



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Regional handlingsplan ESF+

Västsverige
2021–2027



Regional handlingsplan ESF+

Västsverige
2021–2027

Innehåll

Europeiska socialfonden i Sverige	5
Programområde A Öka möjligheten till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla.....	7
Programområde D Öka kapaciteten i den glesa geografin	8
Programområde E Social Innovation	8
Västsvenska förutsättningar	9
Hög sysselsättning men stora skillnader	11
Ett näringsliv under omvandling	11
Relevant kompetens på en föränderlig arbetsmarknad.....	12
Arbetslöshet och coronapandemins effekter	12
Unga som varken arbetar eller studerar	13
Ojämlighet och segregation	13
Psykisk ohälsa	13
Västsvenska principer för prioritering av projekt	15
Regionala strategier och koppling till ESF+	16
Handlingsplan för Västsverige ESF+	18
Programområde A (Nationella socialfondsprogrammet+).....	18
Programområde A.1 (POA1) Främja livslångt lärande	19
Regionala styrdokument.....	19
Tre prioriteringar	19
Matcha och utveckla kompetens för att möta arbetsmarknadens behov	20
Västsvenska utmaningar.....	20
Genomförande	20
Exempel målgrupper	21
Potentiella projektaktörer	21
Önskade effekter	21
Skapa goda möjligheter till kompetensomställning på arbetsmarknaden	22
Västsvenska utmaningar.....	22

Genomförande	22
Exempel målgrupper	22
Potentiella projektaktörer	23
Önskade effekter	23
Främja ett hållbart arbetsliv	24
Västsvenska utmaningar.....	24
Genomförande	24
Exempel målgrupper	24
Potentiella projektaktörer	24
Önskade effekter	24
Programområde A.2 (POA2) Uppmuntra aktiv inkludering	25
Regionala styrdokument.....	25
Två prioriteringar	25
En mer inkluderande arbetsmarknad för fler i arbete	26
Västsvenska utmaningar.....	26
Genomförande	26
Exempel målgrupper	27
Potentiella projektaktörer	27
Önskade effekter	27
Möjliggöra fullföljda studier för fler	28
Västsvenska utmaningar.....	28
Genomförande	28
Exempel målgrupper.....	29
Potentiella aktörer	29
Önskade effekter	29
Framtagande	31
Plan för genomförande.....	35
Strukturfondspartnerskapet.....	36
Utlisningsplan	37
Årshjul utlisningsplan.....	38



Europeiska socialfonden i Sverige





Europeiska socialfonden i Sverige

Europeiska socialfonden är en av Europeiska Unionens (EU) strukturfonder. Fondernas syfte är att stärka medlemsstaternas ekonomi och sociala sammanhållning. Europeiska socialfonden Plus (ESF+) är EU:s främsta verktyg för att investera i människor och finansierar genomförandet av principerna från den europeiska pelaren för sociala rättigheter. ESF+ ska bidra till medlemsstaternas arbete med att minska arbetslösheten, främja kvalitet och lika möjligheter inom utbildning och yrkesutbildning samt förbättra social integration och integration. I alla sina investeringar ska ESF+ främja de horisontella principerna om jämställdhet, respekt för grundläggande rättigheter, lika möjligheter och icke-diskriminering.

Socialfonden i Sverige kommer under programperioden 2021–2027 att uppgå till 6,3 miljarder kronor¹. I fonden lägger EU och Sverige in pengar som sedan går till nationella, regionala och lokala projekt. Offentliga, ideella och privata organisationer kan få stöd.

Det nationella socialfondsprogrammet är till för att förstärka och utveckla arbetsmarknadspolitiken i Sverige. Programmet innehåller mål och strategier för hur fondmedlen ska användas. Det beskriver vilken typ av utveckling som är önskvärd på arbetsmarknaden och vilka insatser Socialfonden ska finansiera för att uppnå det.

Målen med socialfondsprogrammet i Sverige är att

- främja livslångt lärande,
- uppmuntra aktiv inkludering,
- förbättra sysselsättning för alla arbetssökande,
- främja social inkludering,
- modernisera arbetsmarknadens institutioner och tjänster.

Det nationella programmet är inrättat i fem programområden (A-E) och spänner över fem tematiska målområden (etablering, återinträde, instabil och stabil ställning på arbetsmarknaden samt ekonomisk utsatthet).

I Sverige genomförs ESF+ med grund i en nationell handlingsplan samt åtta regionala handlingsplaner.

Programområde A Öka möjligheten till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla

Programområde A möter programmets samtliga fem angivna tematiska målområden (etablering, återinträde, instabil och stabil ställning på arbetsmarknaden samt ekonomisk utsatthet). Det kan handla om insatser direkt riktade till individen, att bygga strukturer och samverkan samt förändra könssegregerade yrkesval. Gemensamt för satsningarna är att de ska bidra till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla. Insatser inom programområdet kan därmed riktas brett, från insatser som riktar sig till individer utanför arbetsmarknaden på grund av arbetslöshet till individer i behov av kompetensutveckling i sitt yrkesliv. Insatser inom programområdet kan bestå av insatser direkt kopplade till individen som förväntas stärka dennes ställning på arbetsmarknaden, genom att antingen leda till eller närma sig ett arbete eller genom yrkesmässig kompetensutveckling. Programområdet kan även innehålla insatser för att utveckla såväl organisationer som strukturer, genom exempelvis nya metoder och arbetssätt eller samverkanslösningar. Insatser som genomförs inom programområdet ska bidra till sysselsättning, tillväxt och ett hållbart arbetsliv genom att främja det livslånga lärandet och genom att öka möjligheten till sysselsättning eller studier för alla arbetssökande.

Programområde A beslutas både på nationell- och regional nivå.

¹ 679,5 miljoner euro enligt finansplanen, omräknat med växelkursen 9,30 SEK/EUR. Det motsvarar 6,319 miljarder kronor.

Programområde B Öka möjligheten till arbete

Programområde B kan endast sökas av Arbetsförmedlingen och insatserna ska bidra till att fler individer har kompetens som möter arbetsmarknadens behov. Insatser som genomförs inom programområdet ska riktas till individer inskrivna på Arbetsförmedlingen som är långt ifrån arbetsmarknaden och som är i behov av rustande och matchande insatser i form av exempelvis platsförmedling, stöd för att förbättra deltagarens jobbsökande och vägledning mot arbete eller studier. Andra insatser kan vara kartläggning, planering och uppföljning av aktiviteter eller i form av rustande karaktär som understödjer matchningen.

Programområde B beslutas på nationell nivå.

Programområde C Minska risken för ekonomisk utsatthet

Programområde C möter det tematiska målområdet ekonomisk utsatthet. Insatser inom programområdet ska motverka och mildra konsekvenserna av ekonomisk utsatthet. Inom programområdet är det möjligt att rikta insatser till såväl barn från sex års ålder till vuxna individer. För insatser riktade till vuxna individer står egenförsörjning i fokus och insatserna ska syfta till att stärka möjligheterna till arbete, studier och för att närma sig ett arbete. Insatserna riktade till barn ska syfta till att ge dem förutsättningar för en meningsfull fritid och trygg skolgång och därmed öka deras möjligheter till social gemenskap, samtidigt som risken för skolavhopp minskar.

Programområde C beslutas på nationell nivå.

Programområde D Öka kapaciteten i den glesa geografin

Programområde D riktas till de glesbefolkade regionerna Övre Norrland och Mellersta Norrland och ska i första hand avse kapacitetsförstärkning av lokala och regionala strukturer, men kan även avse insatser direkt till individen. Insatserna kan syfta till att kompensera för regionernas specifika utmaningar kring stora avstånd med få möjligheter till kollektivt resande, en låg befolkningstäthet och en åldrande befolkning. Dessa utmaningar förstärks även många gånger då de behöver hanteras i kombination med små och många gånger isolerade lokala eller regionala arbetsmarknader samt små organisationer och kommuner med förhållandevis låg genomförandekapacitet. Kommunerna och regionerna i de glesbefolkade regionerna får ofta ta ett större ansvar än i tätbefolkade områden där statliga myndigheter, organisationer inom civilsamhället och marknadsaktörer kan komplettera.

Programområde D beslutas på regional nivå i de aktuella regionerna.

Programområde E Social Innovation

Programområde E möter de tematiska målområdena etablering och återinträde på arbetsmarknaden samt ekonomisk utsatthet och ska möjliggöra för nyskapande och effektivare lösningar för att möta utmaningar och behov inom exempelvis social inkludering, arbetsmarknad, utbildning eller kapacitetsuppbyggnad. Insatser inom området kan med fördel genomföras i partnerskap mellan aktörer inom den ideburna, privata eller offentliga sektorn, och ska syfta till att med innovativa angreppssätt leverera samhällstjänster med hög kvalitet och effektivitet. Insatser inom programområde E kan bidra till metodutveckling, samarbete över gränser och nya tankesätt.

Programområde E beslutas på nationell nivå.

Västsvenska förutsättningar



Västsvenska förutsättningar

Nedan beskrivs de förutsättningar som råder i Västsverige och är en sammanfattning av den socioekonomiska analysen (bilaga 1). Förutsättningarna lägger sedan grunden för handlingsplanens prioriteringar.

En åldrande befolkning

Västsverige har haft en positiv befolkningsutveckling under lång tid. Befolkningen uppgår till drygt 2 miljoner. Ökningen är mycket snabb, mer än en procent per år de senaste åren och förväntas fortsätta att öka med mer än en procent för åren fram till år 2030. Immigrationen har stått för huvuddelen av befolkningsökningen under perioden 2011–2018. Från att ha ökat fram till 2018 så har en minskning skett, år 2020 var immigrationsöverskottet 7 800 personer. Födelseöverskottet ökade svagt under samma period. Inrikes flyttningsöverskott bidrar med i genomsnitt 1 000 personer per år.

En åldrande befolkning är en utmaning. Samtliga åldersgrupper beräknas öka, men tillväxten kommer andelsmässigt vara högst för åldersgruppen 80 år och över samt att antalet barn förväntas öka mer än de andra åldersgrupperna. Detta innebär att försörjningskvoten, att allt färre ska försörja allt fler, kommer att öka de kommande åren.

Hög sysselsättning men stora skillnader

Under perioden 2013 till 2018 ökade antalet sysselsatta med 82 000 personer i Västsverige. Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan kommunerna i regionen är dock påtagliga. Som högst är den i pendlingskommuner nära storstad. Under perioden 2019–2020 minskade antalet sysselsatta i befolkningen 20 – 64 år med 10 200 personer i Västsverige.

För att finansiera välfärden och säkra kompetensförsörjningen framöver är utrikesföddas deltagande på arbetsmarknaden en avgörande fråga. I Västsverige varierar sysselsättningsgraden för utrikesfödda mellan kommunerna från 50 procent till 74 procent. Skillnader i utbildningsnivå är en bidragande orsak till att deltagandet skiljer sig mellan olika grupper av utrikesfödda. Sysselsättningsgraden har ett starkt samband med vistelsetid i Sverige och män har en snabbare etablering på arbetsmarknaden än kvinnor. Det är främst de första åren i Sverige som skillnaden är som störst mellan kvinnor och män. Fyra samverkande faktorer förklarar det lägre deltagandet på arbetsmarknaden. De är ett lägre värderat humankapital, diskriminering, olika effektiva sociala nätverk samt arbetsmarknadens struktur.

Ett näringsliv under omvandling

Ett väl fungerande näringsliv skapar arbetstillfällen. Sedan decennier pågår en strukturomvandling i näringslivet, där andelen sysselsatta inom industrisektorerna minskar och andelen anställda i tjänstesektorer ökar.

Västsverige rymmer många inomregionala skillnader och utmaningar vilka måste tas hänsyn till. Mångfalden, vad gäller exempelvis ortstyper, företag eller lärosäten, gör att regionen i någon mån kan liknas vid ett Sverige i miniatyr. Detta gör att flera av de beskrivna förutsättningarna måste sättas i en delregional och/eller kommunal kontext. En mer generell observation är att koncentrationen av nya jobb till de större lokala arbetsmarknaderna i Västsverige, som pågått under lång tid, fortsätter. Den ekonomiska tillväxten i Västsverige har under det senaste decenniet i huvudsak skett i branscher som utvecklas starkast i urbana miljöer och i de delar av ekonomin som har koppling till innovation och IT. I ett svenskt perspektiv och i jämförelse med övriga storstadslän är Västsverige fortfarande en region med en betydande industriell verksamhet. Men denna verksamhet ändrar succesivt karaktär och går mer och mer mot en tjänste- och kunskapsekonomi med mycket forskning, innovation och IT.

Om man ser till branschstrukturen kan man konstatera att vård och omsorg är den största branschen i såväl Västsverige som i riket. Tillverkningsindustrin, där fordonsindustrin sticker ut, är också en betydande bransch i Västsverige med nästan 14% av de sysselsatta. Även handel, företagstjänster och utbildning utgör stora branscher där företagstjänster är den snabbast växande branschen. Arbetsmarknaden fortsätter att vara starkt könsuppdelad. Totalt sysselsätter arbetsmarknaden ca 900 000 människor i Västsverige. Två tredjedelar arbetar i den privata sektorn och en tredjedel i den offentliga.

Relevant kompetens på en föränderlig arbetsmarknad

Matchning på arbetsmarknaden är viktig att följa för att kunna kartlägga att utbildningsplatser balanseras med efterfrågan på utbildning. I Västsverige arbetar ungefär 8 av 10 personer (år 2019) i ett yrke som delvis eller helt matchar deras högsta utbildningsnivå.

Formell utbildning, examensinriktad undervisning, och en fullgången gymnasieutbildning har blivit allt viktigare för möjligheten att få ett arbete. Det finns stora skillnader mellan och inom kommunerna i Västsverige. Att inte nå gymnasiebehörigheten är starkt sammankopplat med migrationsbakgrund och föräldrars utbildningsnivå samt socioekonomiska situation. I vilken utsträckning migrationsbakgrund påverkar beror på ålder vid migrationstillfället.

Utbildningsnivån har successivt ökat i Västsverige de senaste decennierna. Andelen invånare i åldern 25 – 64 år med eftergymnasial utbildning är i dag kring 40 procent. Bland kvinnor har närmare hälften i dessa åldrar en högskoleutbildning, bland män är siffran tio procent lägre. Glappet mellan kvinnor och män ökar över tid och det finns även skillnader i utbildningsnivå över olika delar av Västsverige. Även mellan inrikes och utrikes födda kan skillnader i utbildningsnivå konstateras. Andelen med eftergymnasial utbildning är marginellt större bland inrikes födda män i åldern 25–64 år men skillnaden är betydligt större mellan inrikes och utrikes födda kvinnor i samma åldersgrupp.

Arbetslöshet och coronapandemins effekter

När pandemin inleddes skedde det en kraftig ökning av andelen arbetslösa. Andelen arbetslösa har dock minskat under hela 2021 jämfört med 2020. Storstadsregioner och besöksnärlingsintensiva kommuner har varit särskilt drabbade. I slutet av november 2021 var arbetslösheten i Halland 5,6 procent och i Västra Götaland 6,5 procent. I november 2021 var ungefär 66 000 personer inskrivna som arbetslösa på Arbetsförmedlingen i Västsverige, en minskning med ca 17 800 personer jämfört med november 2020. I Västsverige steg ungdomsarbetslösheten mer än i genomsnittet för riket i inledningen av pandemin. Positivt är att återhämtningstakten av ungdomsarbetslösheten under 2021 varit snabbare jämfört med riket. Ungdomsarbetslösheten ligger dock fortfarande på en något högre nivå än innan pandemin.

I december 2021 presenterade Arbetsförmedlingen utvecklingen på arbetsmarknaden 2021–2023. Sammanfattningsvis gör Arbetsförmedlingen bedömningen att efterfrågan på arbetskraft kommer att öka i hela riket. Arbetsförmedlingen lyfter fram att det finns särskilt stor återhämtningspotential i Stockholm och Västra Götalands län inom den privata tjänstesektorn. Vidare prognostiserar Arbetsförmedlingen att arbetslöshetsnivåerna i slutet av prognosperioden (2021–2023) är tillbaka på samma nivå som före pandemin.

Långtidsarbetslösheten förmodas öka. Många av de som idag är långtidsarbetslösa saknar gymnasieutbildning och även förgymnasial utbildning. Arbetsförmedlingen lyfter att pandemin slagit särskilt hårt mot branscherna hotell och restaurang samt handel. Strukturuomvandlingen påskyndas i och med krisen vilket kan resultera i att vissa jobb inte kommer tillbaka. Arbetsförmedlingen betonar att situationen är särskilt svår för unga personer, utrikes födda som inte etablerat sig på arbetsmarknaden samt de som var arbetslösa redan före krisen. Det finns en risk för ökad obalans på arbetsmarknaden och att arbetskraftsdeltagandet minskar.

Unga som varken arbetar eller studerar

Andelen unga som varken arbetar eller studerar, uvas, har varit i stort sett konstant sedan 2007, mellan 140 000 och 170 000 nationellt. Västsverige skiljer sig inte nämnvärt från förhållandena på nationell nivå. 2019 uppgick antalet uvas till drygt 27 700, varav 3 900 i Halland och 23 800 i Västra Götaland. Det finns emellertid stora inomregionala skillnader. Det kan också konstateras att utrikesfödda utgör en större andel än inrikes födda och att gruppen utrikesfödda kvinnor är klart överrepresenterad.

Ojämlighet och segregation

Under de senaste decennierna har skillnaderna mellan olika grupper ökat, vilket återspeglar sig i ökad segregation mellan bostadsområden, skolor och i det demokratiska deltagandet över lag.

Andelen av befolkningen i Sverige som lever under relativ fattigdom, med en inkomst under 60 procent av medianinkomsten, har ökat de senaste åren och omfattar inte enbart de som saknar arbete. I Västsverige lever 14 procent (år 2019) av befolkningen i relativ fattigdom och av dessa är fler utrikesfödda än inrikes födda. I Västsverige lever ca. 30 procent av de utrikesfödda i relativ fattigdom jämfört med 10 procent av de inrikes födda.

Psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa ökar både bland äldre och yngre och i den vuxna befolkningen är det den vanligaste sjukskrivningsorsaken. Kvinnor i vården är överrepresenterade. Sjukskrivning till följd av psykisk ohälsa utgör nästan 50 % av det totala antalet sjukdomsfall 2019 i Västsverige. Enligt Försäkringskassan är dessa sjukskrivningar också betydligt längre än vid andra sjukdomstillstånd och risken för upprepade sjukskrivningar större.



Västsvenska principer för prioritering av projekt



Västsvenska principer för prioritering av projekt

Regionala strategier och koppling till ESF+

I de regionala tillväxt- och utvecklingsstrategierna för Västra Götaland och Halland har regionerna pekat ut vilka utmaningar som är särskilt prioriterade kommande år. Strategierna ska bidra till utvecklingen i Västsverige.

Västra Götalands regionala utvecklingsstrategi (RUS) 2021–2030 är en övergripande strategi för det regionala tillväxt- och utvecklingsarbetet i Västra Götaland. Syftet är att skapa en samlad bild över regionens tillgångar, möjligheter och utmaningar samt vad det gemensamt prioriteras att kraftsamla kring. Fyra långsiktiga prioriteringar har identifierats vilka kräver gemensamma insatser för att klara omställningen till ett hållbart samhälle. De två prioriteringarna *Bygga kompetens – för bättre kompetensförsörjning och livslångt lärande* samt *Öka inkluderingen – för stärkt tillit och sammanhållning* ligger i linje med de insatser som kan finansieras av ESF+. RUSen lyfter också fyra tvärssektoriella kraftsamlingar: cirkulär ekonomi, elektrifiering, digitalisering och fullföljda studier. Syftet med kraftsamlingarna är att höja den regionala kompetensen samt stärka arbetet inom de långsiktiga prioriteringarna vilket kopplar väl an till ESF+.

Hallands strategi för hållbar tillväxt 2021–2028 syftar till att skapa en gemensam riktning för att nå målet om en hållbar tillväxt genom hållbarhetsdriven konkurrenskraft, attraktivitet och inkludering med fokus på grön omställning. Strategin innehåller ett antal strategiska områden och prioriteringar. Två strategiska områden *Utbildning, kompetens och jämlik hälsa* samt *Förnyelseförmåga och konkurrenskraft* ligger i linje med insatser som kan finansieras av ESF+.

Det nationella programmet för ESF+ är ett av flera verktyg för att bemöta de västsvenska utmaningarna beskrivna i den socioekonomiska analysen samt operationalisera de regionala utvecklingsstrategierna. Den regionala handlingsplanen strävar därför efter att spegla dessa dokument.

Kriterier för prioritering av projekt inom ESF+ Västsverige kommer att tas fram av strukturfondspartnerskapet Västsverige 2021-2027.

Koppling till andra EU- och nationella program

I syfte att utbyta erfarenheter, samordna aktiviteter, bidra till lärande och utveckling är det en fördel att samarbeta med andra myndigheter, initiativ och program såsom Regionalfonden, Interreg, Erasmus+, Horisont Europa, EU4Health, EU:s program för sysselsättning och innovation EaSI, Europeiska Solidaritetskåren samt EU:s program för att skydda och främja mänskliga rättigheter och värden (CERV – Citizens, Equality, Rights, Value). Det kan exempelvis röra frågor som kompetensutveckling, utveckling av nya strukturer för livslångt lärande och aktiv inkludering. ESF+ kan även fungera som språngbräda till andra nationella och internationella finansieringskällor.

Transnationellt samarbete

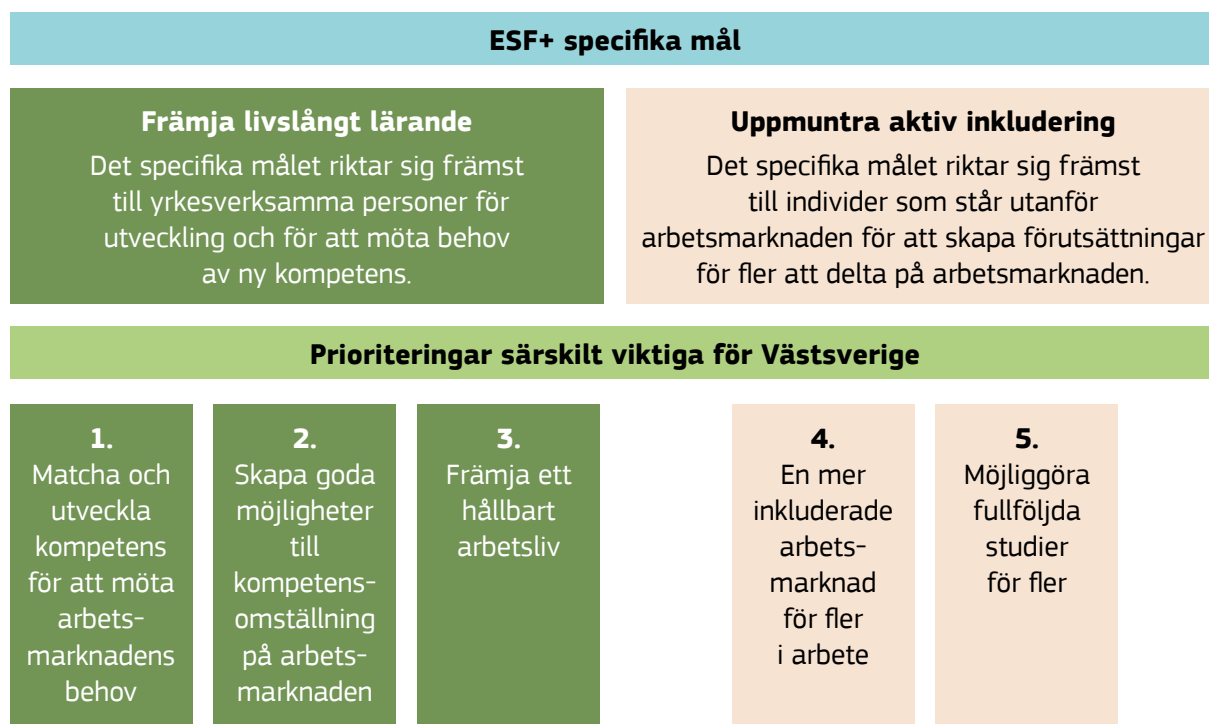
Programmet för ESF+ ska stödja satsningar på, och koordinering av, interregionala, gränsöverskridande och transnationella insatser där stödmottagarna finns i minst ett annat medlemsland. Transnationellt arbete kan bidra till att effektivt lösa gemensamma utmaningar och användas som ett verktyg för innovation, lärande och spridning av resultat. I samarbete med samhällsaktörer och projekt i andra medlemsstater kan metoder utvecklas och strukturer och policys förbättras inom relevanta politikområden. Transnationellt samarbete bidrar till att bygga ett gemensamt Europa genom att ge förutsättningar för sektors- och gränsöverskridande utbyte.

Nedan beskrivs Västsveriges regionala prioriteringar för de specifika målen *främja livslångt lärande och uppmuntra aktiv inkludering*.

Figur specifika mål och västsvenska prioriteringar

Handlingsplan för Västsverige ESF+

Programområde A (Nationella socialfondsprogrammet+)



Programområde A.1 (POA1) Främja livslångt lärande

Främja livslångt lärande i syfte att skapa goda möjligheter till utbildning och kompetensutveckling som matchar arbetsmarknadens behov av kompetens samt att främja ett hållbart arbetsliv.

Insatserna ska främst rikta sig till yrkesverksamma individer för att möjliggöra utveckling i takt med arbetslivets förändrade krav för att bibehålla sin ställning på arbetsmarknaden samt till individer med en otrygg anställning i syfte att minska riskerna för ett framtida långvarigt utanförskap. Målgruppen är bred i syfte att möta behov av kompetensutveckling i alla verksamheter; sysselsätta företagare och anställda oavsett anställningsform, inom privat och offentlig sektor samt verksamma inom ideell sektor. Inom området stöds insatser som främjar livslångt lärande och ger stöd till arbetskraftens rörlighet. Satsningar kan avse insatser direkt till målgruppen, insatser för att utveckla organisationer samt insatser för att utveckla system och strukturer.

Regionala styrdokument

I den regionala utvecklingsstrategin för Västra Götaland beskriver prioriteringen Bygga kompetens att tillgången till kunskap och kompetens är avgörande för att samhället ska utvecklas. Utbildning och arbete är grunden för att människor och företag ska växa, men omställningen kräver också att vi lär och agerar utifrån ny forskning och nya förutsättningar. När behoven av kompetens snabbt förändras blir möjligheterna till livslångt lärande allt viktigare. Hallands strategi för hållbar tillväxt tydliggör också att förutsättningar måste skapas för att individer ska få möjlighet till en god utbildning, för att tillvarata och utveckla relevanta kompetenser, för en mer anpassningsbar, inkluderande och jämställd arbetsmarknad samt för en god och jämlik hälsa.

Tre prioriteringar

Nedan beskrivs tre prioriteringar som är särskilt viktiga för Västsverige för att främja det livslånga lärandet. Prioriteringarna kan omfatta insatser på individuell, organisatorisk och strukturell nivå:

1. Matcha och utveckla kompetens för att möta arbetsmarknadens behov
2. Skapa goda möjligheter till kompetensomställning på arbetsmarknaden
3. Främja ett hållbart arbetsliv

1. Matcha och utveckla kompetens för att möta arbetsmarknadens behov

Västsvenska utmaningar

I Västsverige finns utmaningar, precis som i övriga landet, kopplat till matchning och brist på kompetens, vilket förutsätter en bred syn på det livslånga lärandet. Arbetsgivare har svårt att rekrytera personal då de arbetssökande inte alltid har den kompetens som arbetsgivare efterfrågar. Det handlar också om att de kompetenser som finns inte tas tillvara på arbetsmarknaden fullt ut, till exempel att individers arbete inte matchar deras utbildningsnivå eller det område inom vilket de är utbildade. Arbetsgivare kan också bidra genom att skapa arbetsplatser som attraherar och utvecklar kompetenser som behövs, vilket också gör att anställda vill stanna kvar på arbetsplatsen.

Det är svårt för arbetsgivare att förutse framtida kompetensbehov. För att kunna möta framtiden med relevant kompetens behövs metoder för att identifiera, analysera och prognostisera kompetensbehov. Utifrån dessa underlag och i samverkan med berörda aktörer, kan relevant kompetens utvecklas.

Behovet av att koppla utbildningssystemet närmare arbetsmarknaden är stort och utbildningssystemets relevans för arbetslivet kan förbättras. Genom att öka samverkan mellan utbildning och arbetsliv kan branscher, företag, utbildningsanordnare och offentlig sektor få möjlighet att diskutera samt konkludera vilken kompetens, kurser och utbildningar som efterfrågas nu och i framtiden.

En ökad samverkan bidrar till att utbildningsanordnare kan dimensionera och planera samt skapa inriktningar som bättre matchar aktuella och kommande behov på arbetsmarknaden. Individer kan göra välgrundade studie- och yrkesval baserat på kunskap om arbetsmarknadens behov och tillgängliga utbildningar. En viktig del av matchningen är också att vägleda individer som vill etablera sig på arbetsmarknaden till relevant utbildning. Inte minst handlar det om att framtidsrusta unga personer till en mer komplicerad omvärld där det kommer krävas nya kompetenser, men det kan också handla om vägledning för företagen för att skapa bästa omställningsinsats för befintligt anställda.

Arbetsmarknaden fortsätter att vara starkt könsuppdelad och könsuppdelningen i ungas utbildningsval har varit beständig över tid, där ingen nämnvärd förändring skett de senaste 15 åren i Sverige. Det konstanta mönstret kan förklaras av att gymnasieskolan i hög grad speglar arbetsmarknaden som är tydligt könsuppdelad mellan olika yrkesgrupper. Utbildnings- och yrkesval behöver bli mindre könsuppdelade för att möta arbetsmarknadens behov och skapa en mer dynamisk och jämställd arbetsmarknad.

Genomförande

Inom detta område ses insatser för att bättre förutse arbetsmarknadens behov av kompetens och där utbildningssystemets aktörer möter arbetsgivare och branschföreträdare i syfte att förbättra förutsättningarna för matchning, skapa möjligheter för arbetsgivare att få tag i relevant kompetens och bidra till att innehållet i kurser och utbildningar matchar behoven.

Det kan också handla om att främja samverkan mellan skola-arbetsliv, inte minst när det gäller utvecklingen av olika praktik- och samverkansformer, men också att stärka studie- och yrkesvägledningens roll.

Insatser för att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden ses också inom detta område. Riktade insatser kan påverka trenden med könsuppdelade val eller mer strategiskt arbete med jämställdhet för att förändra arbetsmarknaden. Ökade möjligheter till att byta yrke i vuxen ålder kan också vara ett sätt att påverka könsmönstret på arbetsmarknaden.

Exempel målgrupper

Arbetsgivare inom privat och offentlig sektor med identifierade bristyrken, branschföreträdare, aktörer inom utbildningssystemet, till exempel skolans studie- och yrkesvägledare, samt offentliga aktörer är alla viktiga målgrupper för insatser.

Individer är en målgrupp och direkt eller indirekt mottagare av insatserna; det kan vara individer som har en otrygg anställning eller anställning inom annan bransch än de utbildats inom. Det kan även inkludera individer som ska etablera sig eller återinträda på arbetsmarknaden.

Potentiella projektaktörer

Offentliga aktörer, företag, företagsfrämjande aktörer och utbildningsanordnare är viktiga aktörer. Inom området kan flera aktörer ha en central roll beroende på typ av insats. Även studieförbund och civilsamhälle kan vara potentiella aktörer. Arbetsgivare och de fackliga aktörerna har också en viktig roll för att stimulera och organisera ett lärande i arbetet.

Organisationer som arbetar med att främja individuell och organisatorisk omställning är andra exempel på aktörer. Det kan vara branschorganisationer, trygghetsorganisationer, arbetsmarknadens parter, med flera. Här finns också en viktig roll för offentliga aktörer, som exempelvis kommuner, kommunalförbund och regioner som har uppdrag inom arbetsmarknad, näringsliv, utbildning och kompetensförsörjning.

Önskade effekter

Fler individer har en kompetens som matchar arbetsmarknadens behov och det finns system för att bättre bedöma och förutse förändringar och nya krav på kompetens samt dimensionera och planera utbildningsinsatser utifrån arbetsmarknadens behov. Fler individer i Västsverige får en stabil ställning på arbetsmarknaden..

2. Skapa goda möjligheter till kompetensomställning på arbetsmarknaden

Västsvenska utmaningar

Dagens arbetsmarknad är snabbt föränderlig, där bland annat den tekniska utvecklingen ständigt ställer nya krav på arbetskraftens kompetens. Vissa arbetsuppgifter kommer försvinna, andra förändras, eller bli mer avancerade. Helt nya yrken kommer också att uppstå. Branscher och yrken påverkas olika av denna omställning. Både individer och arbetsgivare behöver anpassa sig efter de nya förutsättningarna, individerna för att vara anställningsbara och företagen för att vara konkurrenskraftiga. Kompetensomställning och möjligheter till ett livslångt lärande genom hela yrkeslivet krävs för att möta nya kompetenskrav. Kompetensutveckling och kompetensomställning för anställda är avgörande för hur västsvensk arbetsmarknad lyckas med matchningen. Förändringar på arbetsmarknaden kan drabba individer med svag ställning på arbetsmarknaden och individer med osäkra anställningar särskilt hårt, då de inte på samma sätt kan ta del av kompetensutvecklingsinsatser.

I takt med större krav på hållbarhet, ökad teknisk och digital utveckling krävs nya arbetssätt, kompetenser och beteendeförändringar, vilket ställer krav på insatser riktade mot individer och arbetsgivare. För att möta förändringen behövs insatser kopplade till hur man bättre kan nyttja digitaliseringens möjligheter inom olika branscher och inom utbildningssystemet. Det finns utmaningar för arbetsgivare att arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning, och kompetensinsatser kopplar inte alltid till verksamhetsplaner och mål. För individer finns det utmaningar i att göra karriärväxling och omställning. Möjligheter till en tillgänglig, effektiv och attraktiv omställning för yrkesverksamma behöver utvecklas, där digitala alternativ kan vara en del av lösningen. Det finns även utmaningar i att tillhandahålla ett livslångt lärande för personer med osäkra arbetsförhållanden. Preventiva, effektiviserande och systemförstärkande insatser bör stå i fokus.

Genomförande

Ansvar för genomförandet kan fördelas på flera olika parter. En utmaning är att identifiera vilken kompetensutveckling och kompetensomställning som ska ske och hur det ska ske. Att arbeta tillsammans med flera aktörer kan vara viktigt i genomförandet. Att bygga flexibla, agila och tillgängliga strukturer för vuxnas lärande är avgörande för att kunna svara mot nya kompetensbehov och möta individers behov av en stabil ställning på arbetsmarknaden. Ny kompetens kan också handla om beteendeförändringar eller förändrade arbetssätt. Insatser på struktur- och individnivå kan också innebära att utveckla validering som verktyg för att förkorta tiden genom utbildning och till arbete eller för att identifiera kompetensinsatser.

Exempel målgrupper

Då genomförandet troligen behöver ske i samverkan mellan flera aktörer befinner sig även mottagare av insatserna inom flera verksamheter. Det kan vara anställda i branscher såväl inom offentlig- som privat sektor som står under omställning, branscher som identifierat nya kompetensbehov eller som drabbats hårt av oförutsedda händelser eller snabba förändringar. Även yrkesgrupper med korta och osäkra uppdrag eller anställningar är exempel på målgrupper.

Potentiella projektaktörer

Myndigheter, kommunalförbund, företag, arbetsmarknadens parter, företagsfrämjande aktörer och utbildningsanordnare är viktiga aktörer. Inom området kan flera aktörer ha en central roll beroende på typ av insats. Det kan röra sig om insatser som erbjuds inom det reguljära utbildningssystemet eller inom den privata utbildningsmarknaden. Även studieförbund och civilsamhälle kan vara potentiella aktörer. Arbetsgivare och de fackliga aktörerna kan också ha en viktig roll för att stimulera och organisera ett lärande i arbetet som kan stärka målgrupper i omställningsarbetet.

Organisationer som arbetar med att främja individuell och organisatorisk omställning är andra exempel på aktörer. Det kan vara branschorganisationer, trygghetsorganisationer, arbetsmarknadens parter, med flera. Här finns också en viktig roll för offentliga aktörer, som exempelvis kommuner och regioner som har uppdrag inom arbetsmarknad, näringsliv, utbildning och kompetensförsörjning.

Önskade effekter

Att individer, organisationer, företag och myndigheter har goda förutsättningar att hantera kompetensomställning så att individer i Västsverige får en mer stabil ställning på arbetsmarknaden.

3. Främja ett hållbart arbetsliv

Västsvenska utmaningar

Hållbart arbetsliv handlar om möjligheterna och förutsättningarna på arbetsmarknaden för arbetstagarna, som till exempel möjligheten att ha trygga anställningsförhållanden, om arbetsmiljön för att förhindra fysiska skador och utslitning eller för att minska den psykiska ohälsan i arbetslivet. Hållbart arbetsliv handlar också om arbetsplatskultur och ledarskap. Människor ska ha möjlighet att arbeta ett helt arbetsliv. Den globala konkurrensen ställer ständigt krav på produktivitets- och effektivitetshöjningar och leder ofta till nya sätt att organisera arbetet. Dessa förändringar sker ibland på bekostnad av arbetstagares hälsa och välmående.

I Västsverige är psykisk ohälsa den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Framförallt är det individer, ofta kvinnor, inom offentlig sektor som arbetar inom kontaktyrken som är sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa. Det finns således tydliga könsskillnader som behöver beaktas för ett hållbart arbetsliv. Stress är också en vanlig orsak till sjukskrivning i Västsverige, vilket indikerar att arbetsgivare behöver arbeta mer aktivt med arbetsvillkor, arbetsmiljö och arbetsplatskultur. All form av diskriminering och ojämlika anställningsvillkor bör motverkas.

Genomförande

Genomförandet bör ske på flera nivåer och genom att angripa utmaningarna ur ett främjande och/eller förebyggande perspektiv. De mest avgörande insatserna är de som motverkar att negativa händelser alls inträffar. Insatser bör därför sättas in tidigt och då ha ett främjande perspektiv. Det behövs kunskap om vilka orsaker som leder till vilka effekter. Samverkan mellan relevanta aktörer behövs för att finna metoder och arbetssätt för att strukturerat och långsiktigt arbeta för ett hållbart arbetsliv. Strukturer för att arbeta med ledarskapet på arbetsplatser, arbetsplatskultur, jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering är också prioriterat.

Exempel målgrupper

Branscher där många är anställda under otrygga anställningsförhållanden eller branscher som genomgår ett stort omvandlingstryck där individers hälsa kan påverkas negativt av förändringar. Det kan även handla om könssegregerade branscher och branscher med brist på mångfald.

Även individer i yrken eller branscher där antalet sjukskrivningar eller antalet arbetsskador är höga, individer i branscher med brist på mångfald eller individer i könssegregerade branscher är målgrupp för insatserna.

Potentiella projektaktörer

Privata och offentliga arbetsgivare, branschorganisationer, fackliga organisationer, företagshälsovård, myndigheter, kommunalförbund och nätverk eller sammanslutningar med anknytning till nämnda utmaningar och med ansvar för målgruppen.

Önskade effekter

Minskad sjukfrånvaro, färre sjukskrivningar och arbetsrelaterade skador så att individer i Västsverige kan arbeta längre och ha en fortsatt stabil ställning på arbetsmarknaden. Fler arbetsplatser arbetar preventivt med att minska sjukfrånvaron och öka hälsan bland de anställda. Fler arbetsgivare arbetar aktivt för en medveten rekrytering fri från diskriminering.

Programområde A.2 (POA2) Uppmuntra aktiv inkludering

Uppmuntra aktiv inkludering i syfte att främja lika möjligheter och aktivt deltagande på arbetsmarknaden samt förbättra anställningsbarheten.

Insatserna riktar sig främst till individer som står utanför arbetsmarknaden och syftet är att skapa förutsättningar för fler att delta på arbetsmarknaden. Arbete är en viktig förutsättning inte bara för den egna försörjningen utan även för etablering och ett aktivt deltagande i samhället. Att nå kraven för grundskole- eller gymnasiekompetens har också visat sig avgörande för att på sikt få en god etablering på arbetsmarknaden.

Trots den relativt goda utvecklingen i Västsverige finns det stora socioekonomiska utmaningar, till exempel en ökande relativ fattigdom och inkomstskillnader samt utmaningar kopplade till segregation och diskriminering. Flera individuella faktorer interagerar och försvårar för individer att etablera sig på arbetsmarknaden såsom bostadssituation, födelseland, funktionsnedsättning, mående och utbildningsnivå, men även faktorer på samhällsnivå påverkar. Tillsammans eller enskilt bidrar dessa faktorer till att en individ kan ha en särskilt utsatt ställning på arbetsmarknaden. Insatser behövs för att stötta individer som står utanför arbetsmarknaden att närma sig eller komma in i arbetslivet samt bidra till att arbetsmarknaden blir mer anpassningsbar och tillgänglig för fler. Människors möjlighet att bidra i samhällsutvecklingen inte ska begränsas av funktionsförmåga, ålder, kön eller vart man är född. För att lyckas med detta behövs förändringar på flera nivåer.

Regionala styrdokument

I den regionala utvecklingsstrategin för Västra Götaland beskriver prioriteringen Öka inkluderingen vikten av att förbättra förutsättningarna för invånare som står långt från arbetsmarknaden att försörja och utbilda sig. Det kräver större fokus på bland annat utbildning, språkkunskaper och validering. Tidiga insatser tillsammans med ett arbetssätt som bygger på individens delaktighet för att ge barn och unga goda förutsättningar att klara grundskolan och gymnasiet betyder mycket för deras välmående och möjlighet till framtida försörjning och god hälsa. Hallands strategi för hållbar tillväxt tydliggör vikten av stärkta förutsättningar för en mer anpassningsbar, inkluderande och jämställd arbetsmarknad, men också vikten av att skapa goda förutsättningar för att alla elever ska nå sin fulla potential i skolan.

Två prioriteringar

Nedan beskrivs två prioriteringar som är särskilt viktiga för Västsverige för att uppmuntra aktiv inkludering. Prioriteringarna kan omfatta insatser på individuell, organisatorisk och strukturell nivå:

1. En mer inkluderande arbetsmarknad för fler i arbete
2. Möjliggöra fullföljda studier för fler

4. En mer inkluderande arbetsmarknad för fler i arbete

Västsvenska utmaningar

Att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad för fler i arbete handlar om att stärka den enskilda individen samt att göra arbetsmarknaden tillgänglig för att fler ska kunna delta efter egen förmåga, och där både informella och formella kompetenser värdesätts. Potentialen hos varje enskild människa behöver tas tillvara för att vi ska kunna skapa ett jämlikt Västsverige. Alla arbetsföra medborgare behövs på arbetsmarknaden och i samhället för att säkra vår gemensamma välfärd. Det är även av största vikt för den enskilda individens mående att befinna sig i ett sammanhang som skapar värde och mening. Det är viktigt att samhället och arbetsmarknaden tar ett gemensamt ansvar för att göra arbetsmarknaden tillgänglig för fler. Gruppen av individer som står utanför arbetsmarknaden är komplex och mångfacetterad. På individnivå innebär detta att en individ kan tillhöra flera identifierade riskfaktorer och för samhället innebär det att insatser och anpassningar måste ske parallellt och vara individuellt anpassade. Det är även viktigt att ha ett intersektionellt perspektiv och därmed förståelse för hur flera olika diskrimineringsgrunder samverkar och förstärker varandra.

Som konkreta exempel kan nämnas att i Västsverige har utrikesfödda generellt en lägre sysselsättningsgrad jämfört med inrikes födda och i flera delar av Västsverige finns även utmaningar kopplade till segregation på flera olika nivåer. Det finns i flera områden behov av särskilda riktade insatser för att skapa delaktighet och inkludering. Segregationen är relationell vilket betyder att den påverkas av att utvecklingen går åt olika håll i områden med olika socioekonomiska förutsättningar. Det är således inte ett enskilt som är segregerat, utan hela kommuner eller regioner; segregation påverkar hela samhället.

Ett annat exempel är psykisk ohälsa som har brett ut sig i en omfattning som inte enbart innebär ett lidande för enskilda individer och deras närstående, utan har också blivit ett samhällsproblem som i förlängningen kan påverka samhällsutvecklingen negativt. Att ha ekonomiska svårigheter kan leda till känslor som stress och oro, men sambandet är även omvänt - psykisk ohälsa kan påverka arbetsförmågan och resulterar därför i sämre ekonomi. Det är därför inte förvånande att det finns ett samband mellan psykiskt välbefinnande och sysselsättning, där en meningsfull sysselsättning kan bidra till att öka den psykiska hälsan.

Genomförande

Genomförandet behöver ske på flera nivåer för störst effekt. På individnivå behövs individuellt anpassade insatser som är stärkande, rustande och aktiverande. Insatserna kan även kombineras för bäst effekt för individ och samhälle.

Insatser kan även innebära att förändra arbetsmarknadens struktur och utveckla eller testa nya metoder för att inkludera individer i arbetslivet, till exempel genom utveckling av nya innovativa arbetssätt, attitydpåverkan, normkritik, kompetenshöjande insatser för arbetsgivare och samverkan mellan aktörer med ansvar för målgruppen. Insatser kan också vara riktade mot arbetsgivare för att möjliggöra för sjukskrivna personer att återgå till arbete. Initiativ för att minska inomregionala skillnader i sysselsättning uppmuntras. Genomförandet ska ske utifrån delaktighet och inkludering med målgruppen.

Exempel målgrupper

Individer som av olika anledningar står utanför arbetsmarknaden och behöver insatser och stöd för att närma sig eller delta på arbetsmarknaden. Till exempel långtidsarbetslösa, utrikesfödda och nyanlända individer som inte deltar på arbetsmarknaden (särskilt utrikesfödda kvinnor), unga som varken arbetar eller studerar, personer med funktionsnedsättning, sjukskrivna (särskilt på grund av psykisk ohälsa).

Även privata och offentliga arbetsgivare är målgrupp för insatser i syfte att skapa förutsättningar för att fler individer ska kunna delta på arbetsmarknaden efter egen förmåga.

Potentiella projektaktörer

Kommuner, kommunalförbund, samordningsförbund, branschorganisationer, social ekonomi och civilsamhället, myndigheter, utbildningsanordnare, privata och offentliga arbetsgivare.

Önskade effekter

Fler individer kommer i arbete eller närmar sig arbetsmarknaden samt att individer snabbare kommer i arbete. Organisationer är bättre på att möta arbetssökande individers samlade behov och arbetar aktivt för en medveten rekryteringsprocess fri från diskriminering.

5. Möjliggöra fullföljda studier för fler

Västsvenska utmaningar

Att inte nå kraven för grundskole- eller gymnasiekompetens är en identifierad riskfaktor för ohälsa, framtida utanförskap, svag ställning på arbetsmarknaden och långtidsarbetslöshet. Därför är det viktigt att fler fullföljer och avslutar studier på grundskole- och gymnasienivå.

Skolan har huvudansvar för att skapa goda studieresultat, men skolmisslyckande är en komplex utmaning där många av samhällets aktörer kan bidra för att skapa bättre förutsättningar för barn och unga att fullfölja grundskole- och gymnasieutbildning. Med komplexa problem krävs samverkan mellan flera olika aktörer. Det behövs fungerande metoder för detta och att flera nivåer samverkar för att skapa lösningar.

Att unga inte klarar av sina studier kan vara sammankopplat med till exempel föräldrars utbildningsnivå och/eller vilken socioekonomisk eller migrationsbakgrund man har. Det finns stora inomregionala skillnader i Västsverige. Vissa grundskolor visar hög andel elever som inte uppnår gymnasiebehörighet i årskurs nio, vilka ofta är lokaliserade i områden med låg socioekonomisk status där en stor andel av befolkningen är utrikesfödda. Barn och unga med migrationsbakgrund kan stå inför särskilda utmaningar bestående av till exempel kortare tid i skolan, trauman eller avsaknad av kontaktnät. Språkutbildning, hälso- och sjukvårdsinsatser samt kontakt med näringslivet kan ge förbättrade framtidsmöjligheter.

Det finns även en tydlig koppling mellan psykisk ohälsa och försämrade studieresultat. Psykisk ohälsa i barndomen leder ofta till sämre skolresultat och sämre framtidsutsikter. Dagens insatser når inte alla familjer och insatserna till barn och unga behöver förstärkas och anpassas efter olika behov.

Ungdomar som hoppar av studierna upplever ofta skolan som meningslös och har svårt att se sambanden mellan studier och framtida mål. Kopplingarna mellan studier och arbetsliv behöver stärkas och ungdomar rustas för arbetsmarknaden. Det är viktigt att ha metoder för hur man identifierar riskfaktorer kopplade till avbrutna studier och att man utvecklar nya arbetssätt för hur man möter unga och familjer i svår livssituation för att bryta negativa mönster.

Genomförande

Det är viktigt med förebyggande insatser och åtgärder för att förhindra skolavhopp. Det kan till exempel handla om att förse lärare och annan personal i skolan med verktyg för att förebygga studieavbrott samt genomföra motivationshöjande insatser till elever med svag skolanknytning. Det är också viktigt att skapa förutsättningar för att fler ska klara studierna, ta ett helhetsgrepp kring individens situation och erbjuda alternativ till den reguljära gymnasieskolan för de individer som behöver andra vägar till fullföljda grundskole- och gymnasiestudier.

Samverkan är en framgångsfaktor för att fler elever ska fullfölja sina studier, till exempel samverkan mellan skola, socialtjänst och vård – men också med vårdnadshavare. Upprättande av strukturer och insatser för att stärka relationen mellan skola, socialtjänst, vård och vårdnadshavare är viktig i såväl det förebyggande som åtgärdande arbetet.

Vuxna som inte avslutat grundskolan eller gymnasiet behöver få ytterligare chans till utbildning, till exempel via folkhögskola eller vuxenutbildning. För att få bukt med de stora inomregionala skillnaderna krävs utveckling av nya metoder och arbetssätt samt ökad samverkan.

Exempel målgrupper

Individer över 13 år i behov av stödinsatser för att kunna fullfölja sina studier, individer som finns i riskzonen för att avbryta studierna i förtid, individer som av olika anledning avbrutit sina studier på grund- eller gymnasienivå, individer som inte når kunskapskraven motsvarande den svenska grund- och gymnasieskolan. Målgruppen kan även vara skolpersonal, skolhuvudmän, skolläring, vård och socialtjänst.

Potentiella aktörer

Utbildningsanordnare (offentlig/privat) för grundskolans högre åldrar, gymnasium, folkhögskolan, vuxenutbildningen, kommunalförbund, myndigheter, regioner, kommuner, civilsamhället och social ekonomi, socialtjänst med flera.

Önskade effekter

Fler individer slutför reguljära utbildningar på grundskole-, gymnasial- och eftergymnasial nivå och stärker på så sätt sin ställning på arbetsmarknaden. Att utjämna stora inomregionala skillnader och öka andelen med gymnasiebehörighet i de områden med en hög andel individer som saknar gymnasiebehörighet.



Framtagande



Framtagandet

Västra Götalandsregionen och Region Halland har tillsammans ansvarat för framtagandet av den regionala handlingsplanen i nära samarbete med ESF-rådet. Den regionala handlingsplanen har sin grund i den socioekonomiska analysen och ska spegla de prioriteringar som bland annat beskrivs i Västra Götalands regionala utvecklingsstrategi 2021–2030 samt Regional utvecklingsstrategi för Halland 2035 och Hallands strategi för hållbar tillväxt 2021–2028.

Arbetsgruppen som ansvarat för innehållet i handlingsplanen har bestått av tjänstepersoner med ansvar för det regionala utvecklingsarbetet på Region Halland och Västra Götalandsregionen samt av representant från Svenska ESF-rådet.

Ett antal aktörer har bjudits in till dialog om de föreslagna prioriteringarna i handlingsplanen; kommunalförbunden och kompetensråden i Västra Götaland, Göteborg stad, samordningsförbunden i Västsverige, Hallands kommuner, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, representant från samtliga högskola/universitet i Västsverige och representanter för ideell sektor/social ekonomi. Handlingsplanen har även lyfts vid Strukturfondspartnerskapet Västsveriges möten i september 2020, juni 2021 samt mars 2022.

Den regionala handlingsplanen ESF+ för Västsverige är politiskt förankrad i Halland genom Regionstyrelsens Tillväxtutskott och beslutad i Regionstyrelsen i Halland. I Västra Götaland har programmet beretts genom Beredningen för hållbar utveckling och är beslutad i Västra Götalandsregionens regionstyrelse.



Plan för genomförande



Plan för genomförande

Strukturfondspartnerskapet

För att säkerställa ett regionalt inflytande över genomförandet av den regionala handlingsplanen för Socialfonden+ finns ett gemensamt strukturfondspartnerskap inom det geografiska området.

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

Förvaltande myndighet (Svenska ESF-rådet) ansvarar för beredning och beslut om stöd. Innan beslut om stöd fattas ska förvaltande myndighet föredra beslutsunderlag och övrigt underlag för strukturfondspartnerskapet och får endast bevilja stöd i enlighet med Strukturfondspartnerskapets prioritering. Strukturfondspartnerskapet tar fram riktlinjer för prioritering som kommer att vara tillgängliga för sökanden i samband med utlysningarna. För att projekt ska kunna prioriteras i Väst-sverige krävs att det finns en tydlig koppling till de utmaningar och behov som finns i den regionala handlingsplanen för ESF+ Västsverige samt i de regionala utvecklingsstrategierna för Västra Götaland och Halland. Prioritering görs utifrån vilken grad projektet bidrar till att uppfylla de mål som finns uppställda i strategierna samt Strukturfondspartnerskapets riktlinjer för prioritering.

Den regionala handlingsplanen kan vid behov följas upp och revideras av strukturfondspartnerskapet i samråd med Svenska ESF-rådet och övervakningskommittén.

Utlisningsplan

Syftet med den två-åriga utlisningsplanen är dels att genom mobilisering kunna stärka utlisningarnas genomslagskraft, dels att skapa en förutsägbarhet i programmet för potentiella projektaktörer. Utlisningsplanen ska spegla de delar av handlingsplanen som är mest aktuella att kraftsamla kring under en begränsad och nära förestående tidsperiod.

Utlisningsplanen kan således användas som ett verktyg för att rikta utlisningar och lägga fokus mot ett färre antal områden när eller om det finns behov för detta. Utlisningsplanen ska grunda sig på utmaningar beskrivna i den socioekonomiska analysen, analys av utfall av programmet samt lägesbeskrivning och prioriteringar i respektive region. Det är viktigt att ha dialog med relevanta parter om innehållet så det speglar faktiska behov och säkerställa att det finns intresserade aktörer som är redo att ansöka.

Utlisningsplanen kommer att följa en given process illustrerad i bilden nedan. För möjlighet till flexibilitet kan processen utvecklas och förändras under programperioden. Utgångspunkten är att planen revideras en gång om året och att planen för nästkommande år inte ändras utan det i huvudsak är aktiviteterna som ligger två år fram som revideras.

Årshjul utlysningsplan

Året börjar med en analys av läget i regionerna och diskussion med Svenska ESF-rådet kring genomförandet av handlingsplanen. Med utgångspunkt i analys och diskussion läggs ett preliminärt förslag till uppdatering av utlysningsplan som diskuteras och förankras med aktörer i Västsverige. Med fördel görs denna förankring i befintliga forum. I september presenteras det preliminära förslaget för Strukturfondpartnerskapet Västsverige (SFP). Hösten används för att eventuellt korrigera och justera innan SFP fastställer samråd av utlysningsplanen i december.

I Västsverige planeras två utlysningssomgångar inom ESF+ per år.



