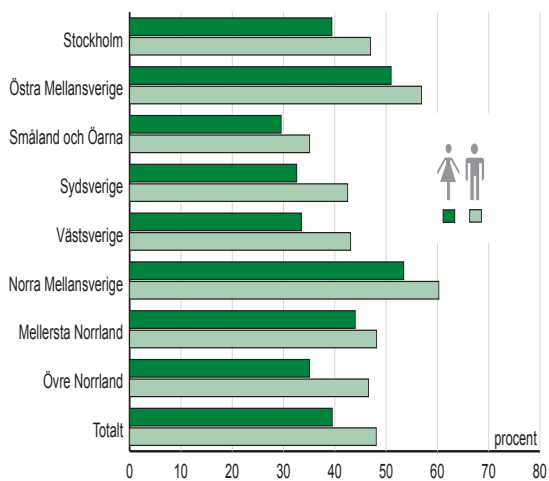
Figur 24. Andel PO 2-deltagare i förhållande till regionens befolkning.



Figur 25. Antalet deltagare i PO 2 fördelat efter utbildningsnivå, ålder 15–24 år.



Figur 26. Utbildningsnivå i riket, ålder 16–24 år¹³.



Figur 27. Andel unga 15–24 år av samtliga deltagare efter region och kön.

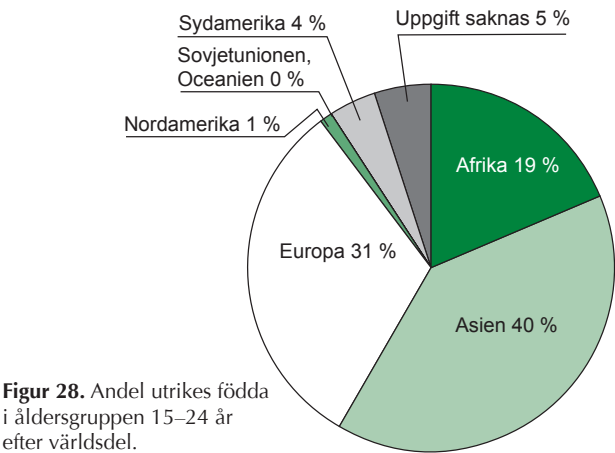
¹³ Uppgifterna är hämtade från Utbildningsregistret 2011 på SCB.

Det är en betydligt större andel bland de yngre deltagarna som har en svensk bakgrund jämfört med samtliga deltagare i PO 2 (tabell 18). Framför allt gäller det de manliga deltagarna. I åldersgruppen 15–24 år har 41 procent en svensk bakgrund. Motsvarande siffra för samtliga män i PO 2 är ca 30 procent.

Tabell 18. Antal deltagare i åldersgruppen 15–24 år fördelade efter ursprung och kön

	Antal		Andel		Andel i riket	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
PERSON MED UTLÄNSK BAKGRUND						
Utrikes född	2 169	3 274	7,4	11,2	17,5	18,8
Inrikes född med två utrikes födda föräldrar	931	1 306	3,2	4,5	2,2	2,7
PERSON MED SVENSK BAKGRUND						
Inrikes född med en utrikes och en inrikes född förälder	1 384	1 680	4,7	5,7	3,6	4,1
Inrikes född med två inrikes födda föräldrar	8 175	10 307	28,0	35,3	24,9	26,2

Av de utrikes födda unga är det 40 procent som har ett ursprung i Asien (figur 28). Det är den världsdel som har den största andelen.



Figur 28. Andel utrikes födda i åldersgruppen 15–24 år efter världsdel.

Tematiskt fokus – Etnisk bakgrund

Av samtliga deltagare i PO 2 är drygt 36 procent utrikes födda och 41 procent har utländsk bakgrund (tabell 19), vilket är betydligt fler än motsvarande siffra för hela befolkningen. Vid utgången av 2011 är andelen utrikes födda 15 procent av Sveriges befolkning¹⁴ och andelen med utländsk bakgrund är nästan 20 procent. Inom PO 2 finns 175 olika nationaliteter representerade. De länder som de flesta av deltagarna kommer ifrån är:

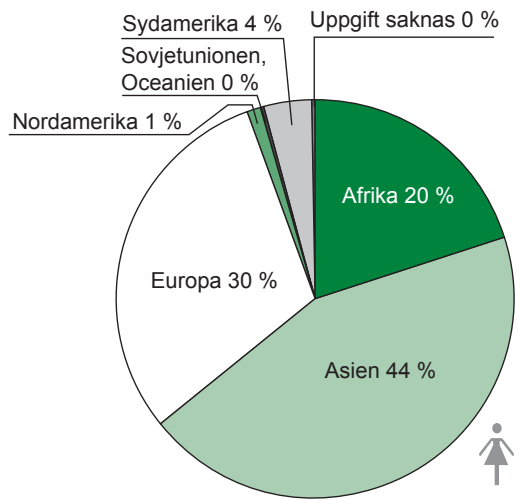
- Irak – 8,0 procent av deltagarna
- Somalia – 4,3 procent av deltagarna
- Jugoslavien – 2,2 procent av deltagarna

Tabell 19. Antal deltagare i PO 2 fördelade efter ursprung och kön

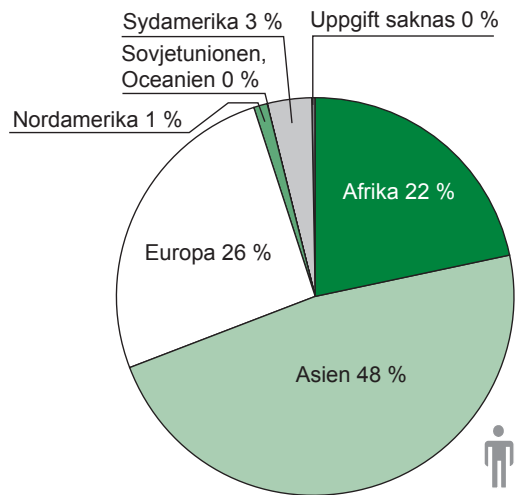
	Antal		Andel		Andel i riket	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
PERSON MED UTLÄNSK BAKGRUND						
Utrikes född	11 625	12 535	17,5	18,8	7,3	7,7
Inrikes född med två utrikes födda föräldrar	1 455	1 805	2,2	2,7	2,3	2,2
PERSON MED SVENSK BAKGRUND						
Inrikes född med en utrikes och en inrikes född förälder	2 415	2 706	3,6	4,1	3,7	3,4
Inrikes född med två inrikes födda föräldrar	16 546	17 412	24,9	26,2	36,6	36,8

Studerar man de personer som är utrikes födda är det betydligt fler som har ett ursprung från Asien både jämfört med PO 1 och med befolkningen som helhet. Det är också betydligt fler som har ett ursprung i Afrika (figur 29–31). Andelen som kommer från Afrika har ökat jämfört med 2011. Då var det 17 procent av kvinnorna som hade ett afrikanskt ursprung och 20 procent av männen. I hela riket har nio procent av den utrikesfödda befolkningen sitt ursprung i Afrika och 30 procent i Asien. I hela befolkningen är det Europa som dominerar som födelseland med mer än hälften av alla utrikes födda.

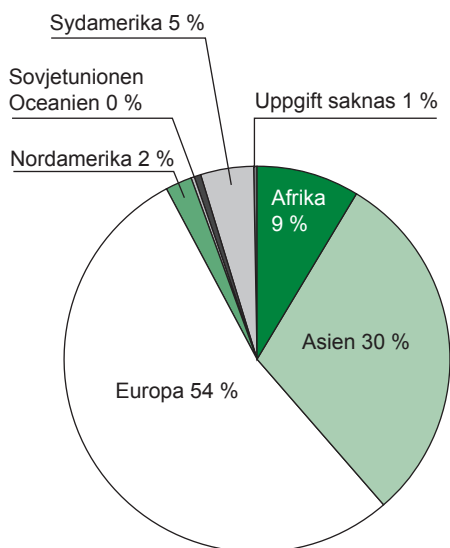
¹⁴ Uppgifterna är hämtade från Registret över totalbefolkningen (RTB) 2011 på SCB.



Figur 29. Andel utrikes födda kvinnor efter världsdel, PO 2.

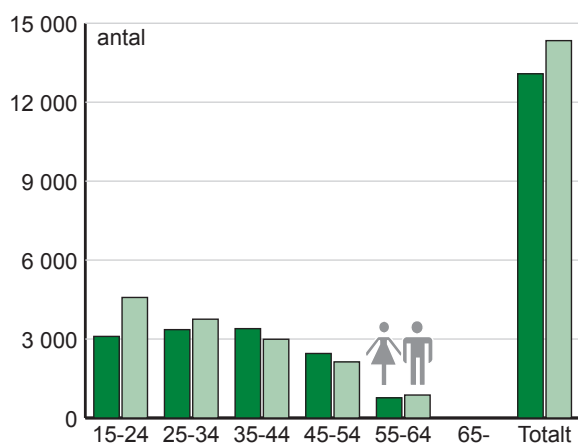


Figur 30. Andel utrikes födda män efter världsdel, PO 2.



Figur 31. Andel utrikes födda efter världsdel, riket totalt¹⁵.

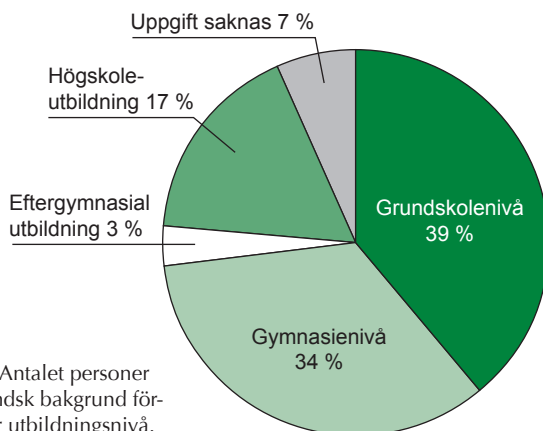
De flesta deltagarna med utländsk bakgrund finns i åldersgruppen 15–24 år (figur 32). Av samtliga med utländsk bakgrund återfinns 28 procent i denna åldersgrupp. Därefter minskar andelen deltagare med utländsk bakgrund för de äldre åldersgrupperna i en fallande skala. I åldersklassen 65+ är andelen knappt en procent av samtliga utrikesfödda.



Figur 32. Antal deltagare med utländsk bakgrund uppdelat på ålder och kön.

¹⁵ Uppgifterna är hämtade från Registret över totalbefolkningen (RTB) 2011 på SCB.

Av de med utländsk bakgrund är det 17 procent som har en högskoleutbildning, vilket är mer än i PO 2 totalt där 10 procent av deltagarna har en högskoleutbildning. De allra flesta, 39 procent, har en grundskoleutbildning som högsta utbildningsnivå (figur 33). Ungefär lika många är det som har en gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå.



Figur 33. Antalet personer med utländsk bakgrund fördelat efter utbildningsnivå.

Tematiskt fokus – Funktionsnedsättning

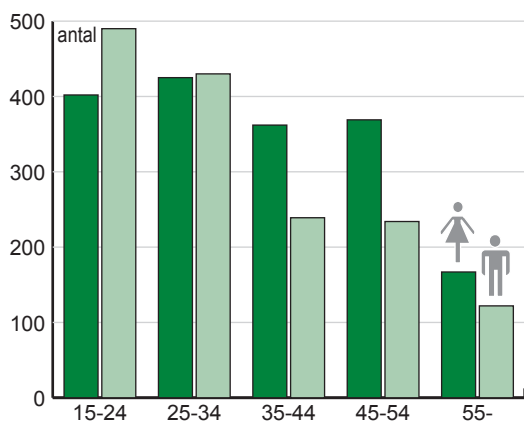
Av deltagarna i PO 2 är det 3 246 personer som deltar i något projekt som handlar om att få personer med funktionsnedsättning ut på arbetsmarknaden (tabell 20). Sammantaget rör det sig om 43 projekt. Av samtliga projekt inom PO 2 innebär det 5 procent av deltagarantalet och 11 procent av projekten¹⁶.

Tabell 20. Antal deltagare i projekt för personer med funktionsnedsättning

	Antal	Procent
Kvinnor	1 725	53,1
Män	1 515	46,7
Uppgift saknas	6	0,2
Totalt	3 246	100

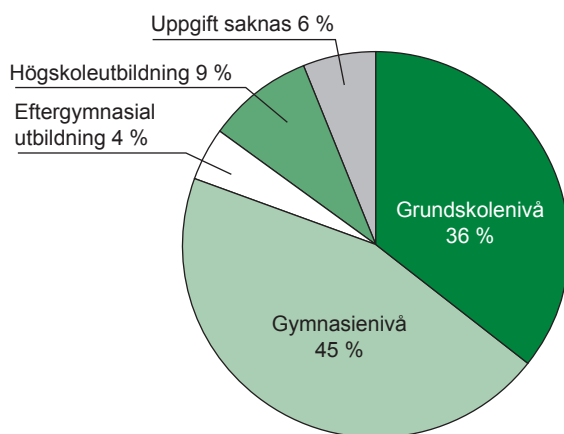
¹⁶ Det bör påpekas att antalet deltagare med funktionsnedsättning i själva verket är betydligt större. De som redovisas här är endast deltagare i projekt som har funktionsnedsättning som särskild inriktning, men de deltar också i mer "allmänna" arbetsmarknadsprojekt för en bredare målgrupp.

Drygt hälften av deltagarna finns i åldersgrupperna 15–34 år (figur 34), 54 procent. Här är det också männen som dominerar. I de äldre åldersgrupperna är det flest kvinnor.



Figur 34. Antal deltagare i projekt för personer med funktionsnedsättning uppdelat på ålder och kön.

Utbildningsnivån för deltagarna i projekt som vänder sig till personer med funktionsnedsättning visar på nästan exakt samma mönster som för deltagarna inom PO 2 i stort (jämför figur 20 och 35). Det är bara någon procent fler med grundskoleutbildning och eftergymnasial utbildning och någon procent färre som har gymnasieutbildning och högskoleutbildning.



Figur 35. Antal deltagare i projekt för personer med funktionsnedsättning fördelat efter utbildningsnivå.

Bland deltagarna med funktionsnedsättning är det en betydligt större andel som har svensk bakgrund, drygt 76 procent, jämfört med PO 2 i stort, 59 procent (tabell 21). Framför allt är det de inrikes födda med två inrikes födda föräldrar som är fler. Fler kvinnor än män har utländsk bakgrund vilket också är en skillnad mot PO 2 i stort där det är fler män än kvinnor med utländsk bakgrund.

Tabell 21. Antal deltagare i projekt för personer med funktionsnedsättning fördelade efter ursprung och kön

	Antal		Andel		Andel i riket	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
PERSON MED UTLÄNSK BAKGRUND						
Utrikes född	356	295	11,0	9,1	17,5	18,8
Inrikes född med två utrikes födda föräldrar	63	55	1,9	1,7	2,2	2,7
PERSON MED SVENSK BAKGRUND						
Inrikes född med en utrikes och en inrikes född förälder	142	165	4,4	5,1	3,6	4,1
Inrikes född med två inrikes födda föräldrar	1 164	1 000	35,9	30,9	24,9	26,2

Deltagarnas sysselsättning före och efter projektstart

Mellan 25 och 30 procent av deltagarna inom PO 2 har antingen varit sjukskrivna, arbetslösa eller föremål för någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd före projektstart (tabell 22). Den största gruppen finner man inom aktiviteten arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Bland personer i åldern 16–24 år kom 23 procent från en arbetsmarknadspolitisk åtgärd under 2011. Hittills i år är motsvarande siffra 22 procent. Bland ungdomarna har andelen deltagare som kommer från arbetslöshet minskat under perioden. Den grupp som kommer från en längre sjukskrivning innan projektstart har också minskat över tid. Men den allra största gruppen har haft försörjningsstöd före projektstart, cirka 55 procent¹⁷.

¹⁷ Uppgifterna om försörjningsstöd är hämtade från registret Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudien, LISA, och finns bara tillgängligt t.o.m. år 2010.

Tabell 22. Antal deltagare samt andelen deltagare av det totala antalet deltagare per startår fördelade på olika aktiviteter¹⁸

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Sjukskrivna 180 dgr före projektstart	465	8	982	6	639	3	948	4	220	7
Ungdomar arbetslösa 90 dgr före projektstart	115	5	350	5	181	2	184	2	20	2
Vuxna arbetslösa 360 dgr före pro- jektstart	308	8	627	7	682	6	521	4	103	5
Ungdomar i arb.markn. politiska åtgärder 90 dagar före projektstart	290	14	1 089	16	1 885	20	2 351	23	231	22
Vuxna i arb.markn. politiska åtgärder 90 dagar före projektstart	462	12	842	9	2 401	20	1 605	14	337	17
Erhållit förtidspen- sion/aktivi- tetsersätt- ning före projektstart	112	2	413	3	656	3	996	5	294	10
Erhållit försörj- ningsstöd	3 279	55	9 237	56	11 665	55				
Totalt antal deltagare	5 912		16 439		21 222		21 742		3 023	

Av de ungdomar som har utländsk bakgrund är det 3 procent som varit arbetslösa 90 dagar innan projektstart. Bland de vuxna deltagarna med utländsk bakgrund är det 4 procent som varit arbetslösa i mer än 360 dagar innan projektstart (tabell 23).

¹⁸ Med ungdomar avses personer i åldern 16-24 år, vuxna är definierade som personer äldre än 24 år. Observera att en och samma person kan ha ingått i flera av aktiviteterna. Uppgifterna är hämtade från Transfereringsstatistiken. Statistiken innehåller aviseringar t.o.m. fjärde kvartalet 2011.

Tabell 23. Antal deltagare samt andelen deltagare av det totala antalet deltagare, med utländsk bakgrund, per startår fördelade på olika aktiviteter¹⁹

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Ungdomar arbetslösa 90 dagar innan pro- jektstart	24	4	63	4	28	1	44	2	7	3
Vuxna arbetslösa 360 dagar innan pro- jektstart	131	7	251	5	215	3	206	4	31	4
Totalt antal deltagare	25 962		6 778		8 780		8 179		1 087	

Övre Norrland har med undantag för 2012 alltid haft störst andel deltagare i någon aktivitet före projektstart. 2011 var det också många deltagare från Mellersta Norrland som befann sig i någon aktivitet före projektstart. De regioner där andelen ökat mest är annars Östra Mellansverige respektive Västsverige (tabell 24).

Tabell 24. Andelen deltagare som före projektet deltagit i någon aktivitet fördelat per region

	2008	2009	2010	2011	2012
Stockholm	0	13	11	11	23
Östra Mellansverige	36	31	34	35	67
Småland och Öarna	26	18	28	29	25
Sydsverige	31	29	18	30	33
Västsverige	28	27	22	34	53
Norra Mellansverige	26	26	30	33	33
Mellersta Norrland	12	11	28	41	39
Övre Norrland	36	36	41	50	39
Totalt	30	26	30	30	40

¹⁹ Med ungdomar avses personer i åldern 16–24 år, vuxna är definierade som personer äldre än 24 år. Observera att en och samma person kan ha ingått i flera av aktiviteterna. Uppgifterna är hämtade från Transfereringsstatistiken. Statistiken innehåller aviseringar t.o.m. fjärde kvartalet 2010.

Nästan hälften har lön eller företagarkomst efter avslutat projekt

Mer än 10 000 personer har deltagit i projekt inom PO 2 som har avslutats någon gång under perioden 2008–2010. Nästan hälften av dessa har en lön eller företagarkomst efter avslutad projektperiod (tabell 25). Med åren har antalet i arbetsmarknadspolitiska åtgärder ökat medan andelen sjukskrivna har minskat. Observera att en och samma person kan förekomma i mer än en aktivitet.

Tabell 25. Deltagarnas inkomstkälla efter avslutat projekt²⁰

	2008	2009	2010
Lön eller företagarkomst	528	2 053	1 711
Lön på kontrolluppgift 2011			802
Sjukskriven	127	405	112
Arbetslös	15	42	67
I arbetsmarknadspolitiska åtgärder	235	1 273	1 515
Förtidspension/aktivitetsersättning	131	661	264
Totalt	1 122	4 203	4 694

Andelen förvärvsarbetande har ökat med tiden

Nedan beskrivs deltagarna från avslutade projekt (tabell 25) ytterligare. Till skillnad mot tabell 25 används nu årsuppgifter²¹ varför uppgifterna inte helt överensstämmer. Uppgifter som redovisas om avslutade projekt avser endast deltagare i projekt som helt har avslutats. Personer som avslutat sitt projektdeltagande men där projektet fortfarande pågår ingår inte i redovisningen.

Mellan 25 och 30 procent av personerna har klassificerats som förvärvsarbetande. För de som avslutade projekt under 2008 ökade antalet förvärvsarbetande mellan 2009 och 2010, vilket innebär att två år efter avslutat projekt är andelen förvärvsarbetande 33 procent (tabell 26).

En stor skillnad mellan de som deltagit i projekt som avslutades 2008/2009 jämfört med 2010 var att andelen med aktivitetsstöd minskade från ca 15 procent till 7 procent. Även andelen med sjukpenning minskade

²⁰ Uppgifterna som avser aktiviteter är hämtade från Transfereringsstatistiken. Statistiken innehåller aviseringar t.o.m. fjärde kvartalet 2011. Uppgifterna om lön och företagarkomst är hämtade från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS och Kontrolluppgiftsregistret, KU. Observera att en och samma person kan förekomma flera gånger. Deltagarna räknas till det år då projektet hade slutdatum.

²¹ För projekt som avslutades under 2010 avser uppgiften samma år som avslutet (2010).

de, från 13 till 5 procent. Samtidigt ska man komma ihåg att det kan vara något svårt att jämföra uppgifterna då antalet deltagare var betydligt färre 2008 och att uppgifterna för 2010 avser samma år som projektet avslutades. Observera även att en person kan förekomma i mer än en aktivitet.

Tabell 26. Deltagarnas sysselsättning efter avslutat projekt

	2008	2009	2010
Förvärvsarbete 2009	26		
Förvärvsarbete 2010	33	29	27
Studerande	17	17	19
Arbetslösa	7	8	7
Arbetsmarknadspolitisk åtgärd	38	56	61
Sjukpenning	13	11	5
Föräldraledig	9	9	8
Förtidspension/aktivitetsstöd	13	16	7
Ingen uppgift	1	1	1
Totalt	1 122	4 203	4 694

Högst andel förvärvsarbete i Östra Mellansverige och Övre Norrland

Som tidigare nämnts är nästan en tredjedel av deltagarna förvärvsarbete efter avslutat Socialfondsprojekt. Högst andel är det i Östra Mellansverige och Övre Norrland, över 30 procent 2010. Klart lägst är andelen i Stockholm med 8 procent. En förklaring till den låga andelen skulle kunna vara att flera av projekten i Stockholmsregionen startade senare än i övriga regioner och att deltagarna därför haft kortare tid att få ett jobb. Övriga regioner ligger mellan 23 och 29 procent (tabell 27).

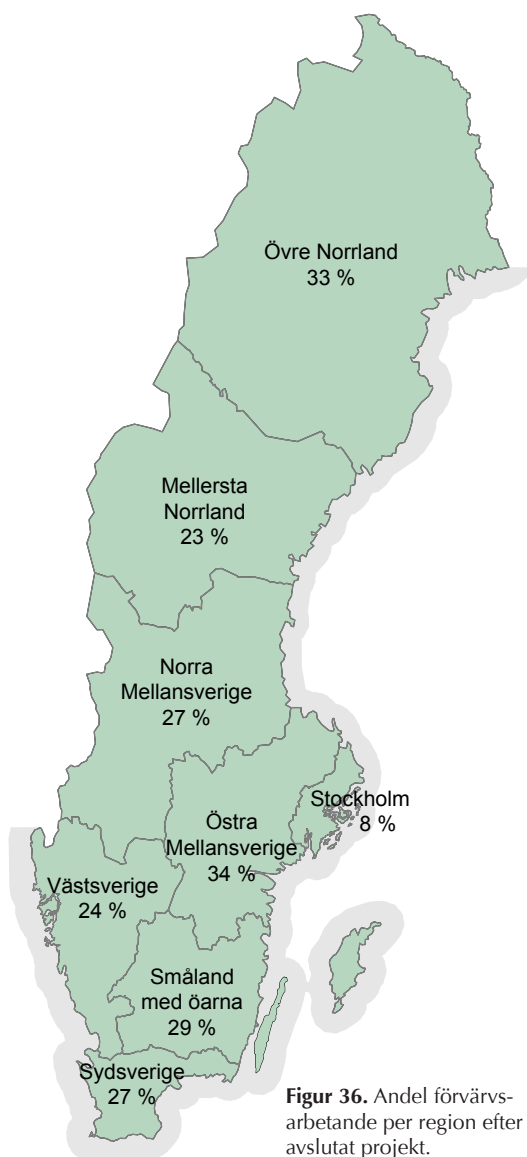
Vanligare att unga förvärvsarbetar eller studerar

Både för de unga i åldern 15–24 år som för samtliga tidigare deltagare är den vanligaste aktiviteten 2010 arbetsmarknadspolitisk åtgärd, över 50 procent²². För de unga männen är nästan 60 procent i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd (figur 36).

Näst vanligaste aktiviteten är förvärvsarbete som till och med ligger högre i åldern 15–24 år än för samtliga, 33 procent jämfört med 29 procent för hela gruppen. Andelen är även något högre för män än för kvinnor.

²² En förklaring till den stora andelen i arbetsmarknadspolitisk åtgärd kan vara att ESF-projektet räknas hit så uppgifterna om aktivitet avser 2010 och flera av projekten avslutades under 2010.

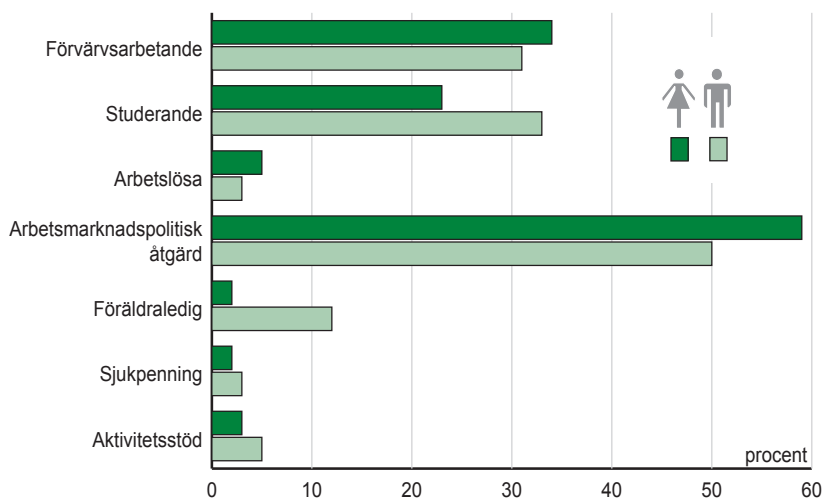
Klart vanligare bland unga är inte helt oväntat att studera och framför allt bland de unga kvinnorna. Nästan var tredje tidigare kvinnlig deltagare i åldern 15–24 år studerade under 2010. Relativt få unga är föräldralediga, arbetslösa, hade sjukpenning eller aktivitetsstöd.



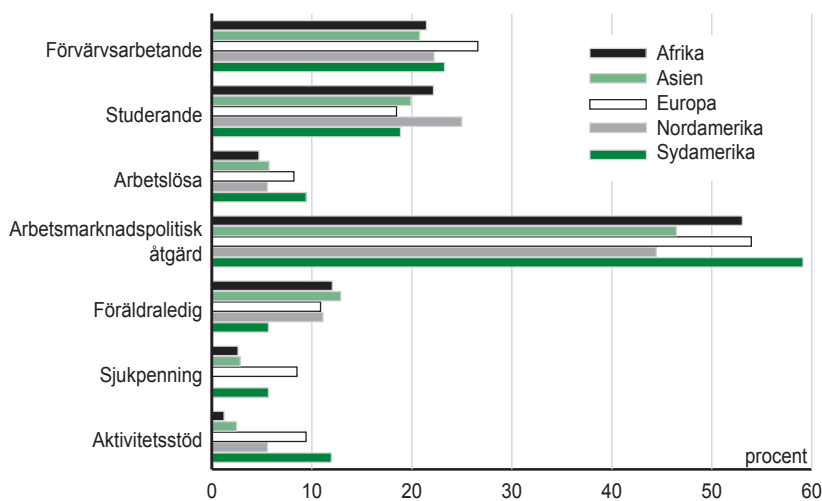
Figur 36. Andel förvärvsarbetande per region efter avslutat projekt.

Studier vanligt bland utrikesfödda

Andelen som 2010 förvärvsarbetade bland de utrikesfödda som avslutat sitt projektdeltagande ligger något lägre än totalt (jämför tabell 27 och figur 37). Den gruppen som ligger högst var personer födda i Europa, 27 procent, men samtliga födelseregioner ligger över 20 procent. Nästan lika vanligt är det att studera, där de flesta födelseregioner ligger runt 20 procent. För deltagare från Nordamerika ligger motsvarande siffra på 25 procent.



Figur 37. Andel deltagare 15–24 år i avslutat projekt efter aktivitet 2010 och kön.



Figur 38. Andel deltagare i avslutat projekt efter födelseregion och aktivitet 2010²³.

Andelen arbetslösa och med aktivitetsstöd är generellt lägre ibland utrikesfödda än för samtliga deltagare. Undantaget är Sydamerika som ligger högst i båda dessa grupper. Däremot ligger personer från Sydamerika lägre i andelen föräldralediga än övriga födelseregioner som ligger över 10 procent.

²³ I diagrammet är inte Sovjetunionen och Oceanien med då det är för få deltagare i de projekt som avslutats från dessa regioner.

KAPITEL 3.

NYA LÖSNINGAR FÖR ARBETSLIVET?

Under nuvarande programperiod har fem temagrupper i uppgift att sammanställa och sprida resultat och lärdomar från ESF-projekten. Temagrupperna har hittills publicerat ett 40-tal rapporter och genomfört en mängd spridnings- och påverkansaktiviteter. Detta kapitel sammanställer vad respektive temagrupp vill lyfta fram för intressanta metoder och viktiga lärdomar såväl som svårigheter som behöver hanteras för att utveckla ordinarie politik. Nedan ges en kort översikt av de fem temagruppernas uppdrag och var du kan läsa mer. I bilaga 3 finns en sammanställning över de rapporter som de har publicerat t.o.m. maj 2012.

Det övergripande målet för Temagruppen **Unga i arbetslivet** är att erfarenheter och resultat från utvecklingsprojekt som bedrivs med finansiering av Europeiska Socialfonden ska tillvaratas och bidra till en kunskapsbaserad arbetsmarknadspolitik. Temagruppen har tre prioriteringar; bidra till ökad kunskap om unga som varken arbetar eller studerar, att sprida bra arbetssätt och metoder samt att motverka strukturella hinder för ungas etablering på arbetsmarknaden. Läs mer på: www.temaunga.se, Tema ungas blogg: <http://blogg.temaunga.se/>

Den tematiska gruppen för **entreprenörskap och företagande** har som mål att generera ny kunskap om hur entreprenörskap som förhållningssätt och företagande som metod kan användas för att stärka personers inträde eller återinträde på arbetsmarknaden. Läs mer på: Webb: www.tillvaxtverket.se, Blogg: <http://temaef.wordpress.com/>

Tema **Likabehandling** arbetar för att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter i arbetslivet – oavsett kön, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller ålder. Vårt uppdrag är att göra kunskapen från tusentals projekt, främst inom den Europeiska socialfonden, användbar för arbetsmarknadens parter och andra nyckelaktörer. Läs mer på: www.temalikabehandling.se

Temagruppen **Integration i arbetslivet** (TIA) ska identifiera och sprida metoder för arbetslivsintegrering som ger positiva effekter för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. De målgrupper som framför allt omfattas av temagruppens arbete under 2012 är individer med utländsk bakgrund. Läs mer på: <http://www.framtidsstudier.se/>

A&O är en förkortning för **arbetsplatslärande och omställning** i arbetslivet. A&O sammanställer, analyserar och sprider erfarenheter från ESF-projekt vad gäller nyttan med och metoder för arbetsplatslärande. Läs mer på: www.arbetsplatslarande.se

Temagruppernas lärdomar och lösningar

Unga i arbetslivet

För att få kunskap om vilka metoder som fungerar bra använder Temagruppen Unga i arbetslivet flera olika angreppssätt; enkäter till projekt, enkäter till projektens utvärderare, projektbesök, rapporter kring enskilda metoder och arbetssätt. I arbetet med metodrapporterna intervjuar vi projektledare och personal samt unga deltagare. Temagruppen Unga i arbetslivet följer först och främst projekt inom programområde 2. Vi vill med följande fyra projektexempel visa på några arbetssätt och metoder som enligt projekt, utvärderingar och utvärderare fungerar bra. Jobb i sikte i Örebro, Unga in på Fryshuset i Stockholm, Navigatorcenter i Östersund och Filmarbetare på väg i Bergsjön (Göteborg).

Många unga i ESF-projekt saknar gymnasieutbildning men det är sällan det enda hindret. Bland projektens deltagare förekommer läs- och skrivsvårigheter, neuropsykiatriska problem, psykisk ohälsa, problem i hemmet, en historia som inbegriper missbruk och/eller kriminalitet och mycket annat. Veldigst få projekt har en målgrupp eller deltagare med identisk problematik²⁴. Utifrån vår samlade kunskap är det tydligt att ungdomsprojekten karaktäriseras av ett individuellt förhållningssätt och en bred ”verktygslåda” av metoder som kan svara mot de mångskiftande behov som finns bland de unga som deltar i projekten (se bilaga 4). Sjuotiofem procent av projekten har en verktygslåda med fler än fem metoder/arbetssätt. Antalet projekt som arbetar med *en* metod är i minoritet. Stöd för att få struktur i vardagen, samtalsstöd för att formulera mål samt vägledning i att söka arbete är det som fungerar bäst enligt utvärderarna²⁵.

Majoriteten av projekten inleder med en kartläggning av individens hela situation. Med hjälp av coachning och självstärkande aktiviteter samt utbildning förbereds sedan de unga för att våga ta steget ut i praktik, eller till utbildning, och sen ut på arbetsmarknaden. Alltså i stort sett desamma som inom ordinarie arbetsmarknadspolitik. Det unika är personalens sammansättning (flera professioner jobbar tillsammans), den stora flexibiliteten när det gäller att lägga upp och revidera en handlingsplan, deltagarnas eget inflytande och att projekten inte är bundna av fixa tidsramar (detta gäller inte alla projekt).

Temagruppen har gjort nedslag både i metoder som verkar fungera väl i projekten, och där det finns utvecklingspotential, från praktik *I praktiken sänker vi trösklarna* (2011) och *Sommarjobb* (2011) till *Ungdomsprojekt*

²⁴ Kommande rapport Kreativa projekt (2012).

²⁵ Rapport Utvärdering av arbetsmarknadsprojekt för unga (2012).

med transnationella inslag (2010), och kommande rapporter om coaching, entreprenörskap, friskvård och verksamhet för unga med funktionsnedsättning.

I anslutning till de projekt vi här lyfter fram kan samordning eller samarbete med ideella sektorn och yrkesutbildning/lärlingsutbildning nämnas. Som ett bra arbete med målgruppen unga med funktionsnedsättning kan Jobb i sikte lyftas fram särskilt.

I Unga in har både organisation och enskilda verktyg utvecklats – ett kartläggningsverktyg för att bedöma deltagarnas behov, uppsökande verksamhet för att nå en grupp unga som ofta inte söker sig frivilligt till Arbetsförmedlingen, och ett utvecklat samarbete med en ideell aktör som har gott renommé hos målgruppen. Genom att finnas på en plats som upplevs som positiv och icke stigmatiserande för de unga och genom att nå dem med hjälp av unga som är anställda i projektet har Unga in utvecklat metoder och arbetssätt som är möjliga att föra över i ordinarie verksamhet. De har tagit fram en metod för kartläggning av de ungas metod som nu sprids i ordinarie verksamhet. En viktig samarbetspart för Unga in är Stockholms stad – ofta identifierar Unga in i sin kartläggning behov som kräver stöd från primärvården eller socialtjänsten vilket faller under kommunens regi.

Även i Navigatorcentret i Östersund är individens behov och förutsättningar utgångspunkten. Navigatorcentrum är ett partnerskap mellan Kommunledningsförvaltningen, Socialförvaltningen, Vuxenutbildningen, Integrationsservice, Arbetsförmedlingen och Jämtlands gymnasieförbund, Navigatorcentrum har producerat en metodbok (Navigatorcentrum i Östersund 2011, Coffee 'n coaching). Deltagandet är frivilligt för den unga. Lokalerna ligger centralt och de arbetar med att bemöta alla unga förutsättningslöst. Inledningsvis sker en kartläggning. Om den unga väljer att utnyttja Navigatorcentrums stöd får de en coach och en plan görs gemensamt. Olika verktyg finns som praktik och arbetsträning, jobbsökaraktiviteter i grupp, studie- och arbetslivsorientering eller internationellt utbyte genom programmet Ung och Aktiv i Europa. Arbetet följs upp både på individuell nivå och på strategisk nivå. På individuell nivå används bland annat metoderna ELD²⁶ och OCN²⁷.

Jobb i sikte är ett samverkansprojekt där Gymnasieskolan, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samarbetar och har en målgrupp som

²⁶ Experience Learning Description – ett verktyg för att själv kunna beskriva det man lärt genom en aktivitet.

²⁷ Open College Network – en metod för att kvalitetssäkra utbildningar och dokumentera och validera lärandet i dessa utbildningar.

vanligtvis har stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Unga med funktionsnedsättning – antingen med aktivitetsersättning eller med försörjningsstöd men framför allt i övergången mellan särskola till arbetsliv. Arbetet kännetecknas av ett mycket utvecklat attitydförändrande arbete både till målgruppen men i lika stor utsträckning till arbetsgivare. Genom lång praktik på en arbetsplats ökar deltagarens kunskap om arbetslivets krav och villkor. Personliga biträden finns till för att stödja deltagaren och för arbetsgivaren. Det stödet finns kvar även när deltagaren blivit anställd. Metoden har många likheter med Supported Employment. Samtliga av ovanstående projekt har stor potential för duplicering.

Filmarbetare på väg har vänt sig till filmintresserade arbetslösa unga. Rekryteringen skedde genom intervjuer där det enda kravet för att bli antagen till projektet var att de visade att det fanns motivation. Filmbranschen är svår att komma in i om man inte har de rätta kontakterna eller tidigare erfarenheter. Syftet med projektet var att under fem månader ge deltagarna ett lärande i en verklig situation där yrkeskunnandet överförs från redan etablerade professionella filmarbetare till projektdeltagarna. En filmproduktion innehåller en stor mängd olika professioner. Filmarbetare på väg är ett tredelat koncept där unga lär sig *hantverket*, *entreprenörskap* (då det inom filmbranschen är vanligt med F-skattsedel) och att bygga upp ett *nätverk*. Den öppna rekryteringen gav en bredd i deltagarnas sammansättning. Det har varit allt ifrån personer som inte har hållit på med film tidigare till personer som har gått på filmskola. En sidoeffekt blev att det skedde ett lärande mellan deltagarna inom projektet. Arbetssättet är möjligt att duplicera – det är en form av ”learning by doing” där unga som är intresserade av en bransch får utvecklas tillsammans med etablerade professionella och gemensamt producera i det här fallet en långfilm och kan användas i många andra kreativa yrken eller hantverk.

Entreprenörskap och företagande

Att bli företagare är krävande. Går det att gå från långtidsarbetslöshet till företagande? Erfarenheterna från ett sjuttioal projekt inom den Europeiska socialfonden bekräftar att det är möjligt. Vid årsskiftet 2011/2012 hade inom ramen för dessa projekt 106 egenföretag och 30 sociala företag startats. Men för att lyckas visar erfarenheten att ett grundläggande villkor behöver uppfyllas – tillräckligt med tid.

Framgångsrika metoder och arbetssätt kräver tillräckligt med sammanhängande tid för att långtidsarbetslösa ska kunna bygga upp självförtroende, kompetenser, utveckla anpassade affärsidéer och nätverka. I de mer framgångsrika projekten har man lyckats med att ge individernas utvecklingsprocesser tillräckligt med tid. Ibland har detta krävt att man låtit pro-

projekt utvecklas i flera steg genom nya projekt: exempel på detta är Yalla Trappan, ett socialt företag som etablerats från två efterföljande projekt, varav det första startade 2006 (ett exempel på ett så kallat pärlbandsprojekt).

I de mer framgångsrika projekten arbetar man oavsett om det rör sig om egenföretagande eller socialt företagande med gruppinriktade metoder där deltagare och handledare tillsammans arbetar fram affärsidéer utifrån deltagarnas förutsättningar. I tankesmedjor och idéverkstäder arbetar man i mindre grupper, gör studiebesök eller tar del av andra företagares erfarenheter, samtidigt som man i gruppen ”brainstormar” kring olika affärsmöjligheter. Under processen klargörs också om det finns behov av att inhämta ny kunskap. Så arbetade man i projekten Orangeriet och Gottsunda Factory. Avgörande för att lyckas mobilisera engagemang är att det handlar om affärsidéer som är tänkta att förverkligas. Gruppcoaching kompletteras med individuell coaching där så krävs.

De mer framgångsrika projekten knyter kontakter med företagare. Detta kan ske genom att dessa involveras i styrelsearbetet, genom studiebesök, frukostmöten, nätverkande eller genom mentorskap. Ett exempel på detta är i Gottsunda Factory där intresseorganisationen Företagarna i Uppsala var projektägare. Genom dessa kontakter ökar deltagarnas självförtroende samtidigt som kontakterna innebär att eventuella affärsidéer får en nödvändig kritisk granskning. I Gottsunda Factory skedde en sådan kritisk granskning i samverkan med ALMI i form av att arbeta fram en låneansökan.

Många projektdeltagare har en ansträngd ekonomisk situation. I vissa kommuner har man möjliggjort för deltagare att få ha kvar ekonomiskt bistånd under delar av uppstartstiden. I andra har man garanterat en snabb tillgång till ekonomiskt bistånd om ett nystartat företag skulle misslyckas. Olika insatser för att minska ekonomisk otrygghet har haft positiv effekt.

Mjukstartsstrategier har visat sig effektiva. Antingen i form av inkubatorer, som Tillväxtfaktor X eller inkubatorn Sfinx i Göteborg, men också i form av konsortier – samverkansföretag mellan olika sociala företag, se ”Vägen ut! Kooperativen”, eller som i fallet Kooptjänst i Östergötland, där nya sociala företag växer fram som resultatenheter.

En annan metod för att underlätta för nya sociala företag är Social franchising som prövats när det gäller hotellverksamhet av ”Vägen ut! Kooperativen” i Göteborg såväl som när det gäller halvvägsboende som sprids genom Villa Vägen ut!

Genom utbildning av upphandlare och säljare, särskilt kring upphandling med sociala hänsyn och hur man kan arbeta med Lagen om offentlig upphandling, liksom med Lagen om valfrihetsystem, har projekt och företag blivit bättre på att lägga anbud. Att kombinera insatser för att starta sociala företag med utbildnings- och informationsinsatser för myndigheter

och aktörer inom den sociala ekonomin har visat sig effektivt. Exempel på sådana insatser med ”dubbla strategier” har varit projekt som Kompetenta Anordnare, Socialt företagande för ökad välfärd, Social ekonomi för ökad välfärd; SOUL – Sociala ekonomins organisationer i utveckling och lärande samt projekt som TREFAS, Orangeriet och Kulturarvet – en väg till socialt företagande.

Flera projekt har utvecklat framgångsrik samverkan med olika myndigheter och aktörer. Ett exempel är metoden Karriärstöd som tagits fram inom ramen för projekt i Göteborg, där olika myndigheter samverkar med kommunen och sociala företag kring långtidsarbetslösa.

Likabehandling

Med utgångspunkt i ett normkritiskt och intersektionellt förhållningsätt²⁸ arbetar Tema Likabehandling med att samla in, paketera och sprida lärande exempel och erfarenheter med fokus på åtgärder som främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Upphandling är ett verktyg där de offentliga medlen kan användas för att uppnå samhällelig förändring. Normkritik, intersektionalitet och kompetensutveckling är perspektiv, tankesätt och metoder som temagrupperna tar utgångspunkt i för att uppnå verklig och beständig förändring på exempelvis en arbetsplats.

Upphandling kan fungera som hävstång i strävan efter ett arbetsliv med lika rättigheter och möjligheter för alla. Rätt ställda krav på ett likabehandlingsarbete i samband med upphandling, kan bidra till högre kvalitet på ett integrerat diskrimineringsperspektiv i arbetslivet för såväl organisationer som individer och samhälle.

Den offentliga sektorns upphandlingssummor uppgår till mellan 15,5 och 18,5 procent av BNP. Möjligheterna att via upphandling nå samhällliga mål som jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter samt icke-diskriminering är alltså stora. Upphandling som verktyg och metod kan bidra till en positiv samhällsutveckling, både genom att stödja befintligt likabehandlingsarbete och att främja utvecklingen av nya lösningar på existerande samhällsproblem.

Krokoms kommun har i ESF-projektet ”Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län”²⁹ arbetat med upphandling som metod för jämställdhetsintegrering. Bakgrunden till kommunens projekt om företagshälsovård var problem med skyhöga ohälsotal och dramatiska könsskillnader – dub-

²⁸ Med intersektionalitet menas hur olika diskriminerande maktordningar såsom kön, social bakgrund, etnicitet, mm samspelar.

²⁹ För mer information www.krokom.se eller www.temalikabehandling.se.

belt så många kvinnor som män var sjukskrivna. I upphandlingen ställdes därför krav på att företagen som tillhandahöll företagshälsovård skulle ha ett genusperspektiv i sitt arbete. Målet var att höja kvalitén och fördela resurserna likvärdigt mellan kvinnor och män. Tack vare projektet är kommunen idag en betydligt bättre beställare, analysen av sjukfrånvaron och rehabiliteringsbehoven i kommunen har blivit bättre och sjuktalen har minskat.

För att nå framgång i projekt som rör lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, utgår Tema Likabehandling från att projekt i syfte att skapa förändring bör utgå från ett *intersektionellt och normkritiskt perspektiv*. Det är grundstommen i allt arbete för likabehandling.

Med normkritiskt perspektiv menas insikten att det är strukturerna i arbetslivet som ska ändras, inte individerna som utsätts för diskriminering. Det normkritiska perspektivet gör lika rättigheter och möjligheter till en större samhällsfråga. Det hjälper till att hålla fokus på hur personer med mer besluts- och påverkansmakt skapar normer och arbetssätt i organisationer och arbetsliv, och att normerna ger fördelar till vissa, medan de hindrar andra.

Ett intersektionellt perspektiv innebär en medvetenhet om att flera maktordningar samspelar med varandra och att de inte går att särskilja från varandra. Genom att undersöka hur olika normer samverkar blir det lättare att se hur kategorier konstrueras och utgör hinder för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Om ett projekt till exempel riktar sig till kvinnor, kan det vara av intresse att ställa frågan – vilka kvinnor? Omfattas alla oavsett etnisk tillhörighet, funktionsförmåga eller sexuell läggning?

I socialfondsprojektet VI+DOM=OSS³⁰ har man arbetat utifrån ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv. Projektet har med utbildning som metod fokuserat på den norm som råder på arbetsplatsen, vad den gör med individer och på vilket sätt den kan fungera som exkluderande. Målet med projektet är att öka mångfalden, ge nya infallsvinklar vad gäller rekrytering, skapa ett sundare arbetsklimat, skapa ett mer konkurrenskraftigt företag samt sprida kompetensen inom näringslivet. Projektet är ännu i sin linda och några konkreta resultat finns alltså än så länge inte att presentera.

Att arbeta med förändringsarbete på likabehandlingsområdet förutsätter kunskap om förändringsprocesser i allmänhet, men kräver också medvetenhet om hur förändringsprocesser på just likabehandlingsområdet går till³¹. *Kompetenshöjande insatser* kan vara ett verktyg i det arbetet.

³⁰ För mer information <http://www.vi-dom-oss.se/>.

³¹ Tengqvist, Anna (2011). *Att lära för lika rättigheter och möjligheter – en rapport om kompetenshöjande insatser i arbetslivet*, Arbetsmiljöforum i Sverige AB/ Tema Likabehandling, Stockholm.

Det finns ofta ett internt motstånd i organisationer – många menar att lika rättigheter och möjligheter är frågor som inte berör just dem. Benägenheten att förändra bilden av sig själv som jämlik kan vara liten. Förändringsarbete för ökad likabehandling syftar till att utmana maktbalanser, och väcker därför ofta motstånd – både på ett personligt plan och i organisationen.

För att kunna arbeta med likabehandling bör man utgå från ett informativt engagemang, med stöd i forskning som finns på området. Det bidrar till kvalitetssäkring hos projekten³². Vidare måste arbetet integreras i kärnverksamheten. Finns frågorna som en sidovagn till kärnverksamheten, blir de inte intressanta för dem som beslutar om prioritering och utveckling av verksamheten.

Ett sådant arbete kan leda till bestående förändringar hos individer och organisationer. Attityderna och kunskapen blir större hos individerna, men det leder också till strukturella förändringar i organisationen och förändrade arbetssätt.

Ett exempel på ett socialfondsprojekt som arbetat på detta sätt är Jämbredd³³. Det drevs av Mälardalens högskola och målgruppen för insatserna var kommuner, landsting, företag och statliga myndigheter. Syftet var att uppfylla de regionalpolitiska och nationella jämställdhets- och integrationsmålen genom att stödja läroprocesser för integrerade mångfalds- och jämställdhetsperspektiv bland regionens aktörer.

Projektet har utifrån synliggörandet och förståelsen från forskningen, tagit fram nya handlingsplaner och arbetssätt. Deltagarna i projektet fick en ökad medvetenhet och kunskap om på vilket sätt man själv bidrar till att upprätthålla maktstrukturer. Det innebär att flera organisationer såg över sina arbetssätt och de tjänster de tillhandahöll allmänheten. Exempelvis införde ett av biblioteken i projekten lexikon på flera språk, simpersonal införskaffade burkini³⁴ på en simhall som ingick i projektet och en kommun tog fram en ny plan för hedersrelaterad problematik.

Integration

Temagruppen för integration i arbetslivet (TIA) har nyligen bytt huvudman till Institutet för Framtidsstudier och befinner sig i en omstart av analysarbetet. Nedan ges ett koncentrat av de tio rapporter som den tidigare huvudmannen Remeso på Linköpings universitet presterade. Analyserna

³² Tengqvist, Anna (2011). *Att lära för lika rättigheter och möjligheter – en rapport om kompetenshöjande insatser i arbetslivet*, Arbetsmiljöforum i Sverige AB/ Tema Likabehandling, Stockholm.

³³ För mer information www.mdh.se eller www.temalikabehandling.se.

³⁴ Burkini är en typ av badplagg som täcker tillräckligt för att följa de traditionella muslimska reglerna, samtidigt som den är tillräckligt lätt för att möjliggöra simning. Namnet burkini är bildat av burka och bikini.

har resulterat i en rad olika slutsatser om socialfondsprojektens verksamhet, förutsättningar och arbetssätt. De lyfter fram både möjligheter och problem i projektens sätt att arbeta på och organisera verksamheten:

1. Allmänna förutsättningar

- Förändringsarbete bör i större utsträckning innefatta en diskussion om sociala strukturer och uppmärksamma strukturella hinder för inkludering på arbetsmarknaden.
- En övergripande målsättning med integrerande verksamhet och de lärandeaktiviteter som ingår där bör vara att ingjuta en känsla av delaktighet i deltagaren – i projektet såväl som i samhället.
- Projekten arbetar utifrån en helhetssyn på individen, där fokus ligger på de sammanhang varje individ ingår i och som möjliggör/försvarar integration.
- Det genomförs en grundläggande utredning för personer med ohälsa. Denna utredning bör förutom att fastställa arbetsförmågan även ta fasta på hur eventuella funktionshinder påverkar individen i arbetslivet. Det är viktigt att uppmärksamma både den öppna och dolda hälsoproblematiken.
- Deltagarna får lära sig om sina kollektiva rättigheter som arbetstagar enligt arbetsrätt och kollektivavtal. Det handlar inte bara om att lära sig marknadsföra sig på arbetsmarknaden – man har rätt att ställa krav också.
- Arbetsmiljön, både den fysiska och psykiska, får en mer framträdande plats i projektarbetet. Projekten är inte bara en insats för integration i arbetslivet, de är också en arbetsplats för såväl projektarbetare som projektdeltagare och det är inte ovanligt att arbetsmiljön är eftersatt.

2. Coaching

- De individer som deltar i jobbcoaching bör delta på frivillig basis, vilket ger bättre förutsättningar för goda resultat av metoden.
- Jobbcoaching bör fokusera på att stärka individens resurser och nätverk på arbetsmarknaden.
- Jobbcoaching bör kombineras med ytterligare insatser på politisk nivå för att komma åt de strukturella hinder som skapar exkludering i arbetslivet.

3. Arbetsplatspraktik

- Om målet med praktiken är att lära sig svenska är det viktigt att det förekommer kommunikation på svenska på praktikplatsen.
- Om målet med praktiken är att lära sig hur arbetsmarknaden fungerar bör hänsyn tas till vilken del av arbetsmarknaden som avses, vad praktikanten redan känner till och vad hon eller han anser sig behöva lära sig mer om.
- Om målet med praktiken är att lära sig ett yrke är det viktigt att praktikanten inte redan besitter dessa yrkeskunskaper eller vad som behövs för vidareutbildning inom ett yrke. Fördelar med yrkesinriktade projekt som drivs av yrkesutbildad projektpersonal är att personalen har kännedom om den aktuella branschens specifika särdrag, vilka arbetsuppgifter som kan förväntas utföras av en praktikant, vilka moment som kan vara farliga etcetera. För praktikanten/deltagaren skapar detta också en tydlighet med praktikens syfte – att lära sig ett yrke.

4. Lärande

- Det är en fördel om utvärderingen av deltagarnas lärandeprocesser pågår i en dialog mellan lärare och deltagare, och att den sistnämndes perspektiv på lärandeaktiviteter och lärandeprocesser ges ett tydligt utrymme.
- Det är också en fördel om kunskaperna om lärandeaktiviteternas betydelse och funktion kan spridas i integrationsprojektets organisation och aktivt bidra till att verksamheten förändras.
- Ett sätt att stärka deltagarnas egenmakt och inflytande i åtgärderna är att arbeta med metoden brukarorienterad utvärdering för att ge utrymme åt alternativa tolkningar och lösningar och på så vis öka ömsesidigheten i åtgärder för integration.

Arbetsplatslärande och omställning

För att den anställda ska klara förändringar och omställning i arbetslivet krävs ett *livslångt lärande*, där arbetsplatsen är en viktig arena för kompetensutveckling. Tema A&O menar att arbetsplatslärande är en förutsättning för ett blomstrande arbetsliv, hållbar tillväxt, höjd kunskapsnivå och anställningsbarhet hos personer som saknar formell utbildning.

Begreppet ”*arbetsplatslärande*” avser ett särskilt sätt att leda och organisera kompetensutveckling som innebär organisationsutveckling med bestående effekter³⁵.

Begreppet ”*kompetensutveckling*” avser då både individens och organisationens utveckling av kunskaper och färdigheter. Det kan uttryckas som att arbetsplatslärande består av ”*mer än en kurs*”. Det handlar om lärande som sker som en integrerad del i den ordinarie verksamheten och där flera olika aktörer involveras – såväl inom som utom organisationen. ESF-projekt som arbetat med kompetensutveckling som en integrerad del i ordinarie verksamhet är ArbetSam och Kravmärkt Yrkesroll, båda verksamma i Stockholmsregionen.

Tre olika strategier för kompetensutveckling har kunnat urskiljas: lära sig själv, lära av andra och lära på jobbet. *Lära sig själv* innebär en kunskapsöverföring från lärare till elev genom kurs utanför arbetsplatsen, inköp av facklitteratur och självstudier. *Lära av andra* innebär studiebesök och nätverkande för att lära av hur andra gör. *Lära på jobbet* innebär en parallell process av kunskapsinhämtning och praktisk tillämpning genom arbetsplatsförlagda utbildningar, träffar bland personalen, formandet av arbetsgrupper samt arbete i projekt. Av dessa tre strategier är lära sig själv den vanligaste formen av kompetensutveckling. Ett kvalificerat lärande i det dagliga arbetet kräver emellertid variation där minst två av de tre strategierna kombineras³⁶.

Tema A&O visar även att kompetensutveckling hänger ihop med jämställdhet eftersom *könsmärkt lärande* och *könssegregerad arbetsfördelning* förhindrar rörlighet och kompetensutveckling på arbetsplatser. Kön tillåts styra istället för kompetens, lärande och kreativitet. Därigenom är jämställdhetsintegrering ett redskap för kompetensutveckling och vice versa³⁷. Insatser för att öka kunskapen om jämställdhet i projekten begränsar sig oftast till enstaka kurser med externa föreläsare. Hur utbildningarna organiseras avgör dessas långsiktiga effekter på jämställdheten. Tema A&O konstaterar att enstaka kurser inte är tillräckligt för att åstadkomma ett verkligt lärande bland anställda. Det krävs kontinuerlig kompetensutveck-

³⁵ Kock, Henrik (red.) (2010). *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur. Brulin, Göran & Svensson, Lennart (2011). *Att äga, styra och utvärdera stora projekt*. Lund: Studentlitteratur.

³⁶ Ellström, Per-Erik (2010). *Forskning om kompetensutveckling i företag och organisationer*. I Kock, Henrik (red.). *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

³⁷ Abrahamsson, Lena (2009). *Mellan nya och gamla genuskonstruktioner på handelns arbetsplatser. Projektbeskrivning FAS*. Senneby, Johanna (2011). *Könsmärkt lärande hindrar jämställdhet*. Artikel publicerad på www.spl.nu/spl-nyheter/konsmarkt-larande-hindrar-jamstalldhet.

ling som både förser deltagarna med expertkunskaper och möjligheter att väva in dessa nya kunskaper i sina ordinarie arbetsuppgifter³⁸.

Tema A&O har sett att facken spelar en allt viktigare roll för att frågan om strategisk kompetensutveckling för anställda ska komma upp på arbetsgivarnas dagordning. Partssamverkan mellan arbetsgivare och fack har visat sig vara framgångsrikt för att få till stånd sådana satsningar. ESF-projekt som vidareutvecklar fackens roll för långsiktig kompetensutveckling är KZY IF Metall i Mellersta Norrland och Hållbart Arbete i Stockholmsregionen.

Lösningar för långsiktig kompetensutveckling:

- Mer än en kurs – dvs kompetensutveckling som en del i strategisk organisationsutveckling
- Kombination av strategierna Lära sig själv – Lära av andra – Lära på jobbet
- Kombination av kompetensutveckling och jämställdhetsinsatser
- Ökad partssamverkan mellan fack och arbetsgivare

Hinder och rekommendationer från temagrupperna³⁹

Unga i arbetslivet

Temagruppen Unga i arbetslivet beskriver i publikationen *Temporära organisationer för permanenta problem* hur svårt implementering är, och vad ordinarie verksamhet som vill verksamhetsutveckla genom projekt, bör tänka på. Det finns ett flertal fallgropar när arbete i projektform sker för att utveckla ordinarie verksamhet. Dessa hinder är inte unika för ungdomsprojekt. Ungdomsprojekt tenderar möjligen att oftare uppleva dessa problem på grund av att de i mycket stor utsträckning är samverkansprojekt och det är alltid en tuffare uppgift att implementera verksamhet som berör flera organisationer.

Det är också lättare för kommuner eller andra offentliga aktörer att implementera nya arbetssätt eller nya metoder än vad det är för ideella aktö-

³⁸ Kock, Henrik (red.) (2010). *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur. Brulin, Göran & Svensson, Lennart (2011). *Att äga, styra och utvärdera stora projekt*. Lund: Studentlitteratur.

³⁹ Då Temagruppen för Integration i Arbetslivet (TIA) nyligen bytt huvudman fanns det tyvärr ingen skribent för detta avsnitt, men på s. 60–62 beskrivs såväl möjligheter och svårigheter som den tidigare huvudmannen (Remeso inom Linköpings universitet) sammanställde.

rer. När projektmedlen upphör så upphör också verksamheten i sin helhet i de ideella organisationerna om inte ny finansiering finns.

Ett tydligt hinder för implementering i offentlig sektor blir i stället den särkoppling som sker mellan projekt och ordinarie verksamhet. Till viss del är särkopplingen nödvändig på grund av det administrativa och ekonomiska regelverk som gäller för stöd från Europeiska socialfonden. Genom att verksamheten befinner sig med en egen budget, egen personal, i en egen lokal och med en styrgrupp utan mandat att fatta beslut om reguljär verksamhets organisering minskar möjligheterna att påverka ordinarie verksamhet signifikant – detta går att undvika. I de projektexempel vi gett på s. 54–56 har två av projekten redan implementerats, Unga in och Navigatorcenter. Tydligt behov, bra resultat och ett mandat hos styrgruppen ligger bakom implementeringen.

Merparten av ungdomsprojekten ägs av offentliga aktörer, oftast kommuner. Men det finns också många som ägs av ideell sektor till exempel Filmarbetare på väg som drivs av Bergsjöns Kultur & Mediaverkstad. För att verksamheten ska kunna fortsätta är den beroende av externt stöd. Sannolikheten att verksamheten fortsätter blir därmed betydligt lägre – oavsett hur hög kvalitet eller hur bra resultat som finns. Ideella föreningar blir här beroende av att det finns medel för dem att driva verksamhet som riktar sig till unga som står långt från arbetsmarknaden – Allmänna arvsfonden, Europeiska Socialfonden, offentliga eller privata sponsorer eller upphandlingar.

Sedan finns det ytterligare faktorer som försvårar för projekt och ordinarie verksamhet att bedriva en bra verksamhet riktad till målgruppen till exempel regelverken kring sekretess.

Entreprenörskap och företagande

Varför används inte de metoder vi beskrev på s. 56–58 mer? Det finns fortfarande en stor okunnighet om metoder för företagande för långtidsarbetslösa liksom en brist på politisk viljeyttring och resurser. Detta även om intresset har ökat såväl inom olika myndigheter som i många kommuner – inte minst gällande socialt företagande. Kunskapen brister samtidigt som frågorna ofta saknar plats i styrdokument på såväl nationell, regional som lokal nivå. Dessutom är ansvaret för frågorna uppdelat inom såväl arbetsmarknads-, näringslivs-, utbildnings-, och socialpolitiken. Det förekommer för lite samverkan mellan de olika politikområdena på nationell nivå, men också regionalt och lokalt.

Det finns regler som hindrar utvecklingen av arbetsintegrerande sociala företag. Så ingår i själva tanken med arbetsintegrerande sociala företag att medarbetarna ska få inflytande i sitt företag. Samtidigt förbjuder reglerna

att Arbetsförmedlingen ger anställda lönebidrag om de sitter i företagets styrelse, något som hotar både existerande sociala företag och hindrar nya att bildas. Det finns dessutom andra regler och rutiner som motverkar insatser över längre tid. Så är flertalet insatser inom ramen för Arbetsförmedlingen ofta begränsade till tre till sex månaders insatser och det går inte att göra individuella handlingsplaner som sträcker sig över flera år. Det saknas också ofta regionalt och lokalt någon aktör som har ansvaret för att samordna insatser för långtidsarbetslösa som vill bli företagare.

Myndigheter, kommuner och rådgivningsverksamheter har sällan långtidsarbetslösa som en målgrupp för information om företagande. Det saknas politiska beslut om en sådan inriktning. Många verksamheter som arbetar med stöd och rådgivning saknar också kunskap om hur man kan arbeta med långtidsarbetslösa och var man kan finna kompetens och stöd.

De olika stödstrukturerna för företagande och långtidsarbetslösa, som rådgivare, handläggare, myndigheter och finansiärer, samverkar i allt för liten grad. Från regeringsnivå ner till enskilda kommuner finns ett ”stuprörstänkande” som hindrar näringslivs-, arbetsmarknads-, utbildnings- samt sociala myndigheter och aktörer att samverka.

Ett avgörande hinder för långtidsarbetslösa att bli företagare är svårigheter med finansieringen. Det gäller inte minst för sociala företag. Det finns inte i dag någon väl fungerande finansiär för investeringar i utrustning och kompetensutveckling för företag inom den sociala ekonomin.

Nuvarande upphandling missgynnar arbetsintegrerande sociala företag på två sätt. Det första genom att missgynna små företag vid upphandling. Ofta är upphandlingarna för komplexa, krävande och genomförs på ett sådant sätt att små företag inte kan konkurrera. Det andra är att de möjligheter som finns för upphandling utifrån sociala hänsyn inte utnyttjas. Det finns en stor rädsla för att göra fel. En rädsla som baserar sig på okunskap och otillräcklig kompetensutveckling av upphandlare.

Vad kan då göras? Här följer några förslag! Regeringen bör se till att ändra regelverket så att Arbetsförmedlingen kan ge lönebidrag till anställda som sitter med i arbetsintegrerande sociala företags styrelser. Det är också viktigt med individuella åtgärdsplaner för långtidsarbetslösa som möjliggör längre insatser. Regeringen bör också se till att det ordnas en statlig investeringsfond för företag inom den sociala ekonomin. Likaså bör regeringen satsa på kompetensutveckling om företagande för långtidsarbetslösa såväl som kompetensutveckling för sociala företagare. Dessutom bör nationella program, policyer och regeringsbudgetar lyfta fram dessa frågor så att frågor om företagande för långtidsarbetslösa och om företagande inom den sociala ekonomin ges plats och utrymme. Regeringen antog 2010 en

handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag. Nu är läge för en ny handlingsplan för 2012 och framåt. Ett gemensamt tvärpolitiskt ansvar bör tas av regering och regeringskansli genom en ökad interdepartemental samverkan. Långtidsarbetslösa bör erbjudas information om möjligheten till företagande i olika former.

På samma sätt som på nationell nivå bör man i regionerna se till att företagande inom den sociala ekonomin ges plats i regionala planer och program och att man stödjer intresseorganisationer och skapandet av olika arenor. Kommunerna bör genomföra upphandlingar som gynnar småföretag samt våga prova upphandling med sociala hänsyn. Detta kräver politiska riktlinjer, resurser och kompetensutveckling. Kommunerna bör i högre grad låta socialt företagande få plats i olika policyer och program samt öka kompetensen bland sina handläggare och näringslivsrådgivare kring företagande för långtidsarbetslösa. Även här finns behov av att ange politiska riktlinjer. Här har Temagruppen gett ut en guide för upphandling med samhällseliga mål och kommer att utarbeta och sprida en guide för hur man kan arbeta med kommunala policyer tillsammans med Sveriges kommuner och landstingsförbund, SKL.

Likabehandling

1. *Upphandling*

Osäkerheten kring vad som är tillåtet eller inte vad gäller upphandling är utbredd. Det är lätt att gå vilse i regelverket och många tror, felaktigt, att EU-direktiven närmast förbjuder andra hänsyn än strikt ekonomiska. Men utan social hänsyn i upphandlingsförfarandet riskerar den tjänst eller produkt som upphandlingen avser att bidra till sociala missförhållanden på arbetsmarknaden.

2. *Normkritik och intersektionalitet*

Många uttrycker vikten av att arbeta med förhållningssätten, men få avsätter tid för ett längre engagemang.

Att arbeta med att synliggöra normen och problematisera den utifrån maktstrukturer, väcker insikter om att vi alla är med och påverkar strukturer. Det kan upplevas som obehagligt eftersom man blir tvungen att ifrågasätta sin egen maktposition.

Vi behöver skapa förutsättningar för långsiktiga lärprocesser där ökad kunskap och medvetenhet skapas för hur vi som individer och organisationer kan bidra till både ojämlikhet och jämlikhet genom vårt sätt att agera och strukturera vårt arbete.

3. *Kompetenshöjande insatser*

Utvärderingar visar att satsningar av kompetenshöjande slag sällan ger bestående effekter. Många utbildningsinsatser är inspirerande och ger ny kunskap, men förändrar inte deltagarnas beteenden eller hur organisationerna arbetar. Ofta förekommer svårigheter med att flytta fokuseringen till att förändra strukturer snarare än individer och grupper.

Kompetenshöjande insatser för lika rättigheter och möjligheter (likabehandling) ska kopplas till verksamhetens kärnverksamhet, inte fungera som en separat sidovagn och läggas ned i samband med att projektpengarna tar slut.

Insatserna ska ha ledningens mandat, och också följas upp av ledningen. De med mest makt att förändra organisationen ska nås av och vara delaktiga i insatserna. Insatserna bör därför nå både medarbetare och ledning och också påverka organisationens struktur (rutiner, handlingsmönster, styrdokument, kvalitetssäkrings-system mm.). När kompetenshöjande insatser når alla nivåerna i organisationen, finns större förutsättningar för förändring. När bara medarbetarna, finns små förutsättningar för förändring.

För att nå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, tillväxt och innovation krävs också ökad delaktighet för de grupper som idag är exkluderade. Ett inflytande bara från dem med makt leder till ensidiga berättelser.

Arbetsplatslärande och omställning

Trots allt tal om betydelsen och behovet av kompetensutveckling och livslångt lärande, tenderar frågan att falla mellan stolarna. Det saknas en tydlig ansvarsfördelning vad gäller strategisk kompetensutveckling i Sverige, mellan arbetsgivare, fack, myndigheter, intermediärer och utbildningsanordnare. Det saknas också en gemensam förståelse mellan dessa aktörer om hur långsiktig kompetensutveckling kommer till stånd. Även om ESF-programmet uppmuntrar innovativa metoder för kompetensutveckling är projektperioderna ofta alltför korta för att åstadkomma långsiktiga effekter. Projekt tenderar också att sidoordnas organisationernas ordinarie verksamheter, på grund av sin experimentella karaktär och separata finansiering, vilket försvårar att resultaten tas till vara vid projektets slut. Ett annat hinder är att ESF-projektens ansökningar kan innehålla välformulerade tankar kring kompetensutveckling för både verksamhet och individ men att det är svårt att omsätta detta i handling. Några anledningar till detta är att organisationens egentliga motiv för att initiera projektet kan skilja

sig från Socialfondens motiv eller att projekten stöter på oväntade hinder under genomförandet.

Många kompetensutvecklingsprojekt har inte integrerat deltagarnas kompetensutveckling med arbetsplatsernas ordinarie verksamhet eller med organisationsutveckling. Ofta saknas en grogrund för lärande på arbetsplatsen – dels får inte individen praktisk nytta av sina kunskaper, dels tas inte arbetsplatsens potential som lärmiljö tillvara. Det innebär också att kopplingen mellan kompetensutveckling och organisationsutveckling förblir dold. Detsamma gäller kopplingen mellan kompetensutveckling och hälsa/jämställdhet. Långsiktiga förändringar som gynnar strategisk organisationsutveckling, hälsa och jämställdhet skapas via nytänkande sätt att organisera arbetet med hjälp av arbetsrotation, arbetsmiljö och teknik.

Ett annat hinder för att få till stånd strategisk kompetensutveckling är att den utbildning som sker i arbetslivet befinner sig i ett annat system än den traditionella utbildningen som de kommunala utbildningarna, vuxenutbildningen och uppdragsutbildningen. De olika verksamheterna skulle behöva samordnas i högre utsträckning än vad som sker idag för att skapa grogrund för livslångt lärande som en del i långsiktig, organisatorisk utveckling. En konsekvens av den låga graden av samordning är att det saknas kapacitet i de ordinarie utbildningssystemen för att hantera omfattande kompetensutveckling på arbetsplatser. ESF-projekt som arbetat med att bygga broar mellan olika utbildningssystem är Validering i Norr i Övre Norrland och SpråkSam/ArbetSam i Stockholmsregionen.

För att överkomma dessa hinder efterlyser Tema A&O en nationell vision och agenda för strategisk kompetensutveckling. Socialfonden skulle kunna bli en innovationsfond för nytänkande lösningar inom kompetensutveckling och lärande i arbetslivet. De regionala aktörerna uppmanas att förstärka samverkan mellan strukturfonderna, de regionala högskolorna, lärcentra och utbildningsaktörerna. Till arbetsmarknadens parter riktar Tema A&O uppmaningen att föra en dialog om framtida modeller som både tillgodoser arbetsgivarnas behov av flexibilitet och medarbetarnas behov av anställningsbarhet och trygghet. Rådet till näringslivet är att se kompetensutveckling och lärande som viktiga strategiska frågor och att det därför behövs rutiner för att identifiera kompetensbehov. Facket å sin sida uppmanas att göra kompetensutveckling till en nyckelfråga på den fackliga agendan. ESF-rådet ges rådet att finansiera färre, men längre projekt, att ställa tydligare krav på ägarskap och mer systematisk kunskapsspridning av goda exempel och modeller för arbetsplatslärande. Forskarnas egen roll är att omsätta forskningsbaserad kunskap om kompetensutveckling i praktiken inom arbetslivet och att fortsätta bidra med kunskap om hur en arbetsorganisation för lärande kan byggas.

Metoder för att överbrygga hindren för implementering:

- Kombination av individuellt och organisatoriskt lärande
- Brett engagemang hos anställda, arbetsgivarorganisationer, fack och intermediärer
- Ökad samordning mellan ordinarie utbildningssystem, vuxenutbildning och uppdragsutbildning

KAPITEL 4.

NEDSLAG I UTVALDA PROJEKT

Utifrån de intressanta metoder och lärdomar som temagrupperna lyfte i kapitel 3 har de också identifierat några exempel på projekt som illustrerar de slutsatser som dragits. Genom intervjuer med dessa projekt samt egna erfarenheter om hållbart utvecklingsarbete görs här några reflektioner av processtödet för strategisk påverkan och lärande (SPeL).

Tema likabehandlings exempel med Krokoms kommun är ett intressant exempel på hur Socialfondsprogrammets s.k. skall-krav för jämställdhetsintegrering har gjort skillnad. Kommunen initierade projektet för att de hade höga ohälsotal bland personalen berättar Karoline Humble, arbetsmiljökonsult på kommunens personalenhet. Tanken var att pröva en modell för mer verksamhetsnära företagshälsovård. Men att det sedan ledde till en upphandling med genusperspektiv var inte tänkt från början. Karoline hävdar att kommunen tidigare hade jobbat med att minska oskäliga löneskillnader, men medger att i övrigt fanns inget framträdande jämställdhetsfokus i organisationen. Men i samband med att de reviderade sin jämställdhetsplan så gjordes en kartläggning av hur resurserna fördelades inom företagshälsovården. Det visade sig att män fick längre tid och därmed betydligt mer resurser från företagshälsan, trots att det var dubbelt så många kvinnor som var sjukskrivna. Kartläggningen sammanföll med ansökan till ESF där kraven på jämställdhetsintegrering ledde till att det blev ett tydligt fokus i hela projektet. När de i projektet gjorde sin upphandling stod det att ”genus ska synliggöras, analyseras och problematiseras i programmen”. Programmen som det handlar om är rehabilitering, rehabiliteringsomställning och ledarstödsprogram.

En annan intressant aspekt i Krokoms var hur deras lärande utvärdering påverkade arbetet. Genom utvärderingen intervjuades deltagare och det framkom att genusperspektivet saknades i ett av de tre programmen. Vi hade aldrig upptäckt det innan projektet var slut utan den kontinuerliga återkoppling som vi fick från utvärderaren, säger Karoline Humble. Det ledde till en konflikt med den upphandlade leverantören där vi hade olika syn på vad som skulle levereras. Vi lärde oss en hel del på det där, menar Karoline. I den nya upphandling vi gjorde efter projektet förtydligades att vi ser genus som en social konstruktion. Vi la också in anbudsgivarträffar

där vi kunde komma bakom de skrivna orden och få reda på leverantörens teoretiska grund, hur de tänker jobba med genus, samt hur de arbetar internt för att utveckla sig inom genus. Vilka skulle konsekvenserna bli av att tillämpa samma princip för Socialfondsprogrammets ambitioner om mervärde vid fördelningen av dess medel? Det går inte att slipa urberg till diamanter, man måste ha rätt material från början att arbeta med, dvs. ha projektägare med rätt kompetens och motiv.

Tema unga konstaterar att det sällan är metoderna i sig som är det innovativa i ESF-projekten. De vanligaste metoderna är desamma som används i ordinarie arbetsmarknadsåtgärder. Istället är det *sättet* och i vilket *sammanhang* som man använder metoderna som är nyskapande och intressanta. Exempel på detta är att flera professioner arbetar tillsammans och att deltagarna ges inflytande i att ta fram en flexibel handlingsplan utan bundna tidsramar.

Vad får det för konsekvenser att det främst är i vilket sammanhang och hur man använder metoderna som avgör framgången? För det första kan man ifrågasätta värdet av metodhandböcker och liknande, det blir för statiskt. I alla fall om det saknas gemensamma arenor för kontinuerlig utveckling av samarbetet och att denna lärande miljö stöds av såväl ledning som personal. Men det handlar alltid om människor som ska fungera tillsammans. Det ställer krav på förståelse och respekt för varandras uppdrag och kompetenser.

Alltför många projekt hittar en bra samverkan som fungerar i projekt, men inte sedan. De bygger för mycket på enstaka personer på handläggarnivå, vilket blir för sårbart när personer byter jobb, en ny chef tillträder eller uppdrag förändras. Projektet Unga in var en tydlig beställning från Arbetsförmedlingens generaldirektör. Hon ansåg att vi måste nå de ungdomar som står utanför systemen, berättar Tomislavka Barisic, projektledare för Unga in. Det innovativa för att nå dessa ungdomar är samverkan med en ideell aktör som har en mötesplats där ungdomarna redan möts. I Stockholm är denna aktör och plats Fryshuset. I Unga in valde vi att börja arbeta med de Unga tidigt från första besöket vilket gav goda resultat, säger Tomislavka Barisic. Som en följd gjordes från årsskiftet en förändring i förordningen så att vi inom hela Arbetsförmedlingen kan använda tidiga insatser och därmed tidigt kan nå unga med ofullständiga gymnasiebetyg, misstänkt ohälsa eller långvarig kontakt med andra myndigheter. Detta är ett närmast unikt resultat, att ett ESF-projekt bidragit till förändring i en förordning. Tomislavka är övertygad om att anledningen till att det här projektet har gett resultat är att det i styrgruppen funnits personer med mandat som själva hade en tanke med projektet och som följde dess resultat. Projektet får nu en efterföljare i ett nationellt projekt på flera or-

ter i landet där det viktigaste är att sprida konceptet anpassat till lokala förutsättningar. Men ett resultat av projektet som redan spridits inom Arbetsförmedlingen i hela landet är det kartläggningsverktyg för att bedöma vilka som kan ha behov av tidiga insatser.

Begreppet aktivt ägarskap har fått alltmer uppmärksamhet under programperioden, inte minst genom boken *Att äga, styra och utvärdera stora projekt*⁴⁰. Men det är också ett begrepp som är svårt att göra konkret. Många projektledare tolkar felaktigt ett beslut i styrelsen om att genomföra projektet som ”en tydlig beställning” som vi nämnde ovan. Men det kan finnas många motiv till att ta ett sådant beslut, motiv som inte har någon koppling till långsiktiga utvecklingsstrategier eller innovativ verksamhet. Med en tydlig beställning bör följa medskick om vad styrelsen vill få ut av projektet och hur man tänker följa och styra lärprocessen. Många styrgruppsledamöter tror felaktigt att en kompetent projektledare är tillräckligt för att nå effekter. Men projektledaren saknar oftast långsiktigt mandat i organisationen. Många projektledare tror felaktigt att bra projektresultat räcker för att nå implementering. Men om det saknas någon långsiktig tanke med projektet är vägen lång att implementera något från det. Utöver ett verkligt behov och tydlig beställning från ägarna så krävs en kontinuerlig dialog inom styrgruppen för att söka svar på relevanta frågor. En lärande utvärdering är ett viktigt verktyg för en sådan dialog. Just frågor om projektets övergripande idé, styrgruppens mandat och roll samt hur utvärderingen kan stödja styrgruppens lärande och beslut är frågor som SPeL tar upp i de styrgruppsutbildningar som genomförs. Även om behoven ser olika ut har vi ännu inte stött på något projekt som inte haft nytta av denna insats. Här ligger oftast den svagaste länken för hållbara effekter.

Tema A&O har i ESF-projekten identifierat tre strategier för kompetensutveckling; lära sig själv, lära av andra och lära på jobbet. Av dessa är lära sig själv den vanligaste, vilket står för att man läser kurser utanför arbetsplatsen med självstudier och kunskapsöverföring från lärare till elev. Men för att utveckla arbetsplatsen är denna strategi otillräcklig. Det ger också Kerstin Sjösvärd, huvudprojektledare för ArbetSam (och tidigare SpråkSam) uttryck för. Tidigare har man inom äldreomsorgen skickat personal på kurser som de inte är mogna för. Det har lett till att de inte känner sig sedda och de blir frustrerade när de inte kan använda sina kunskaper. Äldreomsorgen i Stockholm är lite speciell, säger Kerstin. Där finns många med fel utbildning och annat modersmål än svenska och de har svårt att ta till sig en utbildning. De har också undvikit de arbetsuppgifter som kräver ett bra språk såsom att ta ett telefonsamtal, vilket tydligt påverkar verksam-

⁴⁰ Brulin, Göran, Svensson, Lennart, (2011). Lund: Studentlitteratur.

heten negativt. I SpråkSam har man arbetat med språk- och annan kompetensutveckling integrerat på arbetsplatsen. Men man har också utbildat cheferna i hur svårt det är att lära ett nytt språk och på vilket sätt de kan utgöra ett stöd i den processen. Att få en gemensam lärprocess var viktigt.

SpråkSam är avslutat men har fått en efterföljare i ArbetSam med samma huvudprojektledare. Paralleller finns till A&O:s konstaterande att projekttiden ofta är alltför kort för att åstadkomma förändring. Kerstin Sjösvärd berättar att SpråkSam kom till av flera pusselbitar från tidigare utvecklingssatsningar såsom mentorer på annat modersmål och kontakter med forskare inom språkutveckling och arbetsplatslärande från projekt inom Stockholms stads Kompetensfond. Lärande samtal, reflektion och att integrera formell och informell utbildning kom från projekt inom den statliga satsningen Kompetensstegen. I ArbetSam fortsätter man att utbilda språkombud som man gjorde i SpråkSam, men också att utbilda reflektionsledare som lär sig att hålla reflekterande samtal på arbetsplatsen. De olika projektens arbete har medverkat till att många arbetsplatser har ändrat inriktning på sina arbetsplatsträffar så att det blir mer fokus på verksamhetsutveckling där. Det här utgör exempel på hur erfarenheter från olika satsningar tagits om hand, om än lite slumpartat. Det kan vara svårt att ha en långsiktig strategi när huvudmän och samverkansparter byts mellan projekten. Men detta är en nyckelfråga som SPeL vill lyfta fram, att se projekt som ett verktyg i en långsiktig utvecklingsstrategi⁴¹. För att kunna skapa en progression mellan projekten är det viktigt med ägarskap, samverkan och ett utvecklingsinriktat lärande.

SpråkSam visar även exempel på betydelsen av hur man använder olika verktyg i sitt projekt. I ett projekt där det hos deltagarna finns en rädsla för att delta i formell utbildning⁴² är det långt ifrån självklart att ta in forskare. Men en av SpråkSams forskare arbetade med att sätta ord på den tysta kunskap som finns hos deltagarna – att vara lågutbildad är inte detsamma som att ha låg kompetens. Mötet mellan personal och deltagare fungerade bra och ledde till att förmågan att reflektera över det man gör i arbetet stärktes. Den skrift som forskaren skrev används idag i utbildningarna av reflektionsledare i ArbetSam. Men SpråkSam har också lett till ett renodlat forskningsprojekt med finansiering från FAS. De har alltså använt forskning som utvecklat verksamheten på två helt olika nivåer.

⁴¹ Detta perspektiv utvecklas i rapporten *Pärlbandsprojekt* (2012) skriven av Sävenstrand, A., Svensson, L., Holmström, P., Forssell, R., Fred, M.

⁴² Detta är ofta fallet inom äldreomsorgen där en hög andel av de anställda har negativa erfarenheter från skolan som påverkar deras vilja att delta i formell utbildning. Äldreomsorgen som bransch präglas också historiskt av att man inte har sett formell och teoretisk kunskap som nödvändig för arbetet.

Tema entreprenörskap och företagande lyfter fram hur Orangeriet 2 lyckas jobba på flera nivåer med att stimulera individer till entreprenörskap, att skapa bärkraftiga sociala företag och arbetskooperativ samt arbeta fram stödstrukturer för dessa. Lelle Karlsson är kooperativ företagsutvecklare i en regional stödstruktur i Östergötland. Efter att ha jobbat med och utvärderat sociala företag och arbetskooperativ i 15 år så vet han vilka framgångsfaktorer och fällor som finns. Vanligast är att företagen faller på att de är svaga på förhandlingar, vilket ofta är en följd av dåligt självförtroende. De måste också ha bra koll på ekonomin, vilket många gånger brister. Ofta dras de sociala företagen med korta avtal, upphandlingar som de stängs ute ifrån och att de saknar vana säljare mot näringslivet.

Men just dessa svagheter vill man avhjälpa genom en regional stödstruktur som nu diskuteras bland regionala och kommunala politiker i Östergötland. De har så här långt ställt sig positiva till att det behövs en övergångsarbetsmarknad. Kommunernas roll i det kan vara att dela upp upphandlingar i mindre uppdrag som möjliggör för sociala företag och arbetskooperativ att lägga anbud och att det i upphandlingen finns sociala kriterier. Men det är inte bara kommunerna som är nyckelaktörer. Fackliga organisationer såväl som näringslivet måste också köpa konceptet och det tar tid. Vi måste först visa att det fungerar för arbetslösa som står långt från arbetsmarknaden, säger Lelle. I t.ex. Finspång där de haft arbetskooperativ i 15 år flyter det på, men i kommuner där det är nytt är det svårt att få deltagare från Arbetsförmedlingen. Varför är det så, undrar Lelle?

På frågan varför socialt företagande är så hett just i Östergötland svarar Lelle att det främst handlar om att det är fyra, fem personer som har jobbat länge med frågan. Tidigare har det varit bättre snurr i Jämtland och därefter Örebro, men där har det gått tillbaka. Det verkar aldrig gå av sig själv och kanske beror det just på de många nivåerna som måste gå hand i hand? Det behövs policyändringar på nationell nivå, det behövs stödstrukturer på regional nivå med många parter inblandade och det behövs avtal på lokal nivå som skapar denna övergångsarbetsmarknad. Kontinuitet är extra viktigt i detta sammanhang.

KAPITEL 5.

VAD KAN VI LÄRA FÖR FRAMTIDEN?

Hur ska man då värdera Socialfondsprogrammet mot bakgrund av det som vi nu vet? Vi ser nu en mängd resultat från denna programperiod och redan börjar förberedelserna inför nästa. Det kan vara intressant att reflektera kring några av de förändringar som gjordes från den förra programperioden 2000–2006. Det gjordes självklart många förändringar, men från ESF-rådets och SPeL:s sida väljer vi här att fokusera satsningen på stora projekt, strategisk påverkan och lärande utvärdering eftersom det är frågor som diskuterats livligt i utvärderingar av såväl program som projekt. Har dessa satsningar betytt något för att göra projekten mer hållbara? Vi kan inte ge några definitiva svar, men vi kan presentera en del preliminära slutsatser och resonera utifrån våra och andras erfarenheter.

Satsningen på stora projekt

Under förra programperioden beviljades över 40 000 projekt. I denna programperiod handlar det om mindre än en tiondel så många. Syftet med denna förändring är – förutom den administrativa förenklingen – just att stora projekt ska bli mer kraftfulla och leda till en strategisk påverkan.

Det är ett rimligt antagande och det finns ett stöd för detta i en del utvärderingar som har gjorts. Men storleken på projekten för dock med sig en rad svårigheter, framför allt att få samverkan mellan olika aktörer att fungera. En svårighet som hänger samman med detta är just ägarskapet som blir kollektivt. En lösning på denna problematik kan vara att skapa ett utvecklingspartnerskap enligt den modell som fanns inom EQUAL, där ansvar och förpliktelser är tydligt reglerade.

En annan svårighet med stora samverkansprojekt är att små företag och eldsjälar inte känner sig hemma i arbetsformer som blir formaliserade. Ett sätt att hantera denna svårighet är att kombinera den organiserade samverkan mellan strategiska aktörer med en mer informell samverkan i nätverksform mellan individer. En modell för detta kan vara företagsnätverken som fanns i det tidigare Socialfondsprogrammet Växtkraft Mål 4.

En tredje svårighet med samverkansprojekt är att samverkan visat sig hämma möjligheterna att implementera resultat. Projekten fungerar ofta väl under genomförandet men när man kommer till slutet så visar studier

att det delade ansvaret under projekttiden försvårar överföring av resultaten. En viktig slutsats utifrån detta är att det från början måste finnas en klar idé och behov från samtliga inblandade vad som är tanken med deltagande. Vilket behov och möjlighet har min organisation att ta vara på projektets resultat? Detta är en viktig fråga för samtliga parter att ställa sig inför ett projektgenomförande.

Strategisk påverkan

Strategisk påverkan är ett av de fyra programkriterierna och särskilt framlyft i denna programperiod. Temagrupper och stödprojekt ska bidra till strategisk påverkan, liksom den lärande utvärderingen.

Det är för tidigt att uttala sig om vad programmet har lett till i detta avseende. Långsiktiga effekter och påverkan på systemnivå är svåra att fånga. Här får vi än så länge nöja oss med indikatorer och levande berättelser. Det finns mycket att följa upp och undersöka närmare för den programutvärdering som just har startas. Fokus i denna utvärdering är effekter och att bedöma vilket mervärde som insatserna skapat i Sverige.

En lärdom för framtiden är att vissa saker behöver förstärkas för att man ska lyckas bättre med strategisk påverkan. En viktig sak är att kräva ett mer aktivt ägarskap på nationell nivå från en rad viktiga aktörer: arbetsmarknadens parter, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan m.fl.

Det kan också handla om att förstärka den regionala förankringen, vilket skulle kunna underlätta ett närmare samarbete med Regionalfondens projekt.

Lärande

Den lärande utvärderingen ska vara ett stöd för strategisk påverkan, bl.a. genom ett bidrag till den offentliga debatten. Det vi hittills har sett visar på möjligheterna med en lärande utvärdering som nära samverkar med projekten och som bidrar till ett mer reflekterat arbetssätt.

Samtidigt ser vi svårigheter med att få den lärande utvärderingen att göra analyser ur ett hållbarhetsperspektiv. Den lärande utvärderingen behöver bli mer kritisk och fokusera på effekthemtagning när det gäller avsedda, men också när det handlar om överraskande effekter. Den lärande utvärderingen måste också bli bättre på att sätta det enskilda projektets resultat i en kontextuell analys för att se om det finns viktiga resultat att föra vidare. Det är även viktigt att utvärderingen analyserar vilka nya frågor och utvecklingsbehov som uppstår i ljuset av projektets lärdomar.

Ett sätt att stärka upp den lärande utvärderingen är att göra klusterupphandling från ESF-kontoren, vilket gör att resurserna koncentreras. På det sättet kan en mer generell kunskap utvinnas ur projekten och påverkan

på beslutsfattande och offentlig debatt kan förväntas bli större. Det skulle också leda till att en analys om utlysningen som helhet drev utveckling åt det håll som var planerat.

En slutsats

Som summering kan vi väl konstatera att mycket har varit rätt tänkt under denna programperiod för att uppnå långsiktiga effekter av programmet. Man har försökt att hantera svagheter under de tidigare programperioderna – bl.a. en uppsjö av små projekt med fokus på kortsiktiga resultat, en spridning av aktiviteter som inte gav överblick, en utvärdering som kom alldeles för sent.

Samtidigt innebär lösningen av de gamla problemen att nya svårigheter uppstår. Det blir tungarbetat med stora satsningar, projekten kommer igång sent, projektägarskapet blir ofta passivt och svagt. Ambitionen med den lärande utvärderingen har varit alltför introvert. I stället för att vända fokus utanför projekten och kommunicera resultaten med styrgruppen har alltför många utvärderingar vänt sig inåt och diskuterat resultaten enbart med projektledaren. Upphandlingsprocesser har också i många projekt försenat utvärderingen. Dessutom leder medfinansiering till stora svårigheter i genomförandet vad gäller projekt inom programområde 2.

BILAGA 1.

FAKTA OM STATISTIKEN

Uppgifterna som ligger till grund för rapporteringen i kapitel 2 baseras dels på underlag från Svenska ESF-rådet och dels på uppgifter som redan finns i olika register hos Statistiska centralbyrån (SCB).

ESF-rådet handlägger och beslutar om stöd till olika projekt. När beslut om att medel beviljats för ett genomförandeprojekt ska varje projektägare registrera och rapportera uppgifter om projektet och samtliga deltagare. De registrerade uppgifterna används för att ta fram kvartalsvisa och årliga indikatorer som rapporteras till bland annat regeringen och Europeiska Kommissionen. Det är också dessa uppgifter som använts för att skapa den population som den här rapporten bygger på.

Detta omfattar statistiken

Populationen består av samtliga individer som deltar eller deltagit i Socialfondens genomförandeprojekt inom programområde 1 (PO 1) och programområde 2 (PO 2) från starten 2008 t.o.m. 31 mars 2012.

Definitioner och förklaringar

Det finns ett antal personer i populationen som saknar uppgifter om kön. Det är:

- 470 personer i PO 1
- 1 839 personer i PO 2

Anledningen till att det i vissa fall saknas uppgifter beror på att de angivna personnumren inte gått att hitta i SCB:s Register över totalbefolkningen (RTB). Antingen kan det vara så att de som angett personnumren på något sätt skrivit fel eller att personen inte är folkbokförd i Sverige eller att det finns personer med som av en eller annan anledning har skyddad identitet.

Definitioner

Dominans: Kvinno-, mans-, ålders- och ungdomsdominans uppstår då minst 75 procent av deltagarna uppfyller ett visst kriterium.

Förvärvsinkomst och arbetsrelaterade ersättningar: Består av summa kontant

bruttolön, inkomst av aktiv näringsverksamhet, sjukpenning, havandeskapspenning, smittbärappenning, sjuklönegaranti, skattepliktig arbetsskadeersättning, föräldrapenning vid barns födelse eller adoption, tillfällig föräldrapenning för vård av barn, närståendepenning och rehabiliteringsersättning,

Region: Följer indelningen enligt NUTS 2 (riksområden).

Utbildningsnivå: Anger nivån på respektive individs högsta formella utbildning, i detta fall den högsta utbildningsnivån år 2010. Uppgifterna över utbildningsnivå redovisas enligt utbildningsklassificeringen SUN 2000. Jämförelser med riket görs för PO 1 med uppgifter från Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, RAMS, avseende år 2010 för förvärvsarbetande i åldersgruppen 25–64 år. Detta för att få en jämförelsegrupp som liknar den för PO 1.

För PO 2 har jämförelser med riket gjorts med uppgifter från registret om Befolkningens utbildning avseende 2011. Här består jämförelsegruppen av personer i åldrarna 16–74 år.

Utländsk bakgrund: Hit räknas personer som är antingen utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.

Ålder: Deltagarna har klassificerats efter den ålder de hade vid projektstart.

Källor

Förutom ESF-rådets egna uppgifter om deltagarna har nedanstående register vid SCB använts:

- Befolkningens utbildning – uppgift om högsta utbildningsnivå
- LISA (Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier) – förvärvsinkomst
- RTB (Registret över totalbefolkningen) – personnummer, kön, utländsk/svensk bakgrund, födelseland, folkbokföringskommun
- RAMS (Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik) – kontrolluppgifter, uppgifter om vilket arbetsställe en person jobbar på, arbetsställets bransch, sektorskod
- Yrkesregistret – yrke enligt SSYK1

Förutom SCB:s egna register har uppgifter också hämtats från:

- Arbetsförmedlingen – uppgifter hämtade från tabellen ”Arbetslösa och i program, andelar av befolkningen”
- Transfereringsstatistiken (uppdrag från Finansdepartementet) – uppgift om deltagarnas aktivitet före och efter projektstart

BILAGA 2.

KVANTIFIERADE MÅL OCH INDIKATORER FÖR SOCIALFONDSPROGRAMMET

Socialfondsprogrammets indikatorer rapporteras till regeringen tre gånger om året. Du hittar den senaste rapporteringen på www.esf.se/deltagare.

Kvantifierade mål programområde 1

1. *a.* Minst 205 000 sysselsatta individer ska få del av kompetensutveckling, exklusive de individer som omfattas av kvantifierat mål 2 och 3 nedan.
b. Minst 75 procent av projekt med stöd i förprojekteringsfas ska gå vidare till genomförandefas.
2. Antal individer som deltagit i projekt för att öka kunskapen om hur diskriminering kan motverkas och likabehandling främjas ska uppgå till minst 20 000.
3. Antal individer som deltagit i projekt för att förhindra långtids-sjukskrivningar ska uppgå till minst 15 000.

De kvantifierade mål som redovisas nedan baseras på regeringens förslag som Kommissionen noterat.

Indikatorer programområde 1

Resultat- och effektindikatorer

Samtliga indikatorer ska, där så är möjligt, vara könsuppdelade.

1. Antal deltagare som upplever att kompetensutvecklingsinsatsen resulterat i att vederbörande:
 - a.* givits förutsättningar att ta sig an fördjupade arbetsuppgifter eller bredda sitt arbetsområde.
 - b.* har fått fördjupade eller breddade arbetsuppgifter.
2. Antal deltagande arbetsställen som upplever att kompetensutvecklingsinsatsen resulterat i att arbetsplatsen:

- a.* präglas av fördjupade kunskaper inom nuvarande arbetsområden.
 - b.* har breddat sin verksamhet, vilket kommer att leda/har lett till ett behov av att få nya eller förändrade arbetsuppgifter utförda.
- 3. Antal deltagande arbetsställen som upplever efter avslutat projekt att de står bättre rustade för att förhindra långtidssjukskrivningar.
- 4. Antal deltagande arbetsställen som upplever efter avslutat projekt att arbetsplatsen har fått en ökad kunskap om hur diskriminering motverkas och likabehandling främjas.

Finansiella och fysiska indikatorer

Samtliga indikatorer ska, där så är möjligt, vara könsuppsdelade.

- 1. Antal arbetsställen som påbörjat deltagande i projekt i programmet, per år och totalt, fördelade på antal anställda, bransch och arbetsmarknadssektor.
- 2. Antal individer som påbörjat deltagande i projekt i programmet, per år och totalt, uppdelat på åldersgrupperna 16–24 år, 55–64 år samt övriga.
- 3. Antal egenföretagare som påbörjat deltagande i projekt i programmet, per år och totalt.
- 4. Genomsnittligt utbetalat stöd per deltagande arbetsställe, fördelat på ESF-stöd och nationell medfinansiering.
- 5. Genomsnittligt utbetalt ESF-stöd samt nationell medfinansiering per deltagare fördelat mellan förprojektering och genomförande.
- 6. Antal deltagartimmar per projekt.
- 7. Antal deltagare i projekt med inriktning på de olika diskrimineringsgrunderna.
- 8. Antal projekt som gått från förprojekteringsfas till genomförandefas med stöd från Socialfonden.
- 9. Antal deltagare i projekt med inriktning på att förebygga långtidssjukskrivningar.

Kvantifierade mål programområde 2

1. Minst 75 000 deltagare. Varav minst 15 000 utrikes födda, 15 000 unga och 10 000 långtidssjukskrivna.
2. Andelen deltagare, som efter avslutat projekt har fått jobb eller upplever att deras möjligheter att få jobb har ökat, ska uppgå till minst 70 procent.
3. Andelen deltagare i arbete, 90 dagar efter avslutat projekt ska vara minst 10 procentenheter högre än det viktade genomsnittliga resultatet för Särskilt anställningsstöd och Förberedande utbildning, (eller annan reguljär åtgärd för motsvarande målgrupp) uppdelat för respektive år samt för hela programperioden.

Indikatorer programområde 2

Resultat- och effektindikatorer

Samtliga indikatorer ska, där så är möjligt, vara könsuppdelade.

1. Antal deltagare som 90 dagar efter avslutat projekt är i arbete. Deltagare i åldersgruppen 16–24 år, utrikes födda samt långtidssjukskrivna särredovisas.
2. Antal deltagare som 90 dagar efter avslutat projekt är i reguljär utbildning. Deltagare i åldersgruppen 16–24 år, utrikes födda samt långtidssjukskrivna särredovisas.
3. Antal deltagare som 90 dagar efter avslutat projekt har gått till annan arbetsmarknadspolitisk aktivitet. Deltagare i åldersgruppen 16–24 år samt utrikes födda särredovisas.
4. Antal deltagare som upplever att möjligheterna att få arbete efter avslutat projekt ökat. Deltagare i åldersgruppen 16–24 år, utrikes födda samt långtidssjukskrivna särredovisas.

Finansiella och fysiska indikatorer

Samtliga indikatorer ska, där så är möjligt, vara könsuppdelade.

1. Antal deltagare som påbörjat projektdeltagande, fördelat på de olika målgrupperna
2. Antal individer som påbörjat deltagande, per år och totalt, uppdelat på åldersgrupperna 16–24 år, 55–64 år samt övriga.

3. Utbetalat stöd samt verifierad medfinansiering per projekt.
4. Antal utrikes födda deltagare.
5. Antal deltagare med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.
6. Antal deltagartimmar per projekt.

BILAGA 3.

RAPPORTER FRÅN TEMAGRUPPERNA

Tema unga i arbetslivet

Rapporterna finns för nedladdning här:
<http://www.temaunga.se/sida5.html>

Utvärdering av arbetsmarknadsprojekt för unga

Temporära organisationer för permanenta problem

I praktiken sänker vi trösklarna

Sommarjobb

I spåren av den ekonomiska krisen

Unga som varken arbetar eller studerar

Det lånar sig

Ungdomsprojekt med transnationella inslag

Europeiska Socialfonden och unga

Unga som är utanför arbetsmarknaden

Temagruppen Entreprenörskap & Företagande

Rapporterna finns för nedladdning och med beskrivning här:
<http://temaef.wordpress.com/rapporter/projektets-rapporter/>
för nedladdning och beställning av tryckta ex här:
<http://publikationer.tillvaxtverket.se/>

Nio områden där politiker och tjänstemän kan göra skillnad för långtidsarbetslösa.

Samhälleliga mål med upphandling som medel

Egenanställning – en väg till jobb för långtidsarbetslösa?

Nödvändighetsentreprenören - den ofrivilligt frivillige företagaren

Entreprenörer får fler i arbete! Kartläggning och fältstudier av ESF-projekt i Västsverige för TG Entreprenörskap och företagande

Mångsidigt entreprenörskap i Syd-svenska Socialfondsprojekt

Entreprenörskap som bryter utanförskap och beroende

Entreprenörskap och företagande verksamma medel mot utanförskap och utestängning från arbetsmarknaden?

Inte vilket entreprenörskap och företagande som helst

Entreprenörskap och företagande i projekt finansierade av Europeiska socialfonden

Entreprenörskap och företagande – förutsättningar i projekt. En förstudie av socialfondsprojekt 2010

Tema Likabehandling

Rapporterna finns för nedladdning på:

<http://www.temalikabehandling.se/dokument-rapporter/>

Jämställda tjänster – en studie av jämställdhetsintegrering i privat och offentlig service

Röster från fältet – En text om tillgänglighet i ESF-projekt.

Nulägesbeskrivning av projekt som arbetar med likabehandling.

Forskningsöversikt – Likabehandling i arbetslivet.

Svenska socialfondsprojekt med fokus på äldre i arbetslivet.

MedVerkan – fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter.

Att lära för lika rättigheter och möjligheter – en rapport om kompetenshöjande insatser i arbetslivet

Integration i arbetslivet (Remeso)

Rapporterna kan laddas ner på:

<http://www.isv.liu.se/remeso/samverkan-och-uppdrag/tia/rapporter-fran-tia?l=sv>

Implementering av metoder från nyanländaprojekt - En analys av strategier, ägarskap, samverkan och lärande

Ohälsan tigger inte still - En kartläggning av hinder för integration i arbetslivet

Lärande för integration - med eller utan delaktighet och dialog? Om organiseringen av lärandeaktiviteter i ESF-finansierade projekt

Arbete och integration - ESF-projekt riktade till somalier och romer

Alla ska ju ut på praktik - Möjligheter, begränsningar och problem med praktik i arbetslivet som medel för integration

Moderna svenska individer - Lösningar och problembilder i beskrivningar av ESF-projekt

I utkanten av arbetets marknad - ESF-projekt i ett arbetsmarknads- och arbetsmiljöperspektiv

Att få dom att förändras - Jobbcoaching för arbetslösa i socialfondsprojekt

Olikheter och egen makt - Om ett socialfondsprojekt för ökat arbetskraftsutbud

Arbetsmarknadsprojekt som kooperativ - Erfarenheter från fyra ESF-projekt med ett kooperativt arbetssätt

Bortom Lissabonstrategin - Om projektarbetares erfarenheter av inkluderingsarbete

För kommande rapporter hänvisas till www.framtidsstudier.se

Tema A&O

Samtliga publikationer finns att ladda ned på www.arbetsplatslarande.se

En svensk modell för arbetsplatsens lärande

The learning workplace – the Swedish way

Ingredienser för framgångsrikt arbetsplatslärande – En populärvetenskaplig sammanställning i halvtid

Arbetsplatslärande i kristid – en intervjubok om människor som trotsade finanskrisen

Jämställda tjänster – en studie av jämställdhetsintegrering i privat och offentlig service

Att kompetensutveckla sig ur en kris

Socialfonden i siffror – en analys av samband i en enkätstudie

Fallstudier av varselprojekt

Kompetensutveckling i Socialfonden – en enkätstudie

BILAGA 4.

METODER OCH ARBETSSÄTT I UNGDOMSPROJEKT

Metoder och arbetssätt i ungdomsprojekt, rankat från vanligast till minst vanligt. Från en kommande rapport Kreativa projekt 2012.

Stödsamtal

Praktik

Motivationshöjande insatser

Stöd för att deltagaren ska få en struktur i sin vardag

Vägledning i att söka arbete

Yrkesutbildning

Vägledning i att söka studier

Vidareslussning till stöd/andra insatser

Stöd för att avsluta grundskole- eller gymnasieutbildning

Vägledning stimulera entreprenörskap/eget företagande

Friskvård

Entreprenörskap

Transnationellt erfarenhetsutbyte med andra länder

Psykologstöd

Tid utomlands i arbete, studier eller praktik för deltagare

Källa: Projektenkäten 2011. N=130 projekt.

Socialfonden i siffror 2012

Socialfonden är en omfattande satsning på kompetensutveckling till anställda och stöd till dem som står utanför arbetsmarknaden. Totalt handlar det om 12 miljarder kronor under sju år. Vad alla dessa projekt har lett till vill nog många veta.

Denna rapport, som både bygger på statistik och praktiska exempel, försöker besvara följande frågor:

- Hur många projekt handlar det om och hur många individer har deltagit?
- Har satsningen nått ut till rätt grupper?
- Vilka resultat kan man se?
- Kan man redan nu spåra några långsiktiga effekter av projekten?

I en avslutande del diskuteras kortfattat hur några av de stora förändringar som gjordes inför denna programperiod har fallit ut.