

Beslutad av Socialfondens Övervakningskommitté 2015-12-10

Regional handlingsplan för Europeiska socialfonden 2014-2020 i Västsverige



Innehåll

1. Beskrivning av regionen Västsverige	4
1.1 EU2020-målen.....	9
1.2 Västsveriges regionala handlingsplan för Socialfonden bidrar till EU:s strategi för smart, hållbar och inkluderande tillväxt - Europa 2020.....	14
1.2.2 Regionala tillväxtstrategier i Västsverige	15
1.2.3 Kompetensplattformsuppdraget	16
2. Regionens utvecklingsbehov och inriktning för Europeiska socialfonden	17
2.1 Utvecklingsbehov 1: Möta omställningsbehov på arbetsmarknaden	17
2.2 Utvecklingsbehov 2: Matchning mellan utbildning och arbetsliv för ökad sysselsättning	18
2.3 Utvecklingsbehov 3: En mer inkluderande arbetsmarknad	19
2.4 Utvecklingsbehov 4: Minska den psykiska ohälsan.....	20
2.5 Utvecklingsbehov 5: Minskade Skolavhopp	20
2.6 Utvecklingsbehov 6: En förbättrad integration	21
3. Programområden.....	22
3.1 Programområde 1 – Kompetensförsörjning	23
3.1.1 Mål 1.1	23
3.1.2 Mål 1.2	26
3.2.1 Mål 2.1	28
3.2.2 Mål 2.2	30
3.2.3 Mål 2.3	32
4. Horisontella principer	35
4.1. Hållbar utveckling.....	35
4.2. Främja lika möjligheter och icke-diskriminering	35
4.3. Främja jämställdhet mellan kvinnor och män	36
5. Transnationellt samarbete	38
5.1. Östersjöstrategin	38
6. Regionala principer för urval.....	39
6.1 Vägledande principer i det nationella programmet.....	39
6.2 Regionala principer för urval - Västsverige.....	39
7. Fondsamordning	41
7.1 Samverkan och avgränsning - Fondsamordningsgrupp	41
7.2 Regionalfonden (ERUF).....	41

7.3 Landsbygdsfonden och Havs- och fiskerifonden	42
7.4 Territoriella program	42
8. Hållbar stadsutveckling	43
8.1 Hållbar stadsutveckling – Göteborgs Stad	43
9. Framtagande	45
9.1 Erfarenheter från föregående programperiod	45
9.2 Framtagande av den regionala handlingsplanen för Västsverige	46
10. Strukturfondspartnerskapet	48
10.1. Uppföljning och återkoppling till strukturfondspartnerskapet	48

Inledning

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

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

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

För att möta demografiska utmaningar och bidra till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden är all statistik på individnivå i handlingsplanen könsuppdelad där så är möjligt. Statistik och analys är också problematiserad ur ett köns-, integrations- och ungdomsperspektiv. Enligt det nationella programmet ska den europeiska standarden (Gender Cop¹) eller motsvarande användas i genomförandet för att nå Europeiska kommissionens skallkrav om jämställdhetsintegrering.

Den Västsvenska handlingsplanen för socialfonden är ett komplement till det nationella operativa programmet och de två dokumenten läses med fördel tillsammans.

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

1. Beskrivning av regionen Västsverige

NUTS 2-området Västsverige utgörs av Hallands och Västra Götalands län. Området har en sammanlagd folkmängd på över 1 900 000 invånare, varav 84 procent bor i Västra Götaland.

Västsverige består av 55 kommuner, 49 i Västra Götaland och 6 i Halland. I Västra Götalands bedrivs delar av det regionala utvecklingsarbetet i fyra kommunalförbundsområden. Dessa är Göteborgsregionen, Fyrbodals, Skaraborg och Sjuhärad.

Västsverige har ett unikt geografiskt läge på västkusten mellan storstadsregionerna Oslo och Öresundsregionen. Regionen karaktäriseras av en flerkärnig orsstruktur med fokus på Göteborg, men där också Halmstad, Borås, Skövde och Trollhättan/Vänersborg/Uddevalle är viktiga regionala centra.



Andel utlandsfödda 2013

Andel av totalbefolkningen

	Andel
Göteborgsregionen	18,5
Fyrbodals	13,1
Sjuhärad	14,9
Skaraborg	10,0
Hallands län	11,0
Västra Götaland	15,8
Västsverige	15,0
Stockholms län	22,6
Skåne län	18,8
Riket	15,9
Utpekade stadsdelar	
Andersberg, Halmstad	56,1
Hässleholmen, Borås	52,4
Norrby, Borås	59,2
Kronogården, Trollhättan	54,8
Bergsjön, Göteborg	56,7
Gårdstensberget, Göteborg	62,7
Norra Biskopsgården, Göteborg	61,5
Hjällbo, Göteborg	58,9

Folkmängden ökar i första hand i kustområdet med en tydlig koncentration till

Göteborgsregionen och norra Halland. Det syns tydliga tendenser till att de större orterna och framförallt storstäderna blivit allt mer attraktiva på bekostnad av mindre, mer perifera och industridominerade delar av regionen. Det är framförallt Dalsland och de norra delarna av Skaraborg men även den södra delen av Sjuhärad samt Hylte kommun i Hallands län som har problem med svagare befolkningsutveckling.

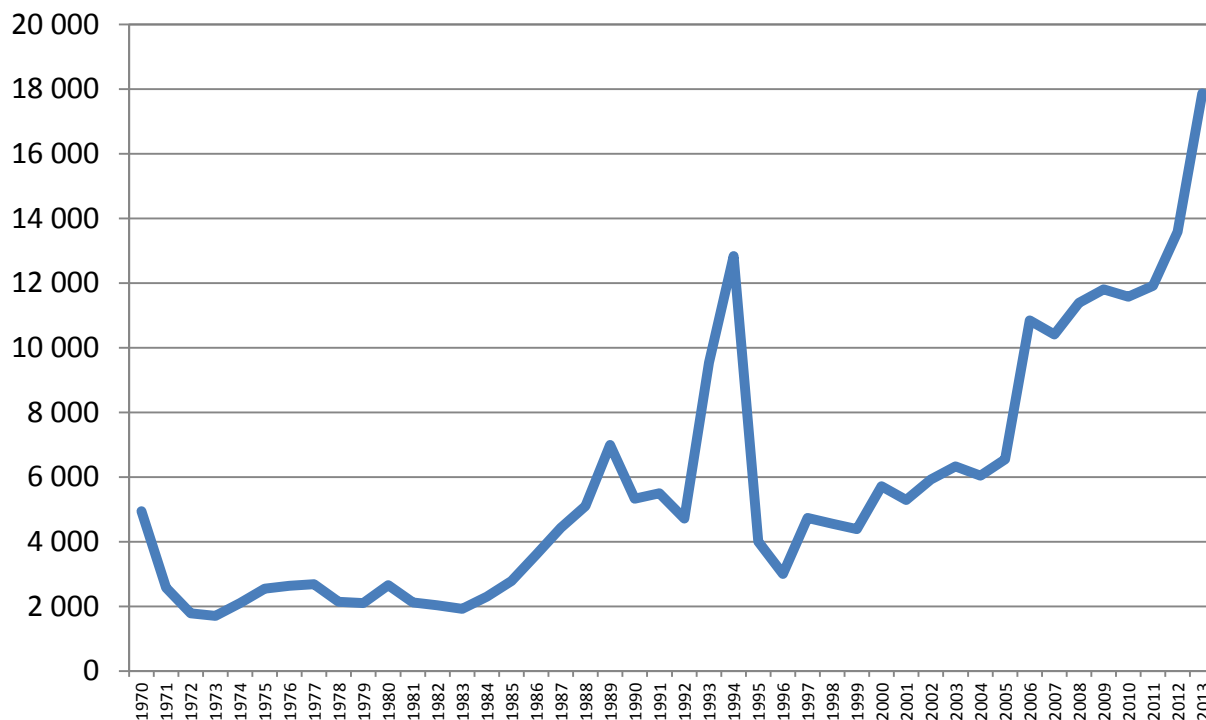
En stor del av befolkningsökningen i Sverige under 2000-talet förklaras av en ökning av antalet kvinnor och män som är födda i andra länder.

Andelen utlandsfödda förväntas öka ytterligare. Gruppen utlandsfödda är ojämnt fördelad över Västsverige. Fördelningen varierar länsvis, kommunvis och inte minst mellan olika stadsdelar i de större städerna. I Västra Götalands län är 15,8 procent utlandsfödda och i Halland 11,0 procent. Västsverige som helhet har en mindre andel utrikes födda än både Stockholms och Skåne län. Bland kommunerna varierar andelen utlandsfödda i befolkningen från cirka 5 procent i Öckerö kommun till över 23 procent i Göteborg. I vissa stadsdelar ligger andelen utlandsfödda i befolkningen över 50 procent.

Sett i längre perspektiv har invandringen varierat starkt vad gäller från vilka delar av världen som invandrarna kommer. Den helt dominerande invandrings- och flyktingströmmen under 1990-talet var invandring från balkanländerna. Under 2000-talet har invandringen från länder i Europa ökat stadigt.

Här handlar det i första hand om invandring från det forna Östeuropa. Till Sverige kommer många människor från de baltiska länderna, Polen, Rumänien och Bulgarien. Den mest dramatiska ökningen under senare år uppvisar dock flyktingströmmarna från Syrien, Irak, Iran, Libanon och Afghanistan liksom från delar av Afrika, särskilt Somalia.

Årlig invandring till Västsverige 1970-2013. Antal personer totalt



Källa: SCB, Väst-databasen, MONA

Invandringen till Västsverige är större än någon gång under de senaste årtiondena. Under 2012 invandrade drygt 12 500 personer och under 2013 nästan 18 000. Totalt invandrade alltså mer än 31 000 personer under 2012 och 2013. Störst är invandringen till Göteborgsregionen, mer än fyra gånger fler än till de övriga kommunalförbundsområdena och Halland.

Totalt antal invandrade män och kvinnor under 2012 och 2013. Källa: SCB, MONA Väst-databasen

	Europa			Afrika			Asien			Övriga			Totalt		
	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total
Västsverige	6 237	5 419	11 656	3 039	2 950	5 989	6 442	5 820	12 262	754	787	1 541	16 472	14 976	31 448
Halland	776	622	1 398	151	125	276	707	653	1 360	74	79	153	1 708	1 479	3 187
Västra Götaland	5 461	4 797	10 258	2 888	2 825	5 713	5 735	5 167	10 902	680	708	1 388	14 764	13 497	28 261
Göteborgsregionen	3 509	3 067	6 576	1 413	1 360	2 773	3 200	2 930	6 130	514	515	1 029	8 636	7 872	16 508
Fyrbodalen	888	767	1 655	569	574	1 143	915	817	1 732	65	67	132	2 437	2 225	4 662
Sjuhärad	595	538	1 133	403	429	832	648	609	1 257	56	83	139	1 702	1 659	3 361
Skaraborg	469	425	894	503	462	965	972	811	1 783	45	43	88	1 989	1 741	3 730

Invandrande kvinnor och män från olika länder har mycket olika förutsättningar för att integreras i det svenska samhället. Det är stora skillnader i åldersstruktur, kultur och utbildningsnivå beroende på vilken del av världen man kommer från.

I gruppen som invandrat från Somalia är en stor andel under 20 år, medan de åldersgrupper som normalt förvärvsarbetar är förhållandevis små. Åldersstrukturen på invandrare från Syrien skiljer sig starkt från invandrande från Somalia. Syrierna som kommer till Sverige är åldersmässigt mer jämt fördelade, men med en viss tonvikt på barn och personer i åldersgruppen 25-65 år.

Invandrande kvinnors och mäns utbildningsbakgrund varierar också starkt mellan olika födelseländer. Bland somaliska kvinnor och män har exempelvis nästan 60 procent högst motsvarande svensk grundskola och andelen med högskoleutbildning är mycket liten. Invandrande kvinnor och män från Iran uppvisar en motsatt bild, nästan hälften har högskoleutbildning och bara en tiondel har högst grundskola.

En arbetsmarknad i förändring

Globaliseringen och den tekniska utvecklingen påverkar arbetsmarknaden och kan förväntas leda till ett fortsatt högt omvandlingstryck och till en ökad polarisering på arbetsmarknaden. Den allt hårdare internationella konkurrensen får konsekvenser för arbetsmarknaden genom högt omvandlingstryck och en ökad efterfrågan på utbildning.

Sysselsättningsutvecklingen har det senaste decenniet koncentrerats till sektorer som inte är utsatta för internationell konkurrens, företrädesvis de delar av tjänstesektorn och handeln som betjänar en lokal marknad. Sysselsättningsutvecklingen i varuproducerande branscher, eller andra branscher där den internationella konkurrensen är påtaglig, har i bästa fall varit svag.

I framtiden kan produktionen av varor och tjänster förväntas bli mer specialiserad utifrån regioners komparativa fördelar, vilket ökar produktiviteten och bidrar till en växande ekonomi. Specialiseringen pressas fram av den internationella konkurrensen och lägger ett högt omvandlingstryck på arbetsmarknaden.

Specialiseringstrenden är global till sin karaktär. Arbetstillfällena är kunskapsintensiva, utsatta för en omfattande internationell konkurrens och graden av specialisering är tilltagande. Arbetstillfällen skapas på de platser där förutsättningar finns, i form av stödjande strukturer, befintligt näringsliv och kompetens. Måhända kommer sysselsättningsutvecklingen vara relativt blygsam, men produktivitetens utvecklingen kommer vara hög och stora värden genereras.

De delar av tjänstesektorn som betjänar en lokal marknad kommer även i fortsättningen att stå för huvuddelen av sysselsättningsutvecklingen. Arbetstillfällen skapas i områden där lokal efterfrågan finns, vilket är platser där stort värde skapas i andra delar av ekonomin, företrädesvis större städer med omkringliggande områden.

Sysselsättningsutveckling

Under perioden 2007 till 2012 ökade antalet förvärvsarbetande i Västsverige med drygt 30 000. Det motsvarar en sysselsättningsökning på 3,4 procent, vilket är något under riksgenomsnittet och sämre än i övriga storstadsregioner. I Västsverige ökade sysselsättningen under perioden procentuellt mest i Halland följt av Göteborgsregionen och Sjuhärad, medan antalet förvärvsarbetande minskade i Fyrbodalen och Skaraborg. Det är också stor skillnad mellan kommuner i Västsverige. Av regionens 55 kommuner minskade sysselsättningen i 22, flertalet av dessa i Fyrbodalen och Skaraborg. Mest minskade antalet förvärvsarbetande i Trollhättans kommun (minus 3 168) vilket motsvarar drygt 10 procent. De kommuner där sysselsättningen ökar är i första hand de större kommunerna och kommuner i Göteborgsregionen och Halland. Totalt sett i Västsverige är utvecklingen ungefär lika för kvinnor och män. Antalet förvärvsarbetande kvinnor ökade under perioden med knappt 16 200 och antalet förvärvsarbetande män med drygt 14 200. I de områden som har en svag utveckling på arbetsmarknaden är dock skillnaden stor mellan könen. I Fyrbodalen minskade antalet förvärvsarbetande män med nästan 3000 medan minskningen bland kvinnorna endast uppgick till drygt 100. Den stora skillnaden mellan könen kan härledas till finanskrisens negativa effekter i kommuner som har ett stort antal sysselsatta inom tillverkningsindustrin.

Sysselsättningsförändring 2007-2012. Sysselsatt dagbefolkning 16+ år

	Män		Kvinnor		Båda könen	
	Differens	Procent	Differens	Procent	Differens	Procent
Skaraborg	-567	-1,0	41	0,1	-526	-0,5
Fyrbodals	-2 944	-4,9	-103	-0,2	-3 047	-2,6
Sjuhärad	1 988	4,1	1 047	2,3	3 035	3,2
Göteborgsregionen	11 845	5,3	11 305	5,5	23 150	5,4
Hallands län	3 681	5,7	3 799	6,2	7 480	5,9
Västra Götalands län	10 556	2,6	12 370	3,4	22 926	3,0
Västsvrige	14 237	3,1	16 169	3,8	30 406	3,4
Stockholms län	53 847	10,1	45 385	9,1	99 232	9,6
Skåne län	8 675	3,1	11 645	4,5	20 320	3,8
Riket	87 892	3,8	89 049	4,2	176 941	4,0

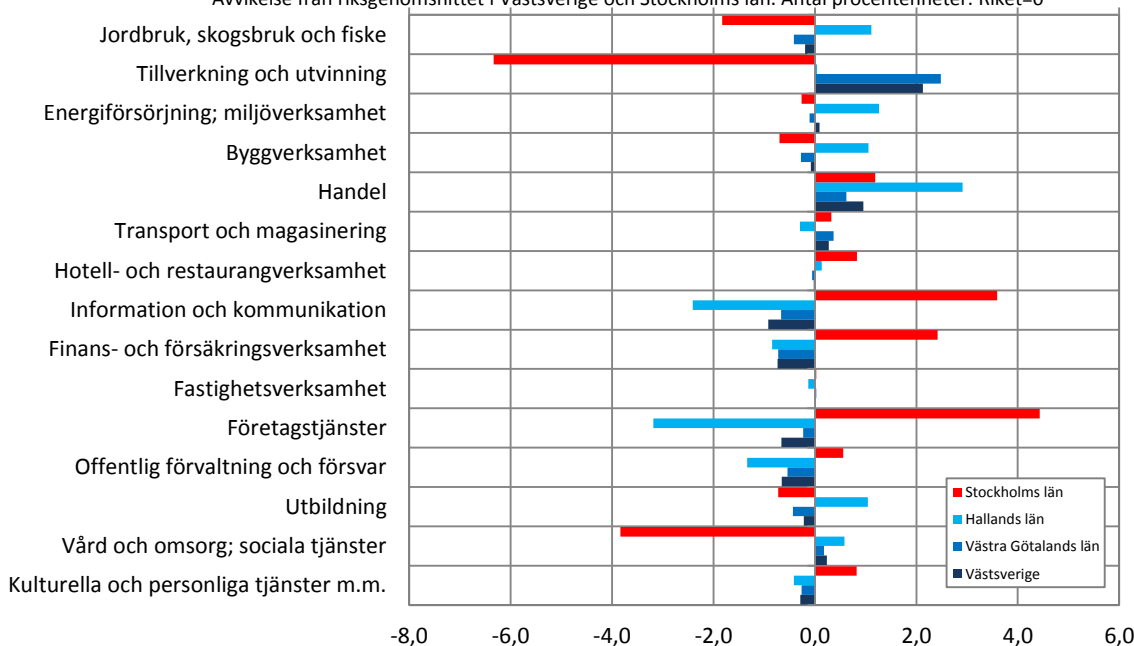
Källa: SCB, rAps-RIS-databasen

Det är tydligt att en bred arbetsmarknad bättre kan möta de strukturella förändringar som blir följden av global konkurrens och ökat omvandlingstryck. De senaste årens utveckling visar att det är i de större städerna som arbetsmarknaden har utvecklats bäst, medan mindre städer och kommuner, ofta med stort industriberoende, har haft en sämre utveckling.

Västsvrige har som helhet en branschstruktur som är mer präglad av tillverkande branscher än riksgenomsnittet. Ännu tydligare blir den västsvenska arbetsmarknadsstrukturen vid en jämförelse med övriga storstadsregioner i Sverige, särskilt jämfört med Stockholmsregionen. I förhållande till riksgenomsnittet är tillverkningsindustrin tydligt överrepresenterad på den västsvenska arbetsmarknaden. Däremot är tjänstesektorn underrepresenterad i Västsvrige jämfört med riket. De företagsinriktade tjänstebanscher Information och kommunikation, Finans- och försäkringsverksamhet samt företagstjänster är klart underrepresenterade. Även offentlig förvaltning är något underrepresenterad. Arbetsmarknaden i Stockholms län avviker på motsatt sätt från riksgenomsnittet. Där är industrin starkt underrepresenterad och den avancerade tjänstesektorn starkt överrepresenterad på arbetsmarknaden.

Branschstruktur 2012. Sysselsatt dagbefolkning 16+ år

Avvikelse från riksgenomsnittet i Västsvrige och Stockholms län. Antal procentenheter. Riket=0



Källa: SCB, rAps-RIS-databasen

Arbetsmarknadsstrukturen i Västsverige, med stor andel tillverkningsindustri och liten andel tjänstesektor, riskerar att konservera den tydligt könsuppdelade arbetsmarknaden. Branschstrukturen innebär också att arbetsmarknaden inte motsvarar de förväntningar som kvinnor med hög utbildning har på yrkesval och karriär. De arbeten som traditionellt lockar kvinnor med högre utbildning finns i en för liten utsträckning i Västsverige. Det handlar om arbeten i den företagsinriktade tjänstesektorn och i offentlig förvaltning, branscher som alltså är underrepresenterade på den Västsvenska arbetsmarknaden.

Utbildningsnivå på arbetsmarknaden i Västsverige 2012

Andel sysselsatta i olika utbildningsgrupper efter kön och arbetsställets storlek. Sysselsatt dagbefolkning 20-64 å

	Män			Kvinnor			Total		
	Högst grundskola	Gymnasial	Efter-gymnasial	Högst grundskola	Gymnasial	Efter-gymnasial	Högst grundskola	Gymnasial	Efter-gymnasial
1-19	16,8	56,3	26,0	8,8	51,8	39,1	13,4	54,4	31,6
20-49	12,8	55,4	31,3	6,6	45,5	47,7	9,7	50,5	39,5
50-99	11,8	49,9	37,9	7,0	43,6	49,2	9,2	46,4	44,1
100-199	11,9	48,4	39,2	8,2	45,1	46,5	10,0	46,7	43,0
200-499	10,8	45,9	43,0	7,6	40,2	52,1	9,2	43,1	47,4
500-	8,2	40,0	51,3	5,0	35,4	59,3	6,7	37,8	55,2
Total	13,5	51,9	34,0	7,8	46,2	45,9	10,7	49,1	39,8

Källa: SCB, Västdatabasen, MONA

I den Västsvenska befolkningen har kvinnor generellt högre utbildningsnivå än män. Detta gäller också på arbetsmarknaden där andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning är större och andelen

Andel med högst grundskola 2012

Efter arbetsställets storlek. Sysselsatt dagbefolkning 20-64 år

	Privat sektor			Offentlig sektor		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
1-19	17,2	10,3	14,8	9,8	4,6	5,6
20-49	13,9	9,0	12,1	6,9	4,4	4,9
50-99	13,9	11,0	12,8	5,6	4,8	5,0
100-199	13,4	11,2	12,6	4,1	5,2	4,9
200-499	12,6	10,0	11,6	4,2	4,7	4,5
500-	9,5	8,5	9,2	3,3	2,5	2,7
Total	14,7	10,2	13,1	6,5	5,1	5,5

Källa: SCB, Västdatabasen, MONA

med högst grundskoleutbildning är mindre än bland män. 13,5 procent av männen har högst grundskola. Motsvarande andel för kvinnor är 7,8 procent. Utbildningsnivån varierar mellan arbetsställets storlek samt mellan privat och offentlig sektor. Mönstret är att andelen med högst grundskola är störst på de minsta arbetsställen och att andelen minskar med arbetsställets storlek. Generellt är andelen kvinnor med låg utbildning förhållandevis

liten i alla storleksklasser. I den privata sektorn har totalt 13,1 procent högst grundskoleutbildning medan andelen i offentlig sektor uppgår till 5,5 procent av de sysselsatta. Den största andelen lågutbildade återfinns bland män på små arbetsställen i den privata sektorn.

Utrikes födda på arbetsmarknaden²

Det förekommer markanta skillnader i sysselsättning mellan in- och utrikes födda personer i Västsverige. Skillnaden i sysselsättning mellan in- och utrikes födda har legat konstant kring 25 procentenheter under 2000-talet. Sysselsättningen är lägre för alla grupper av utrikes födda jämfört med svenskfödda, oavsett vilken del av världen man är född i och hur länge man bott i Sverige. Det gäller även dem som varit här i minst 20 år. I nästan alla grupper av utrikes födda oavsett ursprungsländer, har kvinnorna lägre sysselsättning än männen.

Kvinnor har generellt lägre sysselsättningsgrad än män. Samband mellan kön och sysselsättning förstärks av att vara född i ett annat land eller att ha föräldrar som är utrikes födda. Skillnaderna mellan män och kvinnors sysselsättning är större inom gruppen utrikes födda än i totalbefolkningen. Kvinnor födda utanför Europa har den lägsta sysselsättningsgraden av jämförda befolkningsgrupper.

² Utrikes födda på arbetsmarknaden, Västra Götalandsregionen 2014:1

Många faktorer har betydelse för möjligheterna till arbete både för de delar av befolkningen som fötts i Sverige och de som fötts i andra delar av världen. Kön, ålder och utbildningsnivå är individuella faktorer som har betydelse för sysselsättningsnivån. Andra faktorer är strukturella, det kan handla om segregation på arbetsmarknaden, diskriminering, arbetslöshetsnivån på den totala arbetskraften mm.

Utbildningsnivå och sysselsättning hänger samman genom att sysselsättningsgraden generellt är högst för dem med högst utbildningsnivå, men skillnader i sysselsättning finns mellan in- och utrikes födda även inom grupper med samma utbildningsnivå. Även tiden i landet har en avgörande betydelse för graden av sysselsättning.

1.1 EU2020-målen

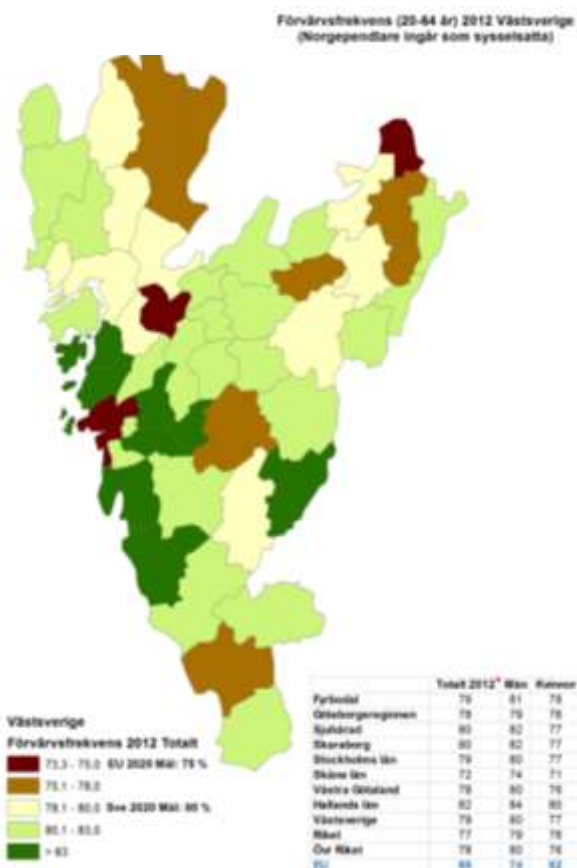
EU-2020målen, redovisade på kommunnivå i Västsverige, illustrerar tydligt de inomregionala skillnader som finns vad gäller de

EU2020-målen, nuläge 2012 i Västsverige

	EU2020 Mål		Nuläge 2012			
	EU	Sverige	Sverige	Halland	VGR	Västsverige
Ökad sysselsättningsgrad	75%	80%	77,1	82%	78%	79%
Höjd utbildningsnivå	40%	40%	43%	38,6%	43,1%	42,5%
Minskade skolavhopp	< 10 %	< 10 %	11%	9,7%	10,8%	10,7%
Minska utanförskapet	< 20 000 000	< 14 %	15%	12%	14%	14%

Källor: Eurostat, SCB, Energimyndigheten och egna beräkningar

socioekonomiska indikatorer som är av särskilt intresse för socialfonden. I nedanstående tabell redovisas på övergripande nivå nuläget för de mål som har starkast koppling till socialfonden. Därefter redovisas och kommenteras målindikatorerna på en mer detaljerad geografisk nivå.

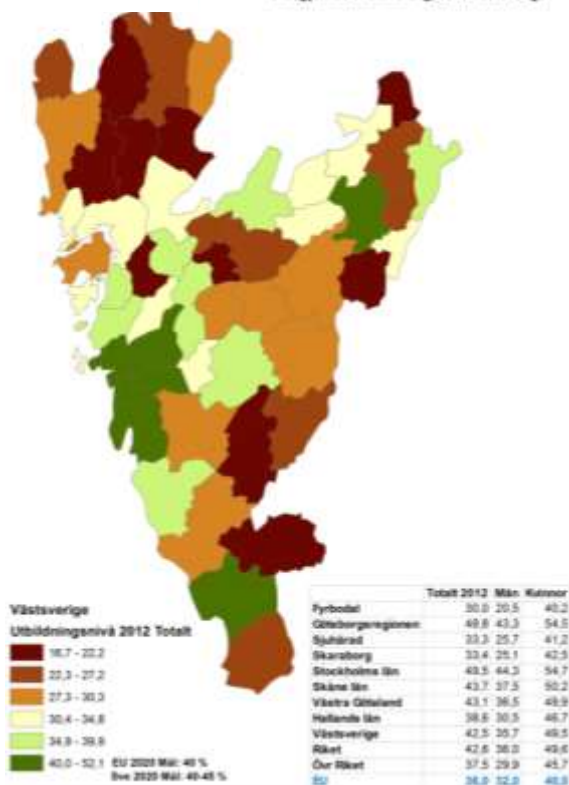


Sverige ska ha en sysselsättningsgrad på minst 80 procent av befolkningen 20 – 64 år.

I Västsverige som helhet var 2012 förvärvsfrekvensen 79 procent, alltså något under målet för 2020. Kvinnornas förvärvsfrekvens uppgick till 77 procent och männens till 80 procent. De inomregionala skillnaderna är stora och varierar från 86,1 procent i Kungsbacka till 73,1 i Trollhättan.

Kvinnor har generellt lägre förvärvsfrekvens än män. Störst är skillnaden i kommuner med en svag och industriinriktad arbetsmarknad. Av de 16 kommuner med en förvärvsfrekvens över 80 procent för kvinnor har flertalet god tillgänglighet till större arbetsmarknader, särskilt till Göteborg.

Andelen 30-34-åringar med minst 2-årig eftergymnasial utbildning, 2012 Västsverige



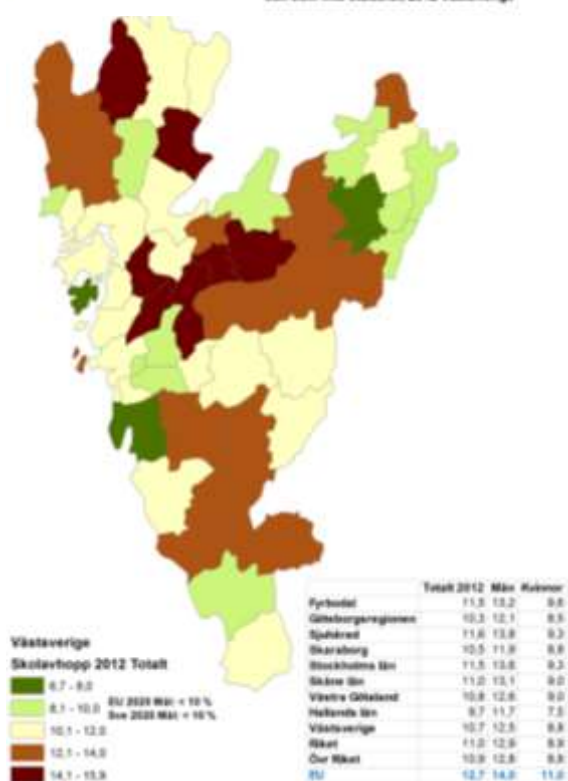
Andelen med högskoleutbildning ska ligga mellan 40 och 45 procent i åldersgruppen 30-34 år.

I Västsverige ligger andelen med högskoleutbildning i åldersgruppen 30-34 år i nuläget på 42,5 procent, alltså väl i linje med målsättningen. Kvinnor har överlag en högre utbildningsnivå än män. Inom Västsverige är skillnaderna också stora när det gäller utbildningsnivån. Göteborgsregionen har en betydligt högre utbildningsnivå än i de övriga delarna av Västsverige.

Variationen är också stor mellan Västsveriges kommuner. Störst andel högskoleutbildade finns i Göteborgsregionen och i de större städerna. För män är andelen störst i Göteborgs kommun med drygt 47 procent och lägst i Färgelanda kommun där bara 9,7 procent av männen har högskoleutbildningen.

Bland kvinnor är andelen med högskoleutbildning högst i Härryda och Göteborg (över 57 procent) och lägst i Gullspång med 21,6 procent.

Andelen 18-24-åringar som inte avslutat gymnasiestudier och som inte studerar, 2012 Västsverige



Andelen 18-24-åringar som inte fullföljt gymnasieskolan och som inte deltar i någon utbildning ska vara lägre än 10 procent år 2020.

Målet på EU-nivå är att till 2020 förbättra utbildningsnivån särskilt genom att minska andelen elever som i förtid avbryter sin skolgång till mindre än 10 procent. Även Sveriges nationella mål är 10 procent. En väl fungerande utbildning stärker Sveriges och regionernas konkurrenskraft samt förbättrar kvinnors och mäns kunskaper och livschanser. Utbildning, särskilt i unga år, minskar risken för utanförskap och social utslagning senare i livet.

I Västsverige ligger Hallands län något under och Västra Götaland något över målet att högst 10 procent inte har avslutat gymnasie studier och inte studerar. Bland kommunerna i Västsverige varierar andelen som har hoppat av gymnasiet och inte studerar mellan som högst nästan 16 procent i Lilla Edet till knappt 7 procent i Kungsbacka. Män ligger längre från målet än kvinnor. I Västsverige som helhet är värdet för män 12,5 procent och för kvinnor 8,8 procent.

Unga som varken arbetar eller studerar

2011 fanns det i Västsverige 21 846 individer 16-25 år som varken arbetar eller studerar. Det finns ingen könsuppdelad statistik för Västsverige men statistiken för riket visar inga stora skillnader mellan män och kvinnor som varken arbetar eller studerar. Något fler tjejer än killar varken arbetar eller studerar. För att räknas till gruppen som varken arbetar eller studerar ska personen under ett helt kalenderår

- inte haft inkomster över ett basbelopp (42 800 kronor 2011)
- inte haft studiemedel, varit utbildningsregistrerad eller studerat vid SFI mer än 60 timmar
- inte arbetspendlat till Norge eller Danmark³.

Tabellen nedan visar antalet individer som varken arbetade eller studerade 2010 och 2011 i Västra Götaland och Halland. Åldersgruppen 20-25 är den största gruppen i båda länen. I Halland motsvarar åldersgruppen 20-25 85,2 procent av samtliga som varken arbetar eller studerar i Halland. Motsvarande för åldersgruppen i Västra Götaland är 84,3 procent. Nyare statistik än år 2011 är inte möjlig att ta fram för unga som varken arbetar eller studerar.

Antalet unga som varken arbetar eller studerar (hela året) i Västsverige 2010 och 2011

	2010			2011		
	16-19 år	20-25 år	16-25 år	16-19 år	20-25 år	16-25 år
Hallands län	462	2662	3124	417	2509	2926
Västra Götalands län	3151	16973	20124	3079	15481	18560
Västsverige	3613	19635	23248	3496	17990	21486

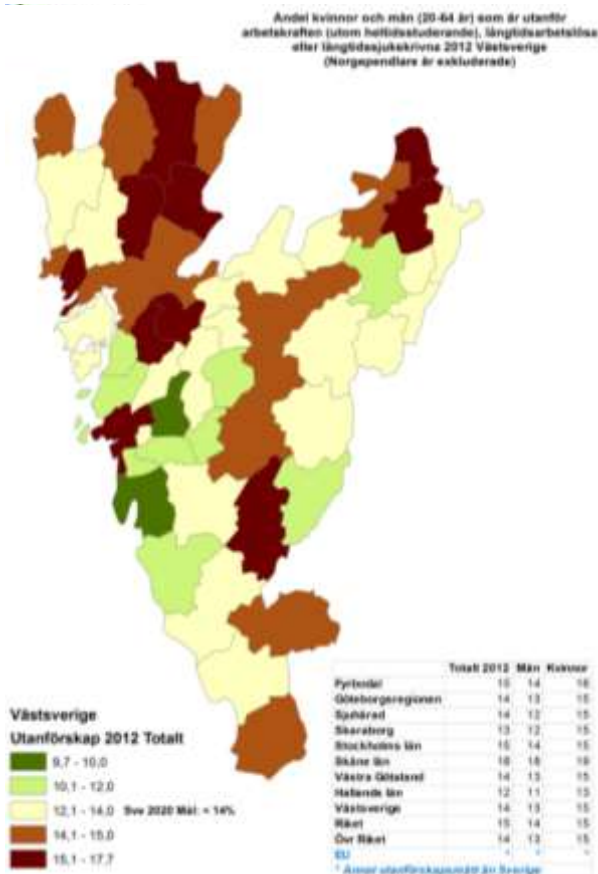
Källa: SCB/Temagruppen Unga i arbetslivet

Inom Västsverige finns det variationer i storlek på gruppen unga som varken arbetar eller studerar. Tjörns kommun har lägst andel unga som varken arbetar eller studerar (5,9 procent) och Töreboda kommun har den högsta andelen unga som varken arbetar eller studerar (15,1 procent). Både Halland och Västra Götaland ligger något under riksgenomsnittet.

Årsrapporten från Temagruppen Unga i arbetslivet visar att de som fått stöd från Försäkringskassan på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning (oftast aktivitetsersättning) är svagast etablerade på arbetsmarknaden allra lägst etableringsgrad av dem som varken arbetar eller studerar⁴.

³ Temagruppen unga i arbetslivet; 2013 års uppföljning av antalet unga som varken arbetar eller studerar.

⁴ Temagruppen unga i arbetslivet; 2013 års uppföljning av antalet unga som varken arbetar eller studerar



Andelen kvinnor och män utanför arbetsmarknaden (utom heltidsstuderande), samt andelen långtidsarbetslösa eller långtidssjukskrivna ska minska till betydligt under 14 procent år 2020.

Trots ekonomisk och sysselsättningsmässig återhämtning efter finanskrisen finns det grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Den ekonomiska och etniska segregationen är stor. I Västsverige står 14 procent utanför arbetskraften (utom heltidsstuderande), är långtidsarbetslösa eller långtidssjukskrivna. Det svenska målet för 2020 har satts till högst 14 procent. Västsverige ligger genomsnittligt alltså ganska bra till i förhållande till målet. Hallands län ligger, med en andel på 12 procent, under målet och Västra Götalands län obetydligt över med 14,4 procent. Skillnaderna är små mellan kvinnor och män när det gäller utanförskap från arbetsmarknaden. Däremot finns även i detta avseende betydande skillnader mellan kommuner i Västsverige. Störst är andelen i Mellerud och Gullspång med en andel på knappt 18 procent medan kommuner som Lerum och Kungsbacka har en andel som understiger 10 procent.

Sammantaget finns det ganska stora inomregionala skillnader i Västsverige. Den generella bilden som beskrivs i analysen, med en positiv utveckling i regionens inflyttningsområden och en svagare utveckling i framförallt mindre kommuner som har ett större beroende av arbetstillfällen i industrin, gäller generellt de indikatorer som är kopplade till EU2020-målen. Det handlar om ett antal kommuner i perifera geografiska lägen i förhållande till centrum i arbetsmarknadsregionerna. I dessa områden är utvecklingen betydligt mer negativ för flera indikatorer som beskriver exempelvis befolknings- och sysselsättningsutveckling, utbildning, arbetslöshet och ohälsa. Folkvärd och arbetsmarknad utvecklas bäst i Göteborgsregionen, Halland och de större städerna. Men här finns också mer av storstadsproblem i form av utanförskap och segregation. I vissa av de större städernas stadsdelar är låga förvärvsfrekvenser, låg utbildningsnivå och skolavhopp större problem än någon annanstans i regionen. Bostadsområden med en stor koncentration av ekonomiskt svaga invånare finns i alla större städer i regionen.

Hållbar utveckling förutsätter att skillnaderna mellan mäns och kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden minskar. Strukturen på den västsvenska arbetsmarknaden medför speciella problem för kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Indikatorer på detta är kvinnors inkomster, andelen deltidsarbetande och kvinnornas förvärvsfrekvenser. I alla dessa avseenden har kvinnor i Västsverige en sämre situation än männen. Orsaker till detta är bland annat att arbetsmarknaden är könssegregerad, att kvinnor pendlar mindre än män och att andelen deltidsarbetande kvinnor är stor. Kvinnors ohälsotal ligger fortsatt över männens.

Unga kvinnor och män med aktivitetsersättning

I Västsverige får 6978 individer 19-26 år aktivitetsersättning från Försäkringskassan. Största antalet får aktivitetsersättning för nedsatt arbetsförmåga. Ett mindre antal får aktivitetsersättning för förlängd skolgång. Åldersgruppen 25-29 redovisas inte uppdelat på kön på grund av för få individer.

Antal mottagare av aktivitetsersättning per delförmån, kön, åldersgrupp, dec 2013

Åldersklass:	Kvinnor		Män		Samtliga	
	19-24	25-29	19-24	25-29	19-24	25-29
Aktivitetsersättning vid förlängd skolgång	518	-	633	-	1151	40
Aktivitetsersättning vid nedsatt arbetsförmåga	1417	1391	1630	1349	3047	2740

Källa: Försäkringskassan

Enligt en studie från Försäkringskassan har 75 procent av de som har aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga någon form av psykisk funktionsnedsättning och mer än 90 procent har hel ersättning⁵.

Utsatta stadsdelar

De större städernas styrka ligger i dess mångfald, skaparkraft och kreativitet. Tillväxt och social utveckling har de senaste tio åren i många avseenden varit positiv. Samtidigt finns växande problem med tendenser till ökande klyftor mellan dem som har och de som saknar arbete och utbildning. I landets större städer finns en tydlig boendesegregation med bostadsområden som är socialt utsatta. I dessa stadsdelar finns grupper som har hamnat i en varierande grad av ett permanent utanförskap. Den sociala och etniska segregationen är en allvarlig riskfaktor som påverkar såväl demokrati som välfärd om inte utvecklingen kan brytas.

Det är i Västsveriges större städer Göteborg, Trollhättan, Borås och Halmstad som problembilden är mest påtaglig. I nedanstående tabell speglas socioekonomin i valda stadsdelarna genom att förvärvsfrekvenser, arbetslöshet, medelinkomst, ohälsotal, utbildningsnivå och behörighet till vidare studier jämförs med respektive kommun som helhet.

Socioekonomiska indikatorer för vissa stadsdelar i Västsverige 2012. Källa: SCB MONA Västdata-basen

	Förvärvsfrekvenser 20-64 år		Andel arbetslösa >10 mån av befolkningen 20-64 år		Medelinkomst 20-64 år		Ohälsotal 2012 20-64 år		Andel 20-64 med högst grundskola		Andel behöriga till gymnasiet*		Andel behöriga till högskola**	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Andersberg	51,7	39,0	32,1	33,6	167 042	116 369	47,1	59,4	27,0	35,5	82,8	64,3	56,5	67,9
Halmstads kommun	78,9	76,2	4,2	4,0	304 326	232 046	23,3	35,1	13,9	11,0	89,3	92,4	74,5	83,9
Hässleholmen	54,1	46,0	23,5	23,3	186 839	146 793	42,1	51,1	27,9	29,8	67,9	72,7	75,9	82,1
Norrby	49,0	41,3	27,6	28,6	157 962	127 660	45,2	52,6	32,6	38,0	74,1	70,0	81,3	93,3
Borås kommun	79,3	75,4	4,0	3,7	304 902	233 625	27,2	39,5	18,1	14,5	87,5	90,6	81,8	90,6
Kronögården	43,5	36,9	50,5	37,1	155 843	116 863	40,4	48,1	31,3	35,8	46,9	56,8	58,3	60,0
Trollhättans kommun	73,9	71,3	8,4	6,5	298 070	229 106	23,5	36,5	14,7	13,9	82,5	84,1	69,5	81,9
Gårdstensberget	58,2	46,0	17,5	18,5	186 914	130 658	29,8	41,6	26,0	28,9	52,0	50,0	47,8	66,7
Hjällbo	56,5	43,8	19,3	22,2	174 026	124 691	38,3	44,7	30,9	33,2	71,2	64,5	62,5	43,5
Bergsjön	50,8	40,3	22,8	18,6	160 228	119 489	40,4	46,6	27,9	30,6	56,6	56,3	56,8	67,1
Norra Biskopsgården	54,5	38,5	24,8	23,8	170 751	108 453	29,9	29,9	31,6	33,3	64,3	75,0	73,7	63,6
Göteborgs kommun	73,9	71,8	4,4	3,5	304 919	236 752	23,2	30,6	12,9	11,0	82,7	84,6	73,6	80,4

* Av de avgångna från årskurs 9 2012

** Av de avgångna från gymnasieskolan 2012

Uppgifterna i tabellen ovan, bekräftar att det i de aktuella städerna finns stadsdelar och invånare som befinner sig i en särskilt utsatt position. Genom att motverka strukturella hinder med hjälp av det regionala utvecklingsarbetet kan initiativkraft och potential hos kvinnor och män tas tillvara. Liknande problembild finns även i andra större kommuner i Västsverige.

⁵ Försäkringskassan (2012) Tio år med aktivitetsersättning- en studie av situationen för unga med aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga. Stockholm: Försäkringskassan

1.2 Västsveriges regionala handlingsplan för Socialfonden bidrar till EU:s strategi för smart, hållbar och inkluderande tillväxt - Europa 2020

Genom det regionala utvecklingsansvaret ska Västra Götalandsregionen och Region Halland bidra till en hållbar tillväxt och utveckling i respektive län. Begreppet hållbar tillväxt och utveckling innebär i detta sammanhang en helhetssyn på människors och samhällets behov, förutsättningar och problem. Utgångspunkten är att ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden är ömsesidigt beroende av varandra och att dessa behöver utvecklas i takt för en god samhällsutveckling. Hållbar tillväxt och utveckling, utifrån de tre dimensionerna, är utgångspunkten för de regionala utvecklingsstrategierna i Västra Götalandsregionen och Region Halland. Ur ett regionalt perspektiv är den regionala handlingsplanen för Socialfonden i Västsverige ett av flera verktyg för att genomföra de regionala utvecklingsstrategierna.

Programmen är också ett av flera verktyg för att genomföra Europa 2020-strategin. I Europa 2020-strategin används begreppen smart, hållbar och inkluderande tillväxt, vilka relaterar till de ekonomiska, sociala och miljömässiga dimensionerna som ligger på regionerna och den regionala tillväxtpolitiken att hantera. Mer specifikt avses:

- Smart tillväxt syftar till en ekonomisk utveckling som baseras på kunskap och innovation,
- Hållbar tillväxt innebär en resurseffektiv, grön och konkurrenskraftig ekonomi,
- Inkluderande tillväxt avser en hög sysselsättning med en social och territoriell sammanhållning.

Dessa tre delar fångas i den svenska partnerskapsöverenskommelsens tre prioriteringar. Partnerskapsöverenskommelsen träffas mellan Sveriges regering och Europeiska kommissionen. Den syftar till att finna samordningsmöjligheter mellan regionalfond, socialfond, landsbygdsfond och havs- och fiskefond för att få ut största möjliga effekt av pengarna. Prioriteringarna är:

- Främja konkurrenskraft, kunskap och innovation,
- Förstärka hållbart och effektivt nyttjande av resurser för en hållbar tillväxt,
- Öka sysselsättningen, främja anställningsbarheten och förbättra tillgängligheten till arbetsmarknaden.

Europeiska kommissionen har tagit fram elva tematiska mål⁶ i syfte att stärka strukturfondsprogrammets koppling till Europa 2020-strategin. Medlemsstaterna ska se till att den strategi och de åtgärder som föreskrivs i de operativa programmen är förenliga med och griper sig an de utmaningar som anges i nationella reformprogram samt i de övriga nationella strategier som syftar till att bekämpa arbetslöshet, fattigdom och social utestängning. Minst 20 procent av de totala ESF-medlen i varje medlemsstat ska anslås för det tematiska målet att främja social delaktighet, bekämpa fattigdom och all diskriminering.

⁶ Tematiska mål: 1. Att stärka forskning, teknisk utveckling och innovation, 2. Att öka tillgången till, användningen av och kvaliteten på informations- och kommunikationsteknik, 3. Att stärka små och medelstora företags konkurrenskraft, 4. Att stödja övergången till en koldioxidsnål ekonomi inom alla sektorer, 5. Att främja anpassning, riskförebyggande och riskhantering i samband med klimatförändringar, 6. Att skydda miljön och främja en hållbar användning av resurser, 7. Att främja hållbara transporter och få bort flaskhalsar i viktig nätinfrastruktur, 8. Att främja sysselsättning och arbetskraftens rörlighet, 9. Att främja social inkludering och bekämpa fattigdom, 10. Att investera i utbildning, färdigheter och livslångt lärande genom att utveckla utbildnings- och fortbildningsinfrastrukturen, 11. Att förbättra den institutionella kapaciteten och effektiviteten hos den offentliga förvaltningen.

1.2.2 Regionala tillväxtstrategier i Västsverige

Västra Götaland 2020 – strategi för tillväxt och utveckling i Västra Götaland 2014-2020

Västra Götaland 2020 är den gemensamma vägvisaren för Västra Götalands utveckling och är framtagen i bred samverkan med kommuner, kommunalförbund och övriga samhället. Strategin har starka kopplingar till EU:s strategi för tillväxt, Europa 2020. Insatserna inom Västra Götaland 2020 beskrivs i fyra tematiska mål: En ledande kunskapsregion, En region för alla, En region där vi tar globalt ansvar samt en region som syns och engagerar. Inom dessa tematiska mål finns 32 prioriterade frågor fördelade på nio områden. Inom varje område beskrivs mål som visar inriktningen på arbetet.

Insatserna inom området *En region för alla* har en tydlig koppling till genomförandet av den Västsvenska handlingsplanen för socialfonden. Det handlar om att öka satsningarna på att ge invånarna i hela Västra Götaland bra möjligheter att utvecklas med betoning på utbildning, arbete och kommunikationer. De två områden som primärt berör socialfonden listas nedan.

En region för alla

Bryta utanförskap och segregation och stärka kopplingarna mellan utbildning och arbetsliv

- *Skapa en sammanhållen arena för ungas möjligheter till praktik, ferieplatser och mentorer*
- *Kraftsamling på ökad samverkan mellan eftergymnasial utbildning och arbetslivet*
- *Främja ett arbetsliv som aktivt engagerar sig för barn och ungdom*
- *Lösa urbana utmaningar i de större städerna*

Livslångt lärande för ökad delaktighet och konkurrenskraft

- *Fler ska bedriva eftergymnasiala studier och avhoppet från skolan ska minska*
- *Förkorta och förenkla vägen till arbetsmarknaden genom vägledning och validering*
- *Effektiv kompetensförsörjning och livslångt lärande i företag och organisationer*
- *Utveckla samordning inom utbildningssystemet för att möta framtidens kompetensbehov*

Alla ungdomar ska ges förutsättning att få bra ingångar i samhället. Tendensen att många med sämre stöd hemifrån hamnar i utanförskap eller att invånare med utländsk bakgrund utsätts för diskriminering ska brytas. Sociala och ekonomiska skillnader mellan stadsdelar och bostadsområden i Göteborg och andra större städer måste minska. Kopplingarna mellan arbetsliv och studier ska stärkas i utbildningssystemet. Arbetet med validering, kompetensförsörjning- och utveckling och matchning av kompetens ska intensifieras.

Tillväxtstrategi för Halland 2014-2020

Det övergripande styrdokumentet i Halland är den regionala utvecklingsstrategin (RUS) 2005-2020 med visionen Halland - bästa livsplatsen och med strategier på tre områden: Förverkliga bodrömmar, bygga företag med kunskap och skapa fördelar av läget. Utifrån den regionala utvecklingsstrategin har sex utmaningar identifierats: Att identifiera och ta tillvara innovationer, att närma oss nya tillväxtmarknader, att stärka den egna regionens tillväxt och närma oss andra, att göra Halland mer känt, att bredda kompetensen och stärka utbildning och kunskap samt att medverka till attraktivt boende och goda livs- och boendemiljöer.

I arbetet för att stärka regionens konkurrenskraft och för att öka inkluderingen på arbetsmarknaden finns ett antal prioriteringar som har en tydlig koppling till arbetet med den europeiska socialfonden i

Västsverige. Region Hallands prioriteringar möter tematiska mål och prioriteringar i socialfondsprogrammets båda programområden:

- Alla elever ska ges goda förutsättningar att fullfölja grund- och gymnasieskolan.
- Att högre studier och yrkesstudier blir ett naturligt val.
- Ett entreprenöriellt förhållnings- och undervisningssätt i skolan.
- Att Halland ska ligga i framkant avseende kunskap, tillgänglighet och användningen av den senaste tekniken.
- En regional struktur för matchning och en utökad samverkan mellan skola och arbetsliv.
- Att arbeta för en jämställd arbetsmarknad.
- Att öka anställningsbarheten hos invånare som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- Att stödja utvecklingen av sociala innovationer och socialt företagande för fler i arbete.

1.2.3 Kompetensplattformsuppdraget

Genom kompetensplattformsuppdraget har Västra Götalandsregionen och Region Halland etablerat regionala strukturer genom exempelvis samverkansavtal med kommuner, utveckling av branschråd, samt stödstrukturer för validering, vägledning och utbildningsplanering. Syftet med uppdraget är att skapa förutsättningar för en god regional kompetensförsörjning som tillgodoser kompetensbehoven på arbetsmarknaden idag och i framtiden. Dessa strukturer bör med fördel nyttjas inom ramen för socialfonden för ökad samverkan bland annat inom utbildningssektorn och mellan utbildningssektorn och arbetsmarknadens parter. I Västra Götalandsregionen och Region Halland utgör arbetet med kompetensplattformarna en viktig del i genomförandet av respektive tillväxtstrategi.

2. Regionens utvecklingsbehov och inriktning för Europeiska socialfonden

Den regionala handlingsplanen tar sin utgångspunkt i det nationella operativa programmet. I detta kapitel identifieras sex utvecklingsbehov i Västsverige kopplat till det nationella programmet, socioekonomiska analysen, regionala tillväxtstrategier samt dialoger med regionala och lokala aktörer. Dessa utvecklingsbehov ska ge en djupare förståelse för handlingsplanens prioriteringar i kapitel 3.

Identifierande utvecklingsbehov:

2.1 Utvecklingsbehov 1: Möta omställningsbehov på arbetsmarknaden

Internationell konkurrens och teknisk utveckling förändrar ständigt arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens. Individer och företag behöver därför kontinuerligt anpassa sig till nya krav. Detta är centralt både för individers anställningsbarhet och för företags konkurrenskraft. Därmed finns det ett ständigt behov av omställning till nya kompetenser i det västsvenska näringslivet.

Det har också skett en förskjutning från industri till privat tjänstesektor, vilket dels förklaras av en omfattande produktivitet utveckling inom industrin, vilket medfört ett minskat behov av arbetskraft. En annan förklaring är den outsourcing som gjorts från industribranscher till tjänstebranscher. Detta till följd av ett ökat fokus på kärnverksamheten i industriföretag.

Denna utveckling bedöms att förstärkas av tillväxtekonomiernas omställning mot produkter och tjänster med ett högt förädlingsvärde. Tidigare var det industriarbetare utan högre utbildning vars jobb utmanades av ekonomier med lägre löner. De närmsta åren kommer betydligt fler löne- och kompetensnivåer att utmanas. Ett exempel på strukturell påverkan kommer från utvecklingen av allt kraftfullare datorer, vilket ökar möjligheterna till automation. Det innebär i sin tur att allt fler arbeten i allt fler branscher kommer att automatiseras. En annan strukturell påverkan kommer från den tekniska utvecklingen inom vård och omsorg. Sammantaget accentuerar utvecklingen behovet av att stödja en omställning till nya kompetenser som underlättar strukturomvandlingen i Västsverige.

Anställda i Västsverige behöver ha tillgång till livslångt lärande för att utveckla kompetens som stödjer olika omställningsbehov. Omvandlingstakten på arbetsmarknaden ställer krav på såväl individ som arbetsgivare och samhälle att hitta effektiva vägar för omställning oberoende av ekonomisk konjunktur. Att företag, särskilt små och medelstora, arbetar strategiskt med sin kompetensförsörjning är viktigt för att Västsveriges näringsliv ska vara fortsatt konkurrenskraftigt.

Sammanfattningsvis prioriterar Västsverige följande för att möta omställningsbehoven på arbetsmarknaden:

- Möjligheterna för små och medelstora företag att arbeta med strategisk kompetensförsörjning.
- Möjligheter för sysselsatta i små- och medelstora företag att kompetensutvecklas.
- Ökad rörlighet på arbetsmarknaden genom tillgång till livslångt lärande för anställda.

2.2 Utvecklingsbehov 2: Matchning mellan utbildning och arbetsliv för ökad sysselsättning

Internationell konkurrens och teknisk utveckling förändrar ständigt arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens och ger bränsle åt strukturomvandlingen i Västsverige. Matchningen försvåras av att takten i strukturomvandlingen i många fall är högre än utbildningssystemets anpassningsförmåga. För invånare i Västsverige är de egna kunskaperna och kompetenserna avgörande för möjligheterna till karriärväxling, löneutveckling och rörlighet på arbetsmarknaden. En väl fungerande matchning är samtidigt avgörande för det västsvenska näringslivets konkurrenskraft och bristen på arbetskraft med relevant utbildning är ett stort tillväxthinder för näringslivet. På samma sätt är en fungerande matchning betydelsefull för välfärdssektorns utveckling.

Ett problem i sammanhanget är att övergången från skola eller arbetslöshet till arbete tar allt längre tid. En anledning är en allt för svag överensstämmelse mellan yrkesutbildning och arbetsliv. Bland kvinnor anser cirka 43 procent som gått yrkesförberedande program att deras yrke inte stämmer överens med genomförd utbildning. För män är motsvarande siffra 36 procent. Prognoser över arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens de kommande åren visar att den största bristgruppen är personer med yrkesinriktad gymnasieutbildning. Särskilt personer med omvårdnadsutbildning.

Att personer med omvårdnadsutbildning är en bristgrupp tydliggör kopplingen mellan den demografiska utvecklingen, befolkningsutvecklingen och matchningsproblematiken i Västsverige. En ökande och åldrande befolkning leder till ett ökat behov av välfärdstjänster, vilket ökar behovet av personal inom hälso- och sjukvård, äldreomsorg och social omsorg. Stora pensionsavgångar och en relativt svag utveckling av antalet i förvärvsarbetande åldrar är en stor utmaning avseende kompetensförsörjningen av välfärdssektorn.

En ytterligare faktor som förstärker matchningsproblematiken är kvinnors och mäns traditionella utbildnings- och yrkesval. Traditionella yrkes- och utbildningsval leder till svårigheter för företag inom teknik att rekrytera arbetskraft, vilka i dagsläget domineras av män. Majoriteten av kvinnorna väljer yrken inom vård, omsorg och skola. Motsvarande gäller för att få fler män att välja lärare- eller vårdyrken. En ökad jämställdhet på arbetsmarknaden ökar rörligheten och kan förbättra kompetensförsörjningen.

Vidare bedöms efterfrågan på personer med enbart grundskoleutbildning eller endast teoretisk gymnasieutbildning att minska, samtidigt ökar efterfrågan på personer med högskoleutbildning. Förvärvsfrekvensen för kvinnor och män utan gymnasieutbildning i Västsverige är drygt 15 % lägre än för kvinnor och män med gymnasial utbildning. I gruppen med förgymnasialt utbildade finns också många med längre arbetslöshetstider.

Sammanfattningsvis prioriterar Västsverige följande inom utvecklingsbehovet matchning mellan utbildning och arbetsliv för ökad sysselsättning:

- Kompetensförsörjning och nyrekrytering inom vård och omsorg för att möta kommande kompetensbehov.
- Främja en mer jämställd arbetsmarknad genom att bryta könstereotypa utbildnings- och yrkesval.
- Stärkt samverkan mellan utbildning och arbetsliv.
- Stärka förutsättningarna för att studie- och yrkesvägledning ska vara hela skolans ansvar.

2.3 Utvecklingsbehov 3: En mer inkluderande arbetsmarknad

Den demografiska utmaningen i Västsverige förutsätter ett mer inkluderande förhållningssätt på arbetsmarknaden för att klara framtida välfärd och tillväxt. Detta ligger även i linje med Europa 2020 – EU:s strategi för tillväxt och Västra Götalands och Hallands tillväxtstrategier.

Västsverige har bland de högsta förvärvsfrekvenserna i landet, men det finns stora inomregionala skillnader. Det finns många kvinnor och män i Västsverige med en svag förankring på arbetsmarknaden och detta kan leda till ett långvarigt utanförskap. Orsaker till att kvinnor och män hamnar utanför arbetsmarknaden kan vara utbildning, diskriminering, funktionsnedsättning, språk, hälsa och/eller ålder. För kvinnor och män som varit borta från arbetsmarknaden kan ett jobb ge meningsfullhet i vardagen och ökad självkänsla.

I vardagen exponeras vi för olika sociala och ekonomiska villkor, och förutsättningarna att påverka och kontrollera den egna livssituationen varierar. Detta innebär inte bara att vi har olika livsvillkor utan inverkar även på och hälsa och livslängd. De socioekonomiska förutsättningarna skiljer sig markant mellan olika delar inom regionen och inom kommunerna, vilket märks inte minst vad gäller sysselsättningsgrad, inkomst eller fullföljd utbildning. Klyftorna ökar mellan fattiga och rika bostadsområden. För att fler ska kunna delta i arbetslivet är det viktigt att minska de socioekonomiska skillnaderna. Studier visar att det är svårt att återföra människor till arbetslivet efter ett halvårslångt eller längre utanförskap, orsakat av sjukskrivning, arbetslöshet eller bådadera. Det ställer i sin tur krav på individuella, sociala, innovativa och flexibla lösningar, för att fler ska ha möjlighet att inträda eller närma sig arbetsmarknaden.

Tillsammans med utomeuropeiskt födda är kvinnor och män med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmågan den grupp av arbetslösa som ökat snabbast de senaste åren. Huvudsakliga anledningen till att antalet arbets sökande med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ökat är att fler kvinnor och män som tidigare var sjukskrivna nu är inskrivna hos Arbetsförmedlingen. Detta innebär att kvinnor och män som tidigare haft lång period av sjukskrivning återkommit till arbetskraften. Kvinnor och män med en psykisk funktionsnedsättning har den lägsta sysselsättningsgraden av inom målgruppen. För att öppna arbetsmarknaden för alla krävs helhetstänkande. Där utbyggnaden av samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadensparter utvecklas.

Validering är ett effektivt verktyg för att ge kvinnor och män en kortare väg till arbetsmarknaden. Dock behövs tydliga riktlinjer och beslut från nationell nivå i frågan för att fullt nyttja dess potential.

Sammanfattningsvis prioriterar Västsverige följande inom utvecklingsbehov en mer inkluderande arbetsmarknad:

- Ökad samverkan mellan relevanta aktörer som bidrar till att underlätta etableringen på arbetsmarknaden.
- Ge kvinnor och män förutsättningar att kunna etablera sig, återinträda på eller närma sig arbetsmarknaden efter egen förmåga.
- Förebygga och motverka diskriminering på arbetsmarknaden.
- Främja samverkan mellan myndigheter och andra aktörer för en inkluderande arbetsmarknad.

2.4 Utvecklingsbehov 4: Minska den psykiska ohälsan

Försäkringskassans statistik visar att sjukskrivningar orsakade av psykisk ohälsa ökar och utskrivning av antidepressiva medel i Västsverige är bland de högsta i landet. Psykisk ohälsa ligger bakom en tredjedel av alla sjukskrivningar idag. Den vanligaste orsaken för sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa är stressrelaterade sjukdomar⁷. Antalet sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa varierar beroende på var i regionen man bor. Begreppet psykisk ohälsa är ett vitt begrepp och innefattar nedsatt psykiskt välbefinnande till psykisk sjukdom t.ex. psykos, depression och psykiska funktionsnedsättning⁸.

Myndigheter och lokala aktörer har under framtagandet av regionala handlingsplanen lyft den ökande psykiska ohälsan, främst bland kvinnor. Detta bekräftas också av Försäkringskassans statistik.

Psykisk ohälsa finns i alla åldersgrupper, och förekommer i flera olika grupper i samhället. Det som ofta lyfts fram den senaste tiden är den arbetsrelaterade psykiska ohälsan. Det är den vanligaste orsaken för sjukskrivning bland kvinnor i Västsverige.

Sammanfattningsvis prioriterar Västsverige följande inom utvecklingsbehov minska den psykiska ohälsan:

- Samordnade insatser för kvinnor och män med sammansatt problematik, utifrån individens behov.
- Strukturell samverkan för att förebygga och minska psykisk ohälsa.
- Främja socialt företagande som en väg tillbaka till sysselsättning.

2.5 Utvecklingsbehov 5: Minskade Skolavhopp

Unga kvinnor och män som saknar en fullständig gymnasieutbildning har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta för att kompetenskraven har ökat och fortsätter att öka. Utbildning, särskilt i unga år, minskar risken för utanförskap senare i livet.

Övergången mellan utbildning och arbete fungerar väl för majoriteten av unga kvinnor och män. Trenden är att unga etablerar sig senare på arbetsmarknaden idag jämfört med för några årtionden och byter arbeten oftare än äldre.

Unga som varken studerar eller arbetar är en relativt konstant grupp men andelen varierar inom regionerna, kommunerna och stadsdelarna i Västsverige. Unga kvinnor och män med en funktionsnedsättning har särskilt svårt etablera sig på arbetsmarknaden.

SCB:s statistik visar att unga män i Västsverige halkar efter i utbildningen. Mindre än 40 procent av unga män går vidare till högskolestudier. På längre sikt påverkar detta möjligheterna att tillgodose behovet av kompetens i yrken där det krävs högre utbildning.

Att alla har möjlighet att fullfölja sin gymnasieutbildning ökar kvinnors och mäns livschanser och stärker deras ställning på arbetsmarknaden. Det bidrar samtidigt till regionernas konkurrenskraft och rörligheten på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis prioriterar Västsverige följande inom utvecklingsbehovet minskade skolavhopp:

- Strukturell samverkan för att förebygga skolavhopp.

⁷ Statistik från Försäkringskassan 2013

⁸ Regional utvecklingsplan för vuxenpsykiatri, 2014-2018. Västra Götalandsregionen

- Aktivt arbeta både på struktur- och individnivå för kvinnor och män som hoppat av skolan i förtid.

2.6 Utvecklingsbehov 6: En förbättrad integration

Under senare år har invandringen ökat kraftigt. Kvinnor och män som kommer till Västsverige har olika förutsättningar när de ska etablera sig här. Detta är både en möjlighet och en utmaning för de samhällsinstitutioner som arbetar med integration, oavsett om det gäller stöd vid etableringen, i vägledningsfrågor, validering av kunskaper och kompetenser, val av studier eller tillgång till arbete. I Västsverige, liksom övriga riket, har utrikes födda kvinnor och män en lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda. För utrikes födda är det vanligare att yrkesnivån inte matchar personens utbildningsnivå. Arbetsmarknadsetablering är en stor och viktig del av de utvecklingsbehov som finns gällande integration. Det behöver dock sättas i perspektivet att integration är mer än enbart arbetsmarknadsetablering. För att få till stånd ett framgångsrikt integrationsarbete behöver det även komma till stånd insatser som främjar social integration. I Västsverige finns ett stort behov av insatser för att bryta den sociala isolering många nyanlända upplever.

Utrikes födda är ingen homogen grupp. Det tar olika lång tid att etablera sig på arbetsmarknaden. För utrikesfödda kvinnor tar det betydligt längre tid att etablera sig på arbetsmarknaden. Det nationella socialfondsprogrammet lyfter också att nyanlända kvinnor i lägre utsträckning tar del av arbetsförberedande insatser. Detta gör det angeläget att i Västsverige aktivt främja nyanlända kvinnors och mäns etablering, vilket ligger i linje med det nationella socialfondsprogrammets utpekade målgrupper.

Möjligheterna för alla på arbetsmarknaden påverkas av många faktorer som ålder, utbildningsbakgrund, språkkunskaper och familjesituation. För nyanlända kvinnor och män är tiden man levtt i Sverige också en viktig faktor för sysselsättningsgraden. Personer som kommit som skyddsbehövande eller som anhöriginvandrare har ofta svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, svårast har kvinnor.

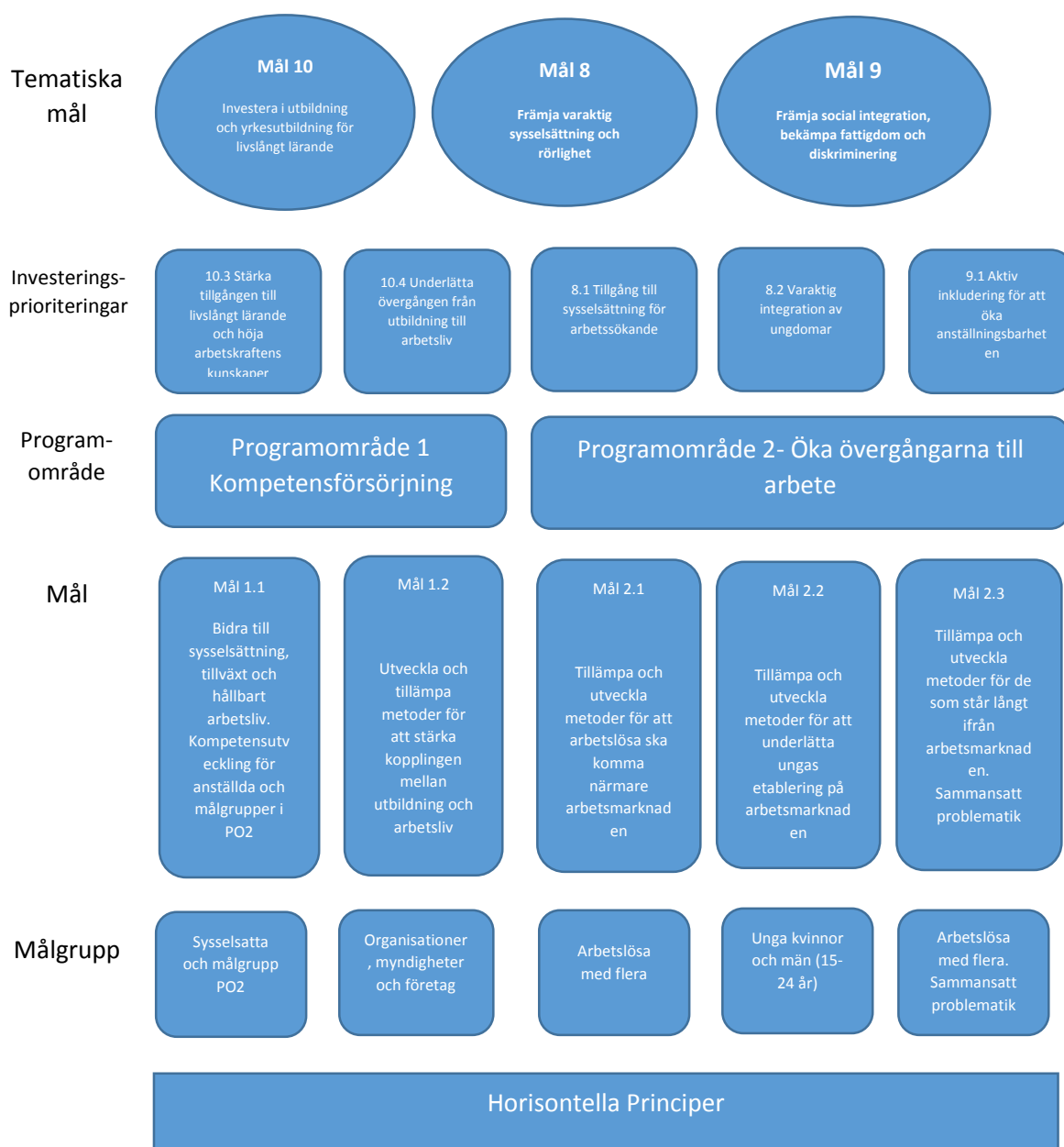
Sammanfattningsvis prioriterar Västsverige följande inom utvecklingsbehovet en förbättrad integration:

- Ökad samverkan mellan relevanta aktörer för att underlätta nyanländas etablering.
- Attitydpåverkande för att motverka diskriminering och främja mångfald på arbetsmarknaden
- Ta tillvara på redan existerande kunskap och kompetens.

3. Programområden

Den regionala handlingsplanen för Europeiska socialfonden 2014-2020 i Västsverige omfattar två programområden: Kompetensförsörjning och Öka övergångarna till arbete. Varje område är uppdelat i investeringsprioriteringar utformade av kommissionen utifrån de 11 tematiska mål som är satta i det gemensamma ramverket för ESI-fonderna. Texten för respektive avsnitt inleds med gällande investeringsprioritering, följt av det tematiska målet som berörs. Efter det tematiska målet följer Västsveriges mål och prioriteringar.

Översikt. Socialfondsprogrammet 2014-2020



3.1 Programområde 1 – Kompetensförsörjning

Programområde 1 riktar sig huvudsakligen mot redan sysselsatta kvinnor och män inom tematiskt mål 1.1 samt mot företag, myndigheter och organisationer inom tematisk mål 1.2. Det första tematiska målet (1.1) är därmed ett individinriktat tematisk mål medan tematiskt mål 1.2 avser strukturer och samverkan.

Investeringsprioritering 10.3

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

3.1.1 Mål 1.1

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

Det tematiska målets koppling till regionala tillväxtstrategier

Tillväxtstrategierna för Region Halland och Västra Götalandsregionen betonar vikten av att fortsätta utvecklas som kunskapsregioner för att stärka konkurrenskraften. En god kompetensförsörjning i företag och organisationer bidrar till ökad rörlighet på arbetsmarknaden och ökar förmågan till omställning. Tillväxtstrategierna betonar också behovet av en mer jämställd och inkluderande arbetsmarknad liksom vikten av en förbättrad matchning mot framtida kompetensbehov. Vidare bidrar kompetensutveckling av redan sysselsatta till ökad innovationsförmåga och stärker den enskildes ställning på arbetsmarknaden.

Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Kvalitativa mål

- Verksamma kvinnor och män inom små och medelstora företag stärker sin ställning arbetsmarknaden genom kompetensutveckling som utgår från verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov
- Verksamma kvinnor och män inom vård och omsorg stärker sin ställning på arbetsmarknaden genom kompetensutveckling som utgår från verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov
- Öka sysselsättning och konkurrenskraft genom att verksamheter utvecklar sin förmåga att arbeta med strategisk kompetensförsörjning, breddad rekrytering och jämställdhet på arbetsplatsen.

Prioriterade områden - Kompetensförsörjning

Målgruppen för insatser inom det tematiska målet är alla sysselsatta, såväl företagare som anställda, oavsett anställningsform och tidslängd och inom privat och offentlig sektor, samt verksamma inom den sociala ekonomin. Målgruppsdefinitionen är bred i syfte att möta behov av kompetensutveckling i alla typer av verksamheter. Målgruppen inom programområdet omfattar dessutom kvinnor och män som är prioriterade inom programområde 2.

I den Västsvenska handlingsplanen prioriteras kompetensutvecklingsinsatser i små- och medelstora företag samt inom vård och omsorg.

Förutsättningar för ett livslångt lärande och tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling på arbetsplatsen är väsentligt för att bibehålla och stärka konkurrenskraften och förbättra matchningen på arbetsmarknaden i Västsverige.

Insatserna syftar till att kvinnor och män i målgruppen utvecklar kompetens som är relevant utifrån framtida arbetsmarknadsbehov såväl som arbetsgivarens behov av kompetens. Detta synliggörs i en analys av verksamhetens förutsättningar, möjligheter och behov. Analysen ska också synliggöra befintlig erfarenhet och kompetens hos redan anställda i verksamheten. Ledningen och de anställdas engagemang och delaktighet i analysen, planeringen och genomförandet utgör en förutsättning för att skapa en lärande miljö på arbetsplatsen.

Omvandlingen på arbetsmarknaden gör att kunskapskraven höjs, vilket ställer nya krav på omställningsförmåga hos både arbetsgivare och arbetstagare. Med kompetensförsörjning avses både kompetensutvecklingen för sysselsatta och verksamhetens förmåga att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning. Med förnyad eller utvecklad kompetens stärks kvinnors och mäns möjligheter att klara pågående strukturomvandling. Det ger kvinnor och män handlingsalternativ och skapar förutsättningar för ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Kvinnor och män som deltar i insatser ska stärka sin position på den egna arbetsplatsen, samtidigt som deras förmåga till omställning och karriärväxling ökar. Validering är ett viktigt verktyg i sammanhanget.

Förutsättningarna behöver förbättras för att fler små- och medelstora företag ska kunna växa. Den generellt sett låga utbildningsnivån är på sikt ett hot mot konkurrenskraften och de sysselsattas möjligheter på arbetsmarknaden. För att små- och medelstora företag ska fortsätta vara konkurrenskraftiga krävs ett ökat användande av strategisk kompetensförsörjning samt kompetensutveckling av anställda kvinnor och män.

Den demografiska utvecklingen kommer att leda till stora kompetensbehov inom vård och omsorg. För att klara av att bibehålla en fungerande välfärd är det viktigt att kontinuerligt kompetensutveckla sysselsatta inom sektorn, såväl som arbeta strategiskt med nyrekrytering och kompetensförsörjning i stort.

Genom att kvinnor och män i prioriterade grupper inom programområde 2 kan delta i kompetensutvecklingsinsatserna skapas förutsättningar för dessa målgrupper att få arbetslivserfarenhet, referenser och tillgång till arbetsrelevanta nätverk. Insatser med målgrupper från programområde 2 kan även underlätta för deltagande organisationers och verksamheters tillgång till arbetskraft med rätt kompetens.

I vissa branscher har parterna tecknat yrkesintroduktionsavtal eller motsvarande, vilket ger möjligheter till anställningar där arbete kombineras med handledning och utbildning. Enligt det operativa programmet ska både den nationella och regionala planen prioritera bransch- och partsgemensamma projektinitiativ som på motsvarande sätt syftar till att, genom

kompetensutveckling och lärande på arbetsplatsen, bredda vägarna in på arbetsmarknaden för personer som saknar relevant yrkeserfarenhet och som hör till de prioriterade grupperna.⁹

Exempel på insatser

- Genomföra kunskapshöjande aktiviteter för verksamma inom små- och medelstora företag i syfte att stärka kvinnors och mäns möjligheter och ställning på arbetsmarknaden
- Genomföra kunskapshöjande aktiviteter för verksamma inom vård och omsorg i syfte att stärka kvinnors och mäns möjligheter och ställning på arbetsmarknaden
- Genomföra kunskapshöjande aktiviteter för kvinnor och män i syfte att möta specifika kompetensbehov som finns inom verksamheten eller på arbetsmarknaden
- Tillämpa och utveckla metoder för strategisk kompetensförsörjning i företag och organisationer
- Genomföra kompetensutvecklingsinsatser med blandade målgrupper från programområde 1 och 2 i syfte att både kompetensutveckla och nyrekrytera
- Genomföra kunskapshöjande insatser för att motverka diskriminering och bidra till en mindre könssegregerad arbetsmarknad

Regionens kvantitativa målvärde

Anställda deltagare inklusive egenföretagare:	31 066
Arbetslösa deltagare:	818

⁹ Insatser gällande yrkesintroduktionsavtal ska komplettera den verksamhet som bedrivs av arbetsförmedlingen och rikta sig till andra målgrupper än de som idag omfattas av det ekonomiska stödet för yrkesintroduktionsanställningar, i enlighet med EU:s statsstödsregler. Det är därmed modellen som yrkesintroduktionsavtalen bygger på som främjas.

Investeringsprioritering 10.4

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

3.1.2 Mål 1.2

Utveckla och tillämpa metoder och former för samverkan vilka förstärker koppling mellan utbildning och arbetsliv.

Det tematiska målets koppling till regionala tillväxtstrategier

Tillväxtstrategierna i Västra Götaland och Halland betonar att samverkan mellan skola och arbetsliv behöver stärkas för att få fler i sysselsättning och för att möta framtida kompetensbehov. Samverkan mellan arbetslivet och utbildningsanordnare är nödvändig för höja kvalitén inom yrkesutbildning, förbättra dess arbetsmarknadsrelevans och göra dem mer attraktiva. Förbättrad vägledning och validering bidrar till bättre matchning på arbetsmarknaden och ger kvinnor och män förutsättningar att göra välgrundade val. Strukturer som tydligare kopplar samman utbildningssystemet utbud med arbetslivets kommande behov behöver utvecklas.

Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Kvalitativa mål

- Göra studie- och yrkesvägledning till hela skolans ansvar och motverka könsstereotypa utbildningsval genom att tillämpa och utveckla metoder.
- Ökad samverkan mellan utbildning och arbetsliv genom att vidareutveckla stödstrukturer
- Kvalitetssäkra det arbetsplatsförlagda lärandet genom att vidareutveckla och tillämpa metoder

Prioriterade områden - Strukturer för arbetsplatsförlagt lärande och en stärkt koppling mellan utbildning och arbetsliv

Målgruppen omfattar organisationer, myndigheter, företag och andra arbetsgivare inom privat, offentlig och den sociala ekonomin.

Ett fungerande arbetsplatsförlagt lärande utgör en central del i utvecklingen av modeller för yrkesutbildning. Lärande på arbetsplatsen inom ramen för gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning och yrkeshögskolan ska ge eleven aktuell yrkeskunskap, ett vidgat perspektiv på arbetsmarknaden och möjliga studievägar, såväl som att möjliggöra kontakt med framtida arbetsgivare. För att förbättra tillgång och kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet krävs en ökad samverkan mellan skola och arbetsliv och satsningar på att etablera eller vidareutveckla strukturer för samverkan. En ökad samverkan mellan skola och arbetsliv kommer även få positiva effekter på arbetsmarknaden då matchningen förbättras.

I den Västsvenska handlingsplanen kommer tre områden att prioriteras: kvalitetssäkring av det arbetsplatsförlagda lärandet inom yrkesutbildning, strukturer för ökad samverkan mellan

utbildningsanordnare och arbetsliv samt strukturer som möjliggör studie- och yrkesvägledning som hela skolans ansvar. Regionala och lokala insatser utgår från befintliga strukturer.

Utveckling av yrkesutbildningar och arbetsplatsförlagt lärande syftar till att förstärka utbildningens relevans och kvalitet. För Västsverige kan detta innebära att vidareutveckla den collegeverksamhet som finns i regionen, kopplat till nationella riktlinjer för kvalitetssäkring. Det kan även innebära vidareutveckling av strukturer som berör programråd och ledningsgrupper för yrkesutbildning på olika nivåer, för att säkerställa arbetslivets möjlighet att medverka och påverka. Det kan också innebära en ökad samverkan mellan yrkeslärare och arbetsgivare för ökad kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet för lärlingar och elever.

Samverkan mellan bransch och utbildningsanordnare kan även förstärkas genom att utveckla och implementera standarder för kvalitetssäkring av validering av kompetens eller tillämpa valideringsmodeller som syftar till att förkorta tiden som vuxenstuderande. Samverkan kan även innebära gemensamt arbete mellan företag, branscher och utbildningsanordnare avseende tillämpning av det nationella kvalifikationsramverket (NQF).

Studie – och yrkesvägledning spelar en viktig roll för att stärka samverkan mellan utbildning och arbetsliv. Strukturer där ansvaret för studie- och yrkesvägledning och arbetslivsorientering inte enbart vilar på studie- och yrkesvägledaren utan är hela skolans ansvar, behöver utvecklas. Metoder som kan bredda yrkesvalen hos unga kvinnor och män samt öka attraktiviteten för yrkesutbildningar behöver skapas. En breddning av yrkesval kan också ske genom att förtydliga yrkesingångar och karriärmöjligheter för kvinnor och män.

Exempel på insatser

- Praktik och kompetensutveckling för yrkeslärare och handledare hos arbetsgivare i syfte att förbättra kvalitén inom yrkesutbildning
- Utveckling och kvalitetssäkring av collegeverksamhet i Västsverige
- Vidareutveckling av stödstrukturer som underlättar det arbetsplatsförlagda lärandet
- Metodutveckling som möjliggör en gemensam tillämpning av det nationella kvalifikationsramverket (NQF) inom en viss bransch
- Metodutveckling för en förbättrad individanpassning av utbildning på alla nivåer i kombination med validering
- Utveckling och tillämpning av metoder som möjliggör studie- och yrkesvägledning som hela skolans ansvar och som motverkar könstraditionella yrkes- och utbildningsval
- Utveckla goda arbetsgivarkontakter som, utifrån arbetsgivarens behov, ökar möjligheterna för de som står långt från arbetsmarknaden att få arbete
- Samverkan för att synliggöra strukturer som förhindrar ett mer effektivt nyttjande av existerande och framtida utbildningar

Regionens kvantitativa målvärde

Antal projekt:

8

3.2 Programområde 2 – Öka övergångarna till arbete

Programområde 2 syftar till att få kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden att utvecklas och komma i arbete eller närmare arbetsmarknaden. Insatserna inom programområdet riktar sig till kvinnor och män som:

- är unga (15-24 år)
- är långtidsarbetslösa (mer än 12 månader)
- är nyanlända invandrare
- har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, eller
- är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång till arbete

I den Västsvenska handlingsplanen prioriteras olika målgrupper inom olika tematiska mål:

- Tematiskt mål 2.1 (Öka övergångarna till arbete): Nyanlända invandrare och långtidsarbetslösa (mer än 12 månader)
- Tematiskt mål 2.2 (Unga kvinnor och mäns etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning): Unga (15-24 år)
- Tematiskt mål 2.3 (Aktiv inkludering): Kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, eller är eller har varit sjukskrivna i behov av återgång till arbete

Investeringsprioritering 8.1

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

3.2.1 Mål 2.1

Tillämpa och utveckla metoder som bidrar till att kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden utvecklas och kommer i arbete eller kommer närmare arbetsmarknaden.

Det tematiska målets koppling till regionala tillväxtstrategier

De regionala tillväxtstrategierna lyfter vikten av att skapa en inkluderande och hållbar arbetsmarknad där alla kan bidra utifrån sina förutsättningar. Strategierna lyfter även vikten av att förkorta vägen till arbetsmarknaden. Genom ökad anställningsbarhet kan fler komma i arbete, vilket ökar kvinnors och mäns möjlighet att bestämma över sina egna liv samt ökar delaktigheten i samhället.

Att fler får förutsättningar att komma i sysselsättning är också avgörande för en fungerande arbetsmarknad och viktigt för att förbättra integrationen i samhället.

Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Kvalitativa mål

- Tiden fram till sysselsättning, praktik eller utbildning kortas för deltagande kvinnor och män samt stärker deras ställning på arbetsmarknaden.
- Ökad samverkan mellan relevanta främjandeaktörer i syfte att möta målgruppens behov

Prioriterade områden - Öka övergångarna till arbete

Inom ramen för den Västsvenska handlingsplanen kommer långtidsarbetslösa (mer än 12 månader) kvinnor och män att prioriteras. Insatser inom programområdet kan även omfatta kvinnor och män verksamma inom den privata, den offentliga och den sociala ekonomin, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för kvinnor och män inom de prioriterade grupperna. Det kan till exempel handla om medverkan i metodutveckling eller deltagande i kompetensutveckling som rör en viss metodik inom ramen för ett projekt. För att stärka arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete eller praktik kan utbildning för sysselsatta i till exempel handledning och anpassning av arbetets innehåll och organisering ha stor betydelse

För att öka övergångarna till arbete behöver metoder utvecklas, prövas eller tillämpas. Insatserna ska vara i linje med den nationella arbetsmarknadspolitiken och syfta till att förstärka och utveckla denna. Arbetsförmedlingen är en viktig aktör i sammanhanget. En hög grad av individanpassning är möjligt. Genom främjande av entreprenörskap och nyföretagande möjliggörs fler vägar till sysselsättning.

Kvinnor och män som stått utanför arbetsmarknaden en längre tid har ofta särskilt svårt att komma tillbaka. En problematik i sammanhanget är att kvinnor och män inom målgruppen ofta inte kan verifiera sin kompetens på grund av att de inte har formella meriter eller dokumenterad arbetslivserfarenhet. Det finns strukturella problem rörande valideringsverksamheten som behöver lösas och utvecklas för att motsvara individens, arbetslivets och samhällets behov. Ett ökat användande av kvalitetssäkrad validering kommer även förbättra matchningen på arbetsmarknaden då redan existerande kompetens tas tillvara.

Utrikes födda har generellt en högre arbetslöshet än inrikes födda. Dessutom präglas gruppen utrikes födda kvinnor generellt av en högre arbetslöshet än utrikes födda män. Dessa skillnader kvarstår oavsett utbildningsnivå och representerar en stor utmaning för samhället. Utmaningen består i att bryta den strukturella diskrimineringen av utrikes födda samt att bättre ta tillvara på den kunskap och kompetens kvinnor och män har. Attitydpåverkan hos arbetsgivare och övriga aktörer kring mekanismer bakom diskriminering på arbetsmarknaden är därför en viktig del inom det tematiska målet.

Exempel på insatser

- Tillämpa och vidareutveckla metoder för att fler kvinnor och män ska komma i sysselsättning
- Utveckling av system för kvalitetssäkrad validering av kompetens förvärvad utomlands
- Genomföra attitydpåverkande insatser för att motverka diskriminering på arbetsmarknaden
- Genomföra attitydpåverkande insatser för att främja nyföretagande och entreprenörskap
- Tillämpa och utveckla metoder för fördjupad samverkan mellan social ekonomi och arbetsliv för att skapa nya vägar till arbetsmarknaden

Regionens kvantitativa målvärde:

Arbetslösa deltagare:

4520

Investeringsprioritering 8.2

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

3.2.2 Mål 2.2

Tillämpa och utveckla metoder som underlättar unga kvinnors och mäns etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning.

Det tematiska målets koppling till regionala tillväxtstrategier

Både Västra Götaland och Halland har i sina tillväxtstrategier tydliga mål om att minska skolavhopp. Det behöver finnas stödstrukturer för att unga kvinnor och män ska fullfölja sina studier. Därmed ökar förutsättningarna för att fler ska gå vidare till eftergymnasiala studier. Att identifiera och hjälpa de unga kvinnor och män som varken arbetar eller studerar är viktigt för att ge stöd för återgång till utbildning eller sysselsättning.

Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Kvalitativa mål

- Unga kvinnor och män kommer tillbaka i utbildning eller sysselsättning
- Ökad samverkan mellan relevanta främjandeaktörer i syfte att identifiera och möta unga kvinnors och mäns behov som hoppat av skolan
- Förebygga skolavhopp från gymnasieskolan genom att utveckla eller tillämpa metoder

Prioriterade områden - Ungas etablering i arbetslivet och deltagande i utbildning

Målgruppen för insatserna är unga kvinnor och män (15-24 år) samt relevanta främjandeaktörer som i sina respektive verksamheter kan bidra till att minska antalet unga kvinnor och män som lever i utanförskap.

Syftet är att stärka ungas etablering på arbetsmarknaden. Den Västsvenska handlingsplanen prioriterar unga kvinnor och män som varken arbetar eller studerar. Vidare prioriteras förebyggande arbete mot skolavhopp samt samverkan för att identifiera och hjälpa unga kvinnor och män som varken arbetar eller studerar att återgå till utbildning eller sysselsättning.

För att öka övergångarna till fortsatt utbildning eller sysselsättning behöver metoder tillämpas och vid behov utvecklas. En högre grad av individanpassning är möjlig. Projekt kan i större utsträckning göras i samverkan mellan olika aktörer. Metoder i syfte att bryta könsstereotypa arbetsroller och bredda yrkesvalen för unga kvinnor och män är viktiga.

En avklarad gymnasieutbildning är på många sätt en förutsättning för att etablera sig på arbetsmarknaden. Gruppen unga kvinnor och män som varken arbetar eller studerar behöver minska

och fler unga kvinnor och män måste få stöd och förutsättningar att kunna fullfölja sin gymnasieutbildning.

För att minska antalet unga kvinnor och män som hamnar i utanförskap krävs långsiktigt hållbara och effektiva strukturer som underlättar en återgång till utbildning eller arbete. Strukturer och samverkan mellan relevanta främjandeaktörer på lokal och regional nivå är därmed viktiga. Sådana insatser bör komplettera åtgärderna inom ramen för det kommunala informationsansvaret¹⁰ som 2015 övergår till ett kommunalt aktivitetsansvar¹¹. Insatserna kan också komplettera ordinarie arbetsmarknadspolitiska program så att dessa i ökad utsträckning når ut till ungdomar som varken arbetar eller studerar, bland annat genom uppsökande aktiviteter.

Förebyggande insatser är angelägna för att motverka att unga kvinnor och män hamnar i utanförskap. Under programperioden 2007-2013 genomfördes många satsningar på området, vilka det är viktigt att dra lärdom av. Socialfonden ska stödja insatser som syftar till att utveckla arbetet med att motverka och förebygga elevers avhopp från gymnasieskolan, där tidiga insatser visat sig vara mest effektiva. Sådana insatser kan bland annat inriktas på att utveckla, pröva och tillämpa metoder och arbets sätt i kombination med direkt relaterad kompetensutveckling för lärare, studie- och yrkesvägledare, elevhälsan, arbetskonsulenter och andra berörda som i sina yrkesroller kan bidra till att förebygga framtida skolavhopp. Insatser kan också kopplas till studie- och yrkesvägledningen i grundskolan, för att förebygga skolavhopp och förstärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv.

Exempel på insatser

- Vidareutveckla och tillämpa metoder för att öka återgången till utbildning eller sysselsättning för unga kvinnor och män som varken arbetar eller studerar
- Insatser för att utveckla flexibla och individanpassade lärandeformer för de kvinnor och män som varken är i sysselsättning eller utbildning
- Ökad samverkan och samarbete bland relevanta främjandeaktörer som bidrar till att uppfylla kommunens aktivitetsansvar/informationsansvar
- Kompetensutveckling av relevanta främjandeaktörer som i sin yrkesroll kan bidra till att minska skolavhopp
- Utveckla och tillämpa metoder för entreprenöriellt lärande i syfte att motverka skolavhopp
- Utveckling av stödstrukturer och system för validering av utländska betyg.
- Samverkan kring aktiviteter för unga kvinnor och män utanför skola och arbete, i syfte att öka övergångarna till utbildning eller sysselsättning

Regionens kvantitativa målvärde:

Arbetslösa deltagare:

6026

¹⁰ Kommunerna har ansvar för att följa upp och hålla kontakt med ungdomar som inte fyllt 20 år, och som inte fyllt 20 år, och som inte genomför eller har fullföljt en utbildning inom nationella program i gymnasieskolan eller i gymnasiesärskolan, i syfte att erbjuda dem lämpliga individuella åtgärder.

¹¹ I proposition Med fokus på unga – en politik för goda levnadsvillkor, makt och inflytande (prop. 2013/14:191) lämnar regeringen förslag till en rad förtydliganden i det kommunala informationsansvaret. Lagändringarna föreslås träda i kraft januari 2015.

Investeringsprioritering 9.1

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

3.2.3 Mål 2.3

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

Det tematiska målets koppling till regionala tillväxtstrategier

Tillväxtstrategierna för Västra Götaland och Halland betonar vikten av en öppen, jämställd och inkluderade arbetsmarknad som ger fler invånare möjligheter att komma i arbete eller närmare arbete. Delaktighet i arbetslivet har positiva effekter för hälsan och ger kvinnor och män möjligheter att forma sitt eget liv. För de som varit borta från arbetsmarknaden en längre tid är ohälsan högre. Här spelar den sociala ekonomin en viktig roll som möjliggörare. Fler behöver få stöd och hjälp att komma in på arbetsmarknaden eller närma sig den.

Regionens kvalitativa mål och prioriteringar

Kvalitativa mål

- Stärka kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden genom ökad kompetens, större nätverk och förbättrad självkänsla
- Underlätta etablering på arbetsmarknaden för nyanlända kvinnor och män
- Underlätta för kvinnor och män med psykisk ohälsa att återgå till arbetsmarknaden genom att tillämpa och utveckla metoder
- Ökad samverkan mellan relevanta främjandeaktörer i syfte att möta målgruppens behov

Prioriterade områden - Aktiv inkludering för att öka deltagarnas anställningsbarhet

Målgrupperna är kvinnor och män som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som är i behov av stöd för återgång till arbete, samt kvinnor och män som är eller har varit sjukskrivna i behov av stöd för återgång till arbete. Ytterligare en målgrupp är nyanlända kvinnor och män som behöver stöd för att snabbare etablera sig på arbetsmarknaden. Insatser inom programområdet kan även omfatta personer verksamma inom den privata, offentliga sektorn, samt inom den sociala ekonomin, vilka inom sina respektive verksamheter kan bidra till att stärka övergången till arbete för kvinnor och män i de prioriterade grupperna. Det kan till exempel handla om medverkan i metodutveckling eller kompetensutveckling som rör en viss metodik inom ramen för ett projekt. Utbildning för sysselsatta i till exempel handledning och anpassning av arbetets innehåll och organisering kan ha stor betydelse för arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete eller praktik.

Insatserna i den Västsvenska handlingsplanen kommer att inriktas på att utveckla en strukturerad och långsiktigt hållbar samverkan mellan relevanta främjandeaktörer för att möta målgruppens behov, utveckla och tillämpa metoder för att målgruppen ska komma i sysselsättning eller närmare arbetsmarknaden samt förebyggande arbete för att minska antalet kvinnor och män som har en psykisk ohälsa. För att öka övergångarna till arbete behöver metoder utvecklas, tillämpas eller prövas. Insatserna ska vara i linje med den nationella arbetsmarknadspolitik, vilket gör Arbetsförmedlingen till en viktig aktör.

I dagsläget tar det lång tid för nyanlända kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden. Utan aktivt stöd riskerar målgruppen att hamna i långvarigt utanförskap. Som grupp är nyanlända invandrare heterogen i fråga om ålder, hälsa och utbildnings- och yrkesbakgrund. Detta ställer höga krav på kompetens hos de personer som verkar i etableringssystemen för nyanlända, men även för andra samhällsinstitutioner. Det är därför av stor vikt att kontinuerligt utveckla och förstärka systemen för integration av nyanlända kvinnor och män, för att på så vis underlätta etablering.

Kvinnor och män som har en sammansatt problematik måste ges förutsättningar att efter egen förmåga uppnå den utbildning och kompetens som krävs för inträde eller återinträde på arbetsmarknaden. För vissa individer och grupper innebär detta ett ökat behov av stöd. Det är angeläget att utveckla väl fungerande former för samverkan mellan kommunen (inbegripet socialtjänst, arbetsmarknadsförvaltning och skola), hälso- och sjukvården, arbetsförmedlingen, försäkringskassan och andra relevanta aktörer för att på ett bättre sätt tillmötesgå målgruppens behov. I dessa sammanhang krävs samordnade insatser från flera aktörer för att individerna ska få det stöd de behöver för att komma in och stanna i arbetslivet.

I Västsverige har antalet kvinnor och män som lider av psykisk ohälsa i någon form vuxit de senaste åren. Speciellt utsatt är gruppen unga, och framförallt unga kvinnor. Den ökande andelen kvinnor och män som står utanför arbetsmarknaden på grund av psykisk ohälsa är ett växande problem där utmaningen ligger i att förebygga den psykiska ohälsan såväl som att möjliggöra en väg tillbaka till eller närmare arbetsmarknaden.

För att skapa en inkluderande och jämställd arbetsmarknad är attitydpåverkan en viktig del. Det lägger grunden för att skapa mer tillgängliga arbetsplatser. I samband med insatser som syftar till att skapa mer tillgängliga arbetsplatser kan man med fördel nyttja de ekonomiska stöd till arbetsgivare som arbetsförmedlingen erbjuder, till exempel vid anställning av kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Den sociala ekonomins förmåga till sociala innovationer och tjänster spelar en viktig roll när det gäller att skapa nya innovativa vägar in i arbetslivet för kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden, till exempel genom arbetsintegrerade sociala företag. Sådana företag och ideella verksamheter skapar möjligheter till rehabilitering, arbetsträning och förrehabilitering och återgång till arbete för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden på grund av nedsatt arbetsförmåga eller långvarig sjukdom, och som har behov av omställning till nytt arbete. Den sociala ekonomin kan också bidra till snabbare etablering för nyanlända.

Exempel på insatser

- Utveckling och tillämpning av metoder med hög individanpassning för att kvinnor och män med en funktionsnedsättning ska kunna återgå till arbete eller komma närmare arbetsmarknaden
- Tillämpa och utveckla metoder för att underlätta etablering av nyanlända kvinnor och män på arbetsmarknaden
- Vidareutveckla samverkan bland relevanta främjandeaktörer för att underlätta etablering av nyanlända kvinnor och män på arbetsmarknaden
- Utveckla stödet för kvinnor och män i målgruppen under etableringsfasen av en anställning. Insatser kan även kombineras med utvecklandet av stödsystem för arbetsgivare som

anställer eller tar emot kvinnor och män med en funktionsnedsättning och långtidsarbetslösa till arbetsplatserna.

- Utveckling av en långsiktig och effektiv samverkan mellan relevanta främjandeaktörer i syfte att möta målgruppens behov
- Kraftsamling bland relevanta främjandeaktörer för att minska den psykiska ohälsan
- Påverka attityder hos arbetsgivare och stödja dem i deras arbete för att utveckla rutiner och metoder som främjar lika möjligheter på arbetsplatsen och som säkerställer att diskriminering inte förekommer.
- Tillämpning och utveckling av metoder för att uppnå en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö som ökar tillgängligheten på arbetsplatsen
- Utveckling av socialt företagande och annan verksamhet inom den sociala ekonomin i syfte att bredda arbetsmarknaden

Regionens kvantitativa målvärde:

Arbetslösa deltagare:

3013

4. Horisontella principer

4.1. Hållbar utveckling

Ekonomisk, social och ekologisk långsiktigt hållbar utveckling hänger samman. Hållbar utveckling förutsätter en effektiv ekonomi, men också att resurserna brukas utan att förbrukas, en god social sammanhållning och att demokratiska grundvärden respekteras.

De tre dimensionerna av hållbar utveckling ska utvecklas parallellt och ömsesidigt förstärka varandra. Givet det nationella programmets övergripande målsättning om en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad sysselsättning, står den sociala dimensionen i centrum. Hållbar utveckling ska därmed i förhållande till socialfondens insatser ses ur dess sociala dimension i form av respekten för mänskliga rättigheter, inklusive rätten till arbete och jämställdhet. I de horisontella principerna förtydligas detta med formuleringarna: främja lika möjligheter och icke-diskriminering och främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Med hjälp av kompetensutveckling och möjligheten till individuell utformning kan kvinnor och män inom prioriterade målgrupper få, finna och behålla ett arbete. På så vis kan Socialfonden bidra till ett hållbart arbetsliv där kvinnors och mäns kompetens och potential tas tillvara.

Den ekologiska dimensionen beaktas genom socialfondens insatser för ökad sysselsättning och tillväxt kan kombineras med ett miljöperspektiv som utgår från miljö kvalitetsmålen, med särskild fokus på förebyggande av och anpassning till klimatförändringarna. Detta kan ske genom stöd för kompetensutveckling och kompetensförsörjning som underlättar övergången till en koldioxidsnål ekonomi och främjar framväxten av nya, gröna jobb.

Insatser inom den Västsvenska regionala handlingsplanen med koppling till den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling kan till exempel relateras till kompetensutvecklings- eller kompetensförsörjningsinsatser riktade mot verksamheter inom sektorer som till exempel livsmedel, gröna näringar eller maritim utveckling, oavsett programområde. Dessa branscher är prioriterade styrkeområden i Västsverige med stort fokus på hållbart miljöarbete. Kunskaper och erfarenheter av vikt i tillämpningen av den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling kan sökas bland annat genom inom ramen för den Västsvenska fondsamordningen.

4.2. Främja lika möjligheter och icke-diskriminering

Frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet. I svensk lagstiftning finns skydd mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det finns också krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Gällande tillgänglighet för kvinnor och män med funktionshinder har regeringen som mål att skapa ett samhälle utan hinder för delaktighet och jämlikhet i levnadsvillkor för kvinnor och män med funktionsnedsättning. Från den 1 januari 2015 införs bristande tillgänglighet för kvinnor och män med funktionsnedsättning som en ny form av diskriminering. Den nya formen av diskriminering förbjuds även i förhållande till arbetsmarknadspolitisk verksamhet, vilket gör lagen högst aktuell för Europeiska socialfonden och inom de projekt som bedrivs inom båda programområdena.

Det förekommer diskriminering inom olika samhällsområden, inte minst i arbetslivet. Diskriminering medför att kompetens inte tas tillvara. Samtidigt förlängs tiden i arbetslöshet för vissa kvinnor och män, medan andra tvingas ta arbeten under sin kvalifikationsnivå.

Förutsättningarna är desamma i Västsverige som för riket i stort. Dessutom förstärker den könssegregerade arbetsmarknaden och segregationen inom de större städerna problematiken ytterligare med ökad risk för polarisering av samhället som följd.

Den direkta, individuella, diskrimineringen är ett hinder för att uppnå målet om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla. Men det finns också regler, rutiner, normer, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör strukturella hinder för olika grupper att uppnå lika rättigheter och möjligheter. Lika villkor vad gäller arbete är en grundläggande förutsättning för att alla ska ha möjlighet att delta fullt ut i samhället.

Gällande tillgänglighet för kvinnor och män med funktionsnedsättning behöver arbetet fokuseras på att röja undan hinder för kvinnor och män med olika funktionsnedsättningar att bli delaktiga i arbetslivet. Därigenom kan kompetensen i arbetslivet vidgas och arbetskraftsdeltagandet öka

Icke-diskriminering tillämpas som en horisontell princip, vilket innebär att det inom projekten ska finnas en god kunskap om förekomst av och mekanismer bakom diskriminering, samt att denna kunskap används i utformning och genomförande av projekten. Tillgänglighet för kvinnor och män med funktionsnedsättning ska tillämpas genom att bidra till förutsättningar för en mer inkluderande arbetsmarknad som kan öppna möjligheter för fler kvinnor och män med funktionsnedsättning att få arbete på lika villkor.

4.3. Främja jämställdhet mellan kvinnor och män

Den svenska jämställdhetspolitiken utgår från att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Bland annat innefattar detta att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Jämställdhetsintegrering är regeringens, såväl som Västra Götalands och Hallands huvudsakliga strategi för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet, vilket innebär att jämställdhet ska beaktas i allt beslutsfattande på alla nivåer.

Region Halland och Västra Götalandsregionen har anslutit sig till respektive länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering, vars mål överensstämmer med regeringens.

Även om vi har gått mot ett mer jämställt samhälle är vi långt ifrån jämställda i Västsverige. Kvinnor tjänar mindre än vad män gör i snitt och makten fördelas i huvudsak fortfarande till män. Västsveriges arbetsmarknad är kraftigt könssegregerad och de könsstereotypa mönstren som råder på arbetsmarknaden reproduceras alltjämt vid val av utbildning i yngre åldrar.

Såväl Socialfonden som de länsövergripande strategierna för Halland och Västra Götaland har som mål att den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas. Genom den horisontella principen för jämställdhet mellan kvinnor och män ska insatser bidra till att skapa ett förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för både kvinnor och män. Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i den regionala handlingsplanen i samtliga tematiska mål. I insatser som ska stärka individens ställning på arbetsmarknaden ska analysen lägga grund för att både kvinnor och mäns kompetens tas tillvara och utvecklas i projekten. Socialfondens projekt ska främja jämställdhet med utgångspunkt i den regionala handlingsplanens mål, målgrupper och prioriteringar genom att:

- projektet har jämställdhetskompetens¹² internt eller genom externt stöd,

¹² I enlighet med den minimistandard för jämställdhetsintegrering som utarbetats på EU-nivå under programperioden 2007-2013. För mer information se det nationella operativa programmet.

- en jämställdhetsanalys ingår i projektets problemanalys,
- aktiviteter i projektet beaktar jämställdhetsperspektiv i enlighet med analysen och,
- jämställdhetsperspektivet finns med i utvärderingen av projektet
- Insatser inom ramen för den västsvenska handlingsplanen ska ha tydliga mål relaterat till det underrepresenterade könet när så är möjligt

Vidare finns förutsättningar att bedriva jämställdhetsprojekt direkt kopplat till målet om att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Till exempel kan insatser riktas mot attitydförändrande- och kompetenshöjande insatser för rektorer, lärare samt studie- och yrkesvägledare kopplat till elevers möjligheter till icke- könsstereotypa utbildnings- och praktik val.¹³

¹³ Exemplet är hämtade från de länsövergripande strategier för jämställdhetsintegrering som finns för Västra Götaland och Halland

5. Transnationellt samarbete

I Europa 2020-strategin betonas vikten av ett närmare samarbete mellan unionens medlemmar för att uppnå målen för smart, hållbar och inkluderande tillväxt för alla. Ett viktigt medel för detta är transnationellt samarbete, som kan användas som verktyg för inhämtning och spridning av nya idéer. De nordiska länderna har många gemensamma värderingar och liknande utmaningar. Samarbeten och erfarenhetsutbyten mellan dem kan bidra till konstruktivt lärande. Här finns även möjlighet till fonsamverkan med till exempel territoriella program.

Transnationellt samarbete ska bidra till uppfyllandet av Europa 2020-strategins mål, samtidigt som ett europeiskt mervärde skapas som inte skulle ha åstadkommits utan den transnationella samverkan.

Den Västsvenska handlingsplanen för socialfonden betonar vikten av att använda de existerande samarbeten som finns runt om i regionen från föregående programperioder och program såväl som andra former av europeiska institutioner, organisationer och nätverk. Att bygga på existerande samverkan är fördelaktigt ur många perspektiv, men ska samtidigt inte hindra att nya samverkansprojekt inleds med aktörer inom andra medlemsstater som så behövs.

Det transnationella samarbetet inom ramen för den Västsvenska handlingsplanen ska vara inriktat på erfarenhetsutbyten, gemensamt lärande och gemensamma initiativ som ger ett mervärde som inte skulle kunnat ha uppnåtts utan det transnationella samarbetet. Insatser för att utveckla modeller som stärker samverkan mellan utbildning och arbetsliv är relevanta, speciellt i samverkan med medlemsstater med liknande utbildningssystem. Andra exempel på insatser är förebyggande arbete kring skolavhopp, nyanlända kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden eller insatser riktade mot socialt företagande, entreprenörskap och entreprenöriellt lärande.

5.1. Östersjöstrategin

Inom ramen för det nationella programmet ges särskild prioritet till transnationellt samarbete mellan medlemsstaterna runt Östersjön i syfte att stödja genomförande av EU:s Östersjöstrategi. En gemensam teknisk stödstruktur ska tillhandahållas av kommissionen, som en fortsättning och utökning av det existerande nätverket *Baltic Sea Network*. Inom ramen för Östersjösamarbetet har sju gemensamma teman fastställts där synkroniserade utlysningar kommer att ske.¹⁴

I den Västsvenska handlingsplanen kan transnationella samarbeten inom ramen för Östersjösamarbetet och de synkroniserade utlysningarna inriktas mot följande teman:

- 1) Tidiga skolavhopp och unga som varken arbetar eller studerar
Varaktig integration av unga på arbetsmarknaden, minska skolavhoppet och öka tillgängligheten till livslångt lärande.
- 2) Mobilitet för unga
Främja sysselsättning, öka arbetskraftens rörlighet samt förstärka den transnationella arbetskraftsrörligheten.
- 3) Kapacitetsuppbyggnad inom den sociala ekonomin
Främja den sociala ekonomin och främja social inkludering

¹⁴ Sverige deltar inom följande teman: 1) Early school leavers and NEETs, 2) Mobility, 3) Capacity building in social economy, 5) Support for SME's, 7) Healthy working life/well-being at work.

6. Regionala principer för urval

6.1 Vägledande principer i det nationella programmet

I det nationella programmet för Socialfonden anges ett antal vägledande principer för urval av insatser inom programområde 1 och 2. De vägledande principerna stipulerar att förutsättningen för att ett projekt ska bedömas bidra till programmets mål, ska:

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

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

Dessa vägledande principer för urval från det nationella programmet kompletteras nedan med regionala principer för urval kopplat till den regionala handlingsplanen för Västsverige.

6.2 Regionala principer för urval - Västsverige

De regionala principerna för urval av insatser relaterat till den regionala handlingsplanen för Socialfonden 2014-2020 ska tillsammans med mål, definierade kvantitativa och kvalitativa resultat, samt ansatsen att tillämpa, pröva eller utveckla metoder och arbetssätt, bidra till att insatserna förstärker och utvecklar den nationella arbetsmarknadspolitiken. De regionala principerna för urval ska bidra till att de ansökningar som har bäst förutsättningar att bidra till programmålen beviljas medel. Syftet med de regionala principerna är att möjliggöra insatser som leder till ett förverkligande av målen i EU2020-strategin såväl som Västra Götalandsregionens respektive Region Hallands tillväxtstrategier. Vidare ska principerna säkerställa att insatser som görs inom ramen för den regionala handlingsplanen har hög kvalitet sett till genomförande, uppföljning och implementering av de metoder som tillämpas, utvecklas eller prövas. De regionala principerna är:

- Motverka inomregionala skillnader kopplat till målen i Europa 2020-strategin
- Främja transnationalitet
- Partnerskap som bidrar till strukturförändrande insatser
- Aktivt ägarskap

Motverka inomregionala skillnader kopplat till EU2020-målen

Det finns stora inomregionala skillnader i Västsverige kopplat till målen i EU2020 – strategin. De inomregionala skillnaderna återfinns mellan stad och land, men också inom kommuner, städer och stadsdelar. För att säkerställa en god utveckling i hela regionen med lika förutsättningar och möjligheter för alla behöver dessa olikheter jämnas ut. Projekt som beviljas medel ska därmed motverka de inomregionala skillnader som finns kopplade till EU2020-målen genom att rikta sig mot geografiska områden i behov av insatser eller genom spridning av erfarenheter och metoder till desamma. Även gemensamma satsningar mellan geografiska områden som uppfyller målen och de som inte uppfyller målen i EU2020- strategin kvalificerar sig också för den regionala urvalsprincipen.

Främja transnationalitet

Transnationella insatser är ett viktigt verktyg för inhämtning och spridning av nya idéer. Genom erfarenhetsutbyten och gemensamt lärande skapas mervärden som inte kan skapas eller uppnås på annat sätt. Främjandet av transnationella inslag inom projekt är ett led i uppfyllandet av EU2020-strategin och ger även Västsverige möjlighet att knyta kontakter och bygga ny kunskap för att få regionen att utvecklas.

Partnerskap som bidrar till strukturförändrande insatser

Satsningar ska vara väl förankrade hos nationella (om tillämpligt) och regionala aktörer och insatser sker i samverkan med dem. Utgångspunkten är att Socialfonden åstadkommer en större strukturförändring när arbetet syftar till att utveckla respektive aktörs arbete gentemot Socialfondens målgrupper. Förankring av idéer och metoder, samt strategisk planering för att åstadkomma genomslag för arbetet är viktiga element i strävandena att säkerställa ett mervärde i den regionala handlingsplanen. Möjligheterna att få till stånd förändring och skapa genomslag för framkomna resultat främjas av en strategisk ansats där aktörerna inom ett projekt bildar partnerskap och redan i det förberedande stadiet av projektet fokuserar på vilken kunskap som efterfrågas och vilka kontakter som behövs för ett effektivt genomförande. Representation i styrgrupp eller andra konstellationer med mandat att ta beslut är avgörande för projektets potentiella strukturella påverkan. Att involvera representanter i lednings – eller beslutsfattande position i styrgruppsarbetet är nödvändigt.

Projekt som beviljas medel ska med fördel inkludera flera aktörer, transnationellt eller nationellt med ansvar inom området och möjlighet och mandat att åstadkomma strukturell förändring som ger effekt över tid och inte bara under projektets genomförande.

Aktivt ägarskap

Insatser inom ramen för den regionala handlingsplanen ska kunna påvisa organisatorisk kapacitet hos projektägaren samt engagemang och förankring internt på ledningsnivå för att klara av det åtagande som insatsen förutsätter. Projektägarens erfarenhet och kompetens är också viktiga parametrar. För att uppnå önskade strukturförändringar genom insatser inom socialfonden krävs ett aktivt ägarskap kring de processer, aktiviteter och resultat som projektet skapar i syfte att säkerställa att lärdomar och erfarenheter används och sprids.

7. Fondsamordning

Det är viktigt att se EU-programmen/fonderna i ett sammanhang där varje program/fond har sin specifika roll i arbetet med att bidra till Europa 2020-målen. Västsveriges regionala handlingsplan kopplat till det "nationella socialfondsprogrammet för investeringar för tillväxt och sysselsättning" avgränsar insatserna till att bidra till kompetensförsörjning och att öka övergångarna till arbete.

7.1 Samverkan och avgränsning - Fondsamordningsgrupp

För att underlätta samordning och avgränsning mellan Regionalfondens, Socialfondens, Landsbygdsfondens samt Havs- och fiskefondens program finns en fondsamordningsgrupp i Västsverige. Gruppen består av representanter från de regionalt utvecklingsansvariga organen och förvaltande myndigheter: Region Halland, Västra Götalandsregionen, Tillväxtverket, Svenska ESF-rådet och Länsstyrelserna i Västra Götalands län och Hallands län. Gruppens syfte är att utarbeta samordnade förslag till strategiska utlysningar inom respektive program för att gemensamt förstärka effekterna mot målen i EU 2020, nationella mål samt Västra Götaland 2020 och Tillväxtstrategi för Halland 2014-2020. Även stora strategiska projekt som berör flera strukturfonder och också flera regioner ska kunna föreslås.

Utifrån de regionala programmen respektive handlingsplanerna kan ett antal fokusområden väljas ut gemensamt. Denna prioritering blir en övergripande inriktning av ansökningsomgångar och påverkar respektive fonds prioriteringar utifrån ställda urvalskriterier. Bedömning av projekt som ingår i fokusområde och som har medfinansiering kommer att prioriteras (poängsätts högre, men konkurrensen mellan alla projekt måste ändå kvarstå) i respektive handläggning i syfte att åstadkomma störst effekt.

7.2 Regionalfonden (ERUF)

Det övergripande målet med det regionala strukturfondsprogrammet (ERUF) är att stärka små och medelstora företags konkurrenskraft, bidra till en mer koldioxidsnål ekonomi och främja en hållbar stadsutveckling. Det västsvenska strukturfondsprogrammet (ERUF) innehåller inga utpekade delar för kompetensutveckling, utan är tydligt fokuserat på samverkan inom forskning och innovation, utveckla konkurrenskraftiga små och medelstora företag samt stimulera innovation för en koldioxidsnål ekonomi.

Europeiska socialfonden syftar till att öka anställningsbarheten hos individer som står utanför arbetsmarknaden samt stödja redan sysselsatta att utvecklas i takt med arbetslivets förändring. I Socialfonden står individen i centrum, men insatserna syftar även till att utifrån resultat påverka organisationer och strukturer på arbetsmarknaden.

Socialfonden kopplar i första hand till Europa 2020-strategins prioritering om inkluderande tillväxt, men det är viktigt att betona att företagets möjligheter att hitta rätt kompetens även är centralt för företags innovationsförmåga och konkurrenskraft. Därför bidrar även socialfondsinsatser till Europa 2020-strategins prioritering om smart tillväxt. Gränsdragningen mellan regional- och socialfondsinsatser är således inte alltid självklar.

Synergier mellan socialfondsinsatser och det regionala strukturfondsprogrammets för Västsverige finns bland annat i ökat arbetskraftsutbud inom och kompetensutvecklingsinsatser kopplade till regionala styrkeområden och företags strategiska kompetensförsörjning. Det finns också starka

potentiella kopplingar mellan socialfondsinsatser och den sektorsövergripande integrerade planen för hållbar stadsutveckling. Möjligheten att i projekt avsätta delar av budgeten till insatser av regional- eller socialfondskaraktär kan utnyttjas.

Genom den tidigare beskrivna fondsamordning kan de behov av kompetens som de små och medelstora företagen efterfrågar prioriteras. Här sker således, genom bland annat gemensamma fokusområden och regionalt utpekade styrkeområden, en samverkan mellan fonderna. Förutsättningar för detta underlättas också genom det regionala arbetet med kompetensplattformsuppdraget som ålagts samtliga regioner av näringsdepartementet.

7.3 Landsbygdsfonden och Havs- och fiskerifonden

Synergier finns mellan den regionala handlingsplanen för Socialfondsprogrammet och med Landsbygdsprogrammet respektive Havs- och fiskerifonden på motsvarande sätt som med Regionalfondsprogrammet. Programmen har som målsättning att utveckla landsbygden respektive det maritima området, bland annat genom att främja konkurrenskraften för näringslivet inom respektive sektor. Socialfonden som arbetar med kompetensutveckling och kompetensförsörjning har därmed överlappningar med de två programmens syfte. Genom den tidigare beskrivna fondsamordningen kan de behov av kompetens som de små och medelstora företagen efterfrågar prioriteras. Här sker således, genom bland annat gemensamma fokusområden och regionalt utpekade styrkeområden, en samverkan mellan fonderna.

7.4 Territoriella program

De territoriella programmen (Interreg) har ett fokus på gränsregionala mervärden och är främst inriktade på innovationer, företagsutveckling, hållbara transporter och regionförstoring. Västsverige omfattas av ett antal sådana program: Sverige-Norge-programmet, Öresund-Kattegatt-Skagerack-programmet, Nordsjöprogrammet och Östersjöprogrammet. Programmen kan komplettera den västsvenska handlingsplanen för Socialfonden genom att främja transnationella samarbeten inom sysselsättningsområdet.

8. Hållbar stadsutveckling

Programmet avser även att främja *hållbar stadsutveckling* då Västsverige är en framträdande storstadsregion som kännetecknas av urbaniseringens möjligheter och utmaningar, vilka bland annat handlar om att ta tillvara på möjligheterna kring staden som tillväxtmotor samtidigt som frågor om resursutnyttjande, social rättvisa och miljö måste hanteras. Även de regionala tillväxtstrategierna betonar vikten av att ta tillvara storstadens förutsättningar för att stärka hela regionen. Genom att bejaka stadens roll som motor för tillväxt, utveckling och attraktivitet stärks också utvecklingsförutsättningarna för hela regionen.

Insatser för att främja en hållbar stadsutveckling inom ramen för den västsvenska handlingsplanen berör framförallt Göteborg, Trollhättan, Borås och Halmstad.

Delegationen för hållbara städer¹⁵ har på regeringens uppdrag utformat ett förslag till hur arbete, kunskaper och erfarenheter kring hållbar stadsutveckling kan integreras i befintliga strukturer. De framhåller bland annat att den snabba globala urbaniseringen innebär att de utmaningar samhället står inför alltmer fokuseras till städerna. Städerna ställs därmed inför ökade krav på en snabbare omställning och en högre grad av helhetstänkande. Koncentrationen av utmaningar innebär också möjligheten att utveckla lösningar på flera problem samtidigt. För att förverkliga denna potential fullt ut krävs det nya angreppssätt och ny kunskap som bygger på en helhetssyn och ett systemtänkande, processororienterade arbetssätt och gränsöverskridande samarbete mellan forskare, näringsliv, kommuner och medborgare. Delegationen för hållbara städer pekar vidare ut 15 hinder för en snabb och långsiktig hållbar omställning av städer. Ett sådant exempel på hinder är den sociala och rumsliga uppdelningen av städer, som har ökat avseende sysselsättning, inkomst, utbildning, boendeform med mera. Flertalet har fått det bättre men vissa grupper av invånare har fått det betydligt sämre. Utifrån detta faktum måste städers verksamheter arbeta med sektorsövergripande insatser ihop med andra samhällsaktörer i ett hela- staden-perspektiv för att uppnå en hållbar stadsutveckling.

Urbant utvecklingsarbete är en del av den nationella integrationspolitiken. Urban utveckling avser kunskapsbaserade och tvärsektoriellt samordnade insatser för bättre utveckling i städer med betydande socioekonomisk segregation. I styrning mot en hållbar stadsutveckling finns lagstiftning och nationella inriktningar samt Kommunfullmäktiges budget och resursfördelningar utifrån socioekonomiska kriterier. Det är centralt att inte bara arbeta med stadsdelarna som är i fokus, utan att också arbeta utifrån förståelsen att samhällsutvecklingen påverkar och påverkas av den övriga staden och regionen. Det är av stor vikt att storstadsinsatser bör gå på tvärs och överbrygga organisatoriska uppdelningar, geografiskt och administrativt.

8.1 Hållbar stadsutveckling – Göteborgs Stad

Göteborg är Västsveriges största stad och det är där urbaniseringens utmaningar och möjligheter framträder som tydligast. Med Göteborgs Stads utmaningar som utgångspunkt kan aktiviteter inom den regionala planen därför omfattas av samarbete och erfarenhetsutbyte mellan lokal, delregional och regional nivå.

För att få till ett tvärvetenskapligt helhetsperspektiv som kan bidra till att nya kunskaper, strukturer och system formas för städers specifika utmaningar föreslår regeringen att stadsutvecklingsfrågorna, inom de regionala strukturfondsprogrammen, ska utgå ifrån sektorsövergripande integrerade planer

¹⁵ Förslag till fortsatt arbete för hållbar stadsutveckling. Delegationen för hållbara städer. Statens offentliga utredningar (M 2011:01/2012/67)

och strategier. För att nå målsättningen krävs insatser på strukturell nivå, områdes-, och individnivå. I Göteborgs Stad pågår ett arbete med särskild inriktning på social hållbarhet och för att minska skillnader i livsvillkor och hälsa.¹⁶ Detta arbete handlar om att utveckla en organisation för hållbar styrning och ledning och att utveckla verktyg och arbetssätt som skapar långsiktiga förutsättningar för att minska orättvisa skillnader i hälsa. Då det finns skillnader i och inom staden som ger olika förutsättningar för de som bor i Göteborg har man med kommunfullmäktiges budgetmål¹⁷ som utgångspunkt enats om en strategi där fokus är att ge varje barn en god start i livet, fortsätta ge barn goda förutsättningar genom skolåren, skapa förutsättningar för arbete och att skapa hälsofrämjande och hållbara miljöer och samhällen.

Göteborgs Stad är ansvarig för att ta fram en sektorsövergripande integrerad plan för hållbar stadsutveckling till Regionalfonden. Insatserna i denna plan kan kopplas till Hållbar stadsutveckling inom Socialfonden. Arbetet har varit baserat på europeisk och nationell politik med syfte att minska socioekonomisk segregation i städer samt att främja social sammanhållning i europeiska städer. Göteborgs Stad har långvarig erfarenhet av att driva projekt och samverkansarbete med statliga samverkansparter, akademien, näringslivet, social ekonomi och privata aktörer.

Med prioriterade mål i Kommunfullmäktiges budget som utgångspunkt finns identifierade långsiktiga *processägarskap*¹⁸ för en ökad måluppfyllelse. Arbetet med de prioriterade politiska målen och de långsiktiga processägarskapen kan vara ett stöd för att tillvarata den utvecklingspotential staden har kring hållbar stadsutveckling. Stadens pågående utvecklingsarbete och erfarenheter med ett EU-perspektiv, ger nu möjligheter att pröva nya former av samverkan mellan olika fonder och program samt stärka samspelet mellan stad och land.

¹⁶ <http://www.socialhallbarhet.se/gorgoteborgjamlikt/>

¹⁷ http://goteborg.se/wps/portal/invanare/kommun-o-politik/kommunfakta/ekonomi/budget!/ut/p/b1/04_SjzQ0NzW0tDQ3sTDRj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfGjzOIDDLOCLZwMHQ383S3dDDxDvAPc_Lx9_M19jIEKIoEKDHAARwNC-v088nNT9XOjciwAVZQNKA!!/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

¹⁸ *Processägarskap för social hållbarhet och minska skillnader i livsvillkor och hälsa* – Social resursnämnd, *Processägarskap för integrationsmålet* - Förvaltnings AB Framtiden, *Social hänsyn i offentlig upphandling* - Upphandlingsbolaget, *Utvecklingsfond* - Stärkt och extra satsning på socialt förebyggande arbete, *Kommunal handlingsplan för social ekonomi*, *Dialog med civilsamhället*, *Romsk inkludering*

9. Framtagande

9.1 Erfarenheter från föregående programperiodperiod

Goda resultat på individnivå för socialfonden, men sämre på organisationsnivå

Socialfonden skulle leda till resultat på tre olika nivåer, individ-, organisations- och strukturnivå. Störst effekt har socialfonden haft på individnivå. På organisationsnivå är effekterna mindre framträdande medan de på strukturnivå är svaga. Genomförandet har präglats av ett stort antal projekt på lokal nivå som temporärt gett stöd till individer.

På individnivå har effekterna varit goda i den bemärkelsen att projektdeltagare stärkt sin ställning på arbetsmarknaden, och yrkeskunnandet har ökat hos redan sysselsatta som varit involverade i projekt. Socialfonden har bidragit till ett mervärde i förhållande till ordinarie politik. För insatser för arbetslösa personer med en svag ställning på arbetsmarknaden, där kommuner och arbetsförmedlingen är starka aktörer, erbjuder socialfondsprojekt ofta något extra i förhållande till vad som redan görs.

På organisationsnivå har socialfondens resultat varit svagare än på individnivå. Projekt har ofta lett till en informell och individuell kunskapsutveckling hos projektmedarbetare. Bra så långt, men genomförandet har inte i samma utsträckning inneburit ett lärande där resultat tillvaratagits på ett systematiskt sätt och där nya metoder implementerats i organisationer eller företag. Detta sätter frågetecken för socialfondens långsiktiga effekter. Vikten av ett fungerande system för lärande betonas för att projektbaserade erfarenheter ska kunna tillvaratas.

Resultaten på strukturnivå är än svagare. Med strukturnivå avses huruvida socialfondsinsatser influerat politiska beslut, legat till grund för ny lagstiftning eller påverkat lokala och regionala utvecklingsstrategier. Här ser inte utvärderingarna några tydliga resultat. Å andra sidan är detta förändringar som tar lång tid, och orsaksambanden kan vara svåra att identifiera, vilket gör det svårt att utvärdera resultat på strukturnivå.

Brist på aktivt ägarskap i socialfondsprojekt

Aktivt ägarskap är en hörnsten i ett hållbart utvecklingsarbete. Det har funnit ett svagt intresse på systemnivå för att ta ett aktivt ägarskap för socialfondsprojekt. Arbetsmarknadsdepartementet, Försäkringskassan, regionala aktörer och Arbetsförmedlingen har inte varit aktiva ägare i termer av att de ta ansvar för det utvecklingsarbete som bedrivs, efterfrågar resultat, ge stöd och styr verksamheten på ett strategiskt sätt. Om strategiska nivåer inte är involverade i projekten, så är det inte troligt att projekten bidrar till hållbara resultat.

Ägarskapet har även varit svagt i projekts styrgrupper. Styrgrupper för projekt har ofta varit passiva, och de har inte fungerat som länk mellan projekt och ordinarie verksamhet. Ansvaret för att bedriva en strategisk påverkan har därför ofta hamnat på projektdeltagare, utan mandat att genomdriva förändringar på organisationsnivå.

Horisontella kriterier och socialfonden

Socialfonden ska bidra till kompetensförsörjning och till ett ökat arbetskraftsutbud. Utöver det finns det ett antal horisontella kriterier eller teman. De är jämställdhetsintegrering, tillgänglighet, transnationalitet, strategisk påverkan, lärande miljöer, innovation och samverkan. Dessa har på flera sätt präglat projekten och programorganisationen. Däremot har kriterierna inte haft en strategisk roll. Inte sällan sker kortare utbildningsinsatser i jämställdhet eller tillgänglighet, vilka drivs i parallella

spår i relation till kärnverksamheten. Därför försvinner den horisontella fokuseringen efter avslutad projektperiod.

Västsvenska erfarenheter från föregående programperiod

I Västsverige har mer än 400 projekt finansierats för att öka kompetensen hos de som redan har ett arbete och öka förutsättningarna till arbete eller studier för de som står utanför arbetsmarknaden. Insatserna har nått drygt 90 000 personer. För att mildra effekterna av finanskrisen genomfördes i brett partnerskap ett betydande antal kompetensutvecklingsprojekt riktade mot fordonsbranschen. Metoder och modeller har tagits fram inom ramen för programområde 2 för att skapa nya vägar till arbete eller studier. En betydande andel av projekten i Västsverige har haft transnationell samverkan.

Erfarenheterna från föregående period har diskuterats i olika grupperingar kopplat till framtagandet av den regionala handlingsplanen för Västsverige. De svagare resultaten på organisations- och strukturnivå har föranlett en tydligare skrivning i kapitel 6 gällande regionala principer för urval samt en ökad dialog med aktörer kring vikten av att uppnå resultat även ur dessa två perspektiv. Det nationella programmet utökas kommande programperiod och nationella myndigheter såsom Arbetsförmedlingen får en mer uttalad roll, vilket kommer öka möjligheterna för aktivt ägarskap. Även på regional nivå har samtal förts med såväl Arbetsförmedlingen som Försäkringskassan och Samordningsförbund kring hur det aktiva ägarskapet kan utvecklas kommande programperiod.

De horisontella kriterierna har förtydligats och framförallt jämställdhetsarbetet har fått en tydlig roll i och med att jämställdhetsintegrering fortsättningsvis är ett skall-krav för projektsökanden.

9.2 Framtagande av den regionala handlingsplanen för Västsverige

Arbetet med framtagandet av den regionala handlingsplanen för Socialfonden i Västsverige påbörjades i samband med framtagandet av det Västsvenska regionalfondsprogrammet, genom den gemensamma socioekonomiska analys som ligger till grund för båda strukturfonderna. Därtill bildades även en fondsamordningsgrupp bestående av regionalt tillväxtansvariga för Region Halland och Västra Götalandsregionen samt förvaltande myndigheter (mer om detta i kapitel 7 – fondsamordning). Den socioekonomiska analysen genomfördes av Västra Götalandsregionen och Region Halland med hjälp av bland annat Statistiska Centralbyrån, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Under våren 2013 hölls delregionala hearings i Västra Götaland i syfte att informera om kommande programperiod tillsammans med förvaltande myndigheter. Målgruppen var kommuner, kommunalförbund, lärosäten och övriga delregionala aktörer. Motsvarande evenemang hölls även i Halland. Under våren bildades även en regional referensgrupp¹⁹ för Västsverige där Västra Götalandsregionen och Region Halland bjöd in regionala aktörer att bidra till arbetet med en regional handlingsplan. Ett inledande möte hölls den 24/6 och kontinuerliga möten har genomförts sedan dess för att säkerställa förankring och inriktning på den regionala handlingsplanen.

Västra Götalandsregionen, Region Halland och ESF- Rådet i Västsverige har även genomfört workshops för respektive programområde med relevanta aktörer i båda regionerna för att sprida information och förankra inriktning på den regionala handlingsplanen.

¹⁹ Medverkande referensgruppen var: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Unionen, LO, Coompanion, ESF-rådet, Företagarna och Göteborgs Stad. Inbjudna men ej medverkande: Högskolan i Halmstad, Göteborgs Universitet

Information och förankring har även skett kontinuerligt i de regionala kompetensplattformarna i Halland och Västra Götaland. Det är viktigt att de strukturer och forum som etablerats inom respektive region kan nyttjas i kommande programperiod och på så vis förstärka det regionala kompetensförsörjningsarbetet utifrån de förutsättningar som respektive region utgår från.

Förslaget till regional handlingsplan har även förankrats hos det Västsvenska strukturfondspartnerskapet samt beredningen för hållbar utveckling (BHU) i Västra Götaland

Förslaget skickades i juni månad 2014 ut till relevanta aktörer för kommentarer och inspel, varvid handlingsplanen reviderades därefter. Ett slutgiltigt förslag färdigställdes den 12/9. Regionstyrelsen i Halland respektive Västra Götaland ställde sig bakom förslaget den 13/9 respektive den 23/9.

Det Västsvenska strukturfondspartnerskapet ställde sig bakom förslaget till handlingsplan den 26/9. För en komplett lista av tillfällen för dialog och förankring, se bilaga 1.

10. Strukturfondspartnerskapet

För att säkerställa ett regionalt inflytande över genomförandet av den regionala handlingsplanen för socialfonden har ett gemensamt strukturfondspartnerskap bildats inom det geografiska området för varje handlingsplan och motsvarande regionalt strukturfondsprogram.

Strukturfondspartnerskapets uppgift fastställs i Lag (2007:459) om strukturfondspartnerskap. Strukturfondspartnerskapet har till uppgift att prioritera mellan av förvaltande myndighet godkända projektansökningar.

Utllysningarnas innehåll diskuteras, som tidigare nämnts, i särskild regional fondsamordningsgrupp. Härefter genomför förvaltningsmyndigheten också ett samråd omkring utlysningens inriktning med strukturfondspartnerskapet, innan förvaltningsmyndigheten fattar beslut.

Ansökningar ska lämnas till förvaltande myndighet som ansvarar för beredning och beslut om stöd. Innan beslut om stöd fattas ska förvaltande myndighet föredra beslutsunderlag och övrigt underlag för partnerskapet och får endast bevilja stöd i enlighet med partnerskapets prioriteringar.

Förslagen till prioriteringar med motiveringar föreslås av strukturfondspartnerskapets sekretariat.

I syfte att nå en så snabb och kvalitativ handläggning som möjligt erbjuds strukturfondspartnerskapets sekretariat att under förvaltningsmyndighetens beredning succesivt ta del av inkomna ansökningar för att därmed tidigare kunna påbörja beredningen av prioriteringsförslagen.

Strukturfondspartnerskapet fastställer prioriteringslistan efter eventuella justeringar och överlämnar denna till Svenska ESF-rådet för beslut och effektivering.

Den regionala handlingsplanen ska följas upp regelbundet av strukturfondspartnerskapet i samråd med Svenska ESF-rådet och vid behov revideras. Förslag till revideringar av handlingsplanerna, inom ramen för programmets mål, prioriteringar och avgränsningar, ska fastställas av övervakningskommittén

Arbetsätt och metoder för genomförandet kommer även att utvecklas i särskild arbetsordning som beslutas av det Västsvenska strukturfondspartnerskapet.

10.1. Uppföljning och återkoppling till strukturfondspartnerskapet

Avsnittet beskriver lärandesystemet, det vill säga uppföljning och utvärdering, och dess återföring till regional nivå, dvs. strukturfondspartnerskap och andra relevanta intressenter. Beskrivningen är generellt hållen för att skapa förutsättningar och omfång i programarbetet samt hög kvalitet.

Genomförandet av Socialfonden kommer att följas upp och utvärderas enligt programmets mål och specifikation. För att effektivisera denna process ska det även genomföras analys av potentiella effekter av programmet. I analysammanhang ska hänsyn tas till att programmet kan medföra flera olika typer av effekter och ha implikationer på flera olika geografiska nivåer. Det är viktigt att säkerställa att nödvändig information kan samlas in på ett systematiskt sätt samt att rapporteringen möjliggör jämförbarhet mellan olika regioner. Arbetets organisering ska ta hänsyn till regionen specifika utvecklingsförutsättningar och relatera till reell kunskapsefterfrågan. Ytterst ska detta arbete bidra till ett långsiktigt lärande om hur programmet bidrar till att främja en hållbar och inkluderande utveckling.

Organiseringen av detta arbete innebär rapportering på projekt, tematisk, och programnivå. Sistnämnda nivån kan inbegripa utvärdering av handlingsplaner.

- Projektutvärdering beställs av projektägare i samråd med ESF-rådet utifrån ramavtal. Återföring av resultat från projektutvärderingar till SFP/regionala aktörer är viktigt utifrån kunskapsbehov och relevans
- Utvärdering på utlysningstematisk nivå beställs i samband utformning av utlysning av ESF-rådet i samråd med SFP. Återföring till SFP/regionala aktörer och andra regionala intressenter är central utifrån de kunskapsbehov som beskrivits
- Utvärdering på programnivå beställs av ÖK. Här inbegrips utvärdering på regional nivå²⁰, inklusive regionala planer. Återföring från programutvärderingen till SFP och andra regionala intressenter är viktigt. Det är också möjligt för SFP/regioner att göra egna utvärderingar, med egen finansiering

Återföring av kunskap från rapporteringen ska ske till relevanta aktörer och bidra till en bättre förståelse för programmets implikationer samt fungera som beslutsunderlag. Därför är avsikten att säkerställa mottagarkompetens och resurser för att ta tillvara på de resultat och erfarenheter som framkommer i denna rapportering.

²⁰ Gällande utvärdering på regional nivå ska det tolkas som att programutvärderingen inte bara sker på aggregerad nivå, utan även fånga upp den regionala nivån genom regionala nedslag. Skulle regionen däremot vilja göra en särskild utvärdering av den regionala handlingsplanen får detta göras separat.