



Svenska ESF-Rådet

2006-02-28

Dnr: 2006-00020

Postadress:
Box 47141 SE-100 74
Stockholm

Besöksadress:
Liljeholmsvägen 30B

Telefon:
08-579 171 36

Fax:

www.esf.se

Näringsdepartementet
103 33 Stockholm

Återrapportering enligt regleringsbrev för Svenska ESF-rådet år 2005 avseende utvecklingsområden och spridningsstrategier för mål 3 och Equal

1 Inledning

Svenska ESF-rådet är den förvaltande myndighet som leder och förvaltar de europeiska socialfondsprogrammen mål 3 och Equal. I enlighet med regleringsbrevet för myndigheten år 2005 ska Svenska ESF-rådet senast i samband med budgetunderlaget för år 2007 redovisa erfarenheter från projektverksamheten i mål 3 och Equal som myndigheten bedömer kan bidra till att utveckla den nationella politiken och verksamheten. Svenska ESF-rådet ska i detta sammanhang även redovisa framkomna resultat i arbetet för att sprida och ta tillvara erfarenheter av mål 3 och Equal. Vidare ska framgångsfaktorer i samarbetet i de olika formerna av partnerskap som finns inom programmen beskrivas.

2 Utvecklingsområden för den nationella politiken

2.1 Mål 3

2.1.1 Utgångspunkter för återrapporteringen

Mål 3-programmet i Sverige handlar i vid mening om att stödja arbetskraftens kompetensutveckling och därmed stimulera till ökad sysselsättning och tillväxt. Denna målsättning ska harmonisera med den Europeiska unionens sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik, såsom den kommer i uttryck i Amsterdamfördraget. Den nationella sysselsättningspolitiken, beskriven i den nationella handlingsplanen syftar också till att uppnå dessa målsättningar. I 2005 års återrapportering till regeringen har Svenska ESF-rådet valt att närmare koppla redovisningen av uppdraget till de nationella riktlinjer som fastställts för Sverige år 2004. De sex teman som presenteras skiljer sig



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

inte avsevärt från det nya förslaget till nationellt handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning, regeringens skrivelse 2005/06:23. I ett uppföljnings- och utvärderingsperspektiv borde det därför vara mer relevant att redovisa mot de fastställda riktlinjerna i stället för att direkt utgå från programmets grundstruktur.

2.1.2 Tematiserade resultat

Regional tillväxt

Erfarenheter

Mål 3-programmet har initierat nya samverkansarenor mellan flera av de aktörer som i sitt grunduppdrag har att verka för näringslivets tillväxt. De regionala planerna och det operativa programarbetet för mål 3 har byggts utifrån olika behov i analyser.

Nätverk har bildats bestående av olika aktörer inom jämställdhet, integration, sociala ekonomi och lokal utveckling. Nätverkens organisation utformas utifrån partnerskapstanken och bygger på långsiktigt strategiskt, demokratiskt och regionalt uthålligt arbete och samverkan för samarbete. I detta samarbete finns representanter för myndigheter och organisationer som har möjlighet att påverka utvecklingen, skapa opinion och verka för att kunskap ska spridas regionalt och lokalt. I bl.a. Stockholms län pågår ett sådant arbete som benämns plattform för jämställdhet, lokal utveckling respektive integration. Denna arbetsform kan bidra till ökad tillväxt, sysselsättning och hållbar utveckling samt sprida kunskap om vad olika aktörer kan göra i frågor som handlar om arbete sysselsättning och företagande. Samverkansaktörerna samverkar kring mål och metoder för att nå större effekt än vad som sker om varje aktör arbetar enskilt.

▪ Samlingsprojekt

Grundmodellen i mål 3-programmets insatsområde

Kompetensutveckling för anställda, var inledningsvis att enskilda arbetsplatser och företag ansökte om stöd till projekt för kompetensutveckling. Detta ledde till att mål 3-programmet kom att omfatta ett mycket stort antal relativt små projekt. För såväl ESF-rådet som för Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, som utbetalande myndighet blev den finansiella styrningen och kontrollen administrativt alltför omfattande och resurskrävande. I syfte att utveckla den finansiella kontrollen och därmed få ett mer rationellt administrativt system så har samlingsprojekt etablerats. Detta har skett efter dialog med övervakningskommittén för mål 3 och EU kommissionen.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

Samlingsprojekt innebär att ett antal arbetsplatser och företag har ett gemensamt projekt. Ett av företagen eller till exempel en högskola är stödmottagare och projektägare. Även kommuner, kommunförbund, och branschorganisationer har blivit stödmottagare och projektägare till samlingsprojekt.

Projektformen samlingsprojekt, som syftade till en administrativ rationalisering, har emellertid inneburit att nya kontaktytor och samarbetsformer utvecklats i det regionala tillväxtarbetet. Exempel på detta är högskolans roll som utbildningskoordinator för företag från olika branscher. Den regionala högskolan har kunnat utveckla samarbetet med det regionala näringslivet. Samlingsprojekt har också inneburit samordningsvinster för vissa branschorganisationer i form av ett lärande mellan de företag som ingår i samlingsprojektet.

I samlingsprojekten har samordningseffekterna varit positiva både i fasen med analys av företagens och arbetsplatsernas kompetensutvecklingsbehov och i själva kompetensutvecklingen för enskilda medarbetare.

Utvecklingsområden

I utvecklingen av den nationella politiken finns det skäl att uppmärksamma de olika samarbetsformerna som har utarbetats inom ramen för Mål 3. Intentionerna i sysselsättningsstrategin har haft förutsättningar att realiseras på regional nivå dels i partnerskap i det regionala programarbetet, dels i samverkansarbete i form av olika tematiska grupper såsom jämställdhet, lokal utveckling, tillgänglighet, mångfald och ohälsfrågor i arbetslivet.

Svenska ESF-rådet vill uppmärksamma regeringen på den potential som finns i olika samarbetsgrupper på regional nivå när det gäller att få genomslag för olika tematiska politiska frågor. Framgångsfaktorer i det regionala arbetet har varit att det funnits såväl europeiska riktlinjer som nationella riktlinjer att utgå ifrån, kombinerat med ett ekonomiskt utrymme för möten, konferenser, information och praktiska projekt. Det regionala tematiska utvecklingsarbetet har även kunnat sammanföras på nationell nivå eftersom det även för denna del har funnits finansiering. Den finansiering som varit tillgänglig för denna form av tematiskt arbete har kommit via Svenska ESF-rådets anslag för insatsområde 1 i mål 3. I detta insatsområde har myndigheten disponerat både medel från socialfonden och svensk offentlig medfinansiering.

ESF-rådet vill även lyfta fram den potential som finns bland aktörer i den sociala ekonomin och i ideella föreningar. Dessa har kunnat träda fram på ett tydligare sätt i och med att det genom mål 3-programmet funnits viss finansiering för insatser inom ramen för den sociala ekonomins och de ideella föreningarnas verksamhetsområden.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

Den sociala ekonomin och ideella organisationer bör kunna vara ännu mer betydelsefulla aktörer i utvecklingen av genomförandet av den svenska arbetsmarknadspolitikerna på lokal och regional nivå. Ett exempel är idrottsrörelsen som i arbetsmarknadsprojekt kan aktivera långtidsarbetslösa dels i form av social träning och coaching, dels i form av att få fram praktikplatser i sina respektive nätverk eller sponsorer i näringslivet. Företag som tidigare inte ställt upp med praktikplatser för arbetslösa kommer in i projektverksamheten när förfrågningar kommer från deras egen intresseorganisation i stället för den offentliga arbetsförmedlingen.

Även andra intresseorganisationer exempelvis invandrarföreningar, och handikapprörelsen kan medverka till att nya företag blir involverade i det regionala tillväxtarbetet om den sociala ekonomin och ideella föreningar ges ekonomiska förutsättningar att medverka. Det är emellertid inte tillräckligt med ett finansiellt stöd genom socialfonden. Under innevarande programperiod har aktivitetsstödet ofta fungerat som medfinansiering, vilket krävt anvisning av projektdeltagare från arbetsförmedlingen. Även begränsning i förskott av socialfondsstödet har varit ett hinder för vissa ideella föreningar att medverka. Om en modell med en bredare basfinansiering kan utvecklas kan också den sociala ekonomin och de ideella föreningarna bli ännu större aktörer i arbetsmarknadsprojekt. Se vidare avsnitt 2.2.2 Socialt företagande.

Åtgärder för arbetslösa och människor i arbetslivet

Erfarenheter

Mål-3 programmet har inneburit möjligheter att pröva flera modeller som använts i syfte att försöka få in grupper som varit utanför arbetsmarknaden en längre tid. Huvudinriktningen i projekt för långtidssjukskrivna och försök att medverka till att människor kan komma in eller återgå till arbetslivet handlar oftast om motivationshöjande insatser med kvalitativ social träning. Livs- och karriärutvecklingsprogram som hjälper deltagare att klarlägga sina förutsättningar och möjligheter är vanligt förekommande. Metoderna har kombinerats med praktik och information samt utbildningsinslag. Frågan om deltagarnas faktiska närvaro i denna typ av projekt kan innebära planeringsproblem. Det är inte självklart att alla deltagare orkar genomföra innehållet i programmet hela dagar. En avgörande faktor för framgång i dessa verksamheter är att arbetsförmedlingen har gjort en kartläggning av de arbetslösas förutsättningar för medverkan i projektet.

Programmet har också gjort flera riktade försök att utveckla metoder för att vända utanförskap till en samhällsanpassad tillvaro för äldre



ungdomar i mål 3 projekt. Genom en medveten samverkan mellan olika aktörer fångas ungdomar upp som anses vara i risk för permanent arbetslöshet. Åtgärder har prövats för att försöka få in arbetslösa unga samt säkerställa framtida arbetskrafts- och kompetensförsörjning i olika branscher. Arbetsgivare involveras från början i rekryterings- och utbildningsprocessen. Gemensamma och avgörande framgångsfaktorer för dessa projekt har varit individualisering, mentorskap och coaching med individuell anpassning av utbildningen. Ledstjärna har varit en aktiv handledning och täta uppföljningar som stöd till både deltagare, praktikplatser samt mentorer.

I mål 3 har åtgärden 2:1, Jobbrotation haft som syfte att möjliggöra för arbetslösa att bättra på sin kompetens och arbetslivserfarenhet genom att för en kortare tid ersätta sysselsatta på en arbetsplats som deltar i kompetensutveckling. Jobbrotation förekommer inte i den utsträckning som var planerat då åtgärden har visat sig vara för komplex för att kunna bli en effektiv arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Utvecklingsområden

Den del av mål 3-programmet som avsett kompetensutveckling för anställda har av utvärderare, arbetsgivare och medarbetare bedömts vara mycket framgångsrikt. Behovet av kompetensutveckling av anställda kommer att bestå och ytterligare satsningar med stöd av offentliga medel är angelägna. ESF-rådet bedömer dock att stödformen för kompetensutvecklingen bör övervägas inför ett nytt program oavsett om detta är i form av socialfondsprogram eller ett nationellt program.

I Mål 3-programmet går det ekonomiska stödet från socialfonden och den offentliga nationella budgeten direkt till företagen/arbetsgivaren. Stödet är anpassat till gällande statsstödsregler. Det innebär bland annat att arbetstagare i större privata företag inte ges möjlighet att få del av stödet. Det innebär också begränsningar i stödnivån till företagen.

Mål 3-programmets utformning med uppdelning i en analysdel och en del som avser kompetensutveckling har varit administrativt resurskrävande att driva och varit låst till en specifik modell som inte har passat in i alla sammanhang. ESF-rådet föreslår därför att regeringen inför nästa socialfondsprogram överväger en programutformning där metoderna för kompetensutveckling inte låses i programmet och där det offentliga stödet (socialfondsstödet och det nationella offentliga stödet) för kompetensutveckling av sysselsatta kan sökas av och beviljas offentliga aktörer och olika utbildningsanordnare exempelvis universitet och högskolor, kommunala skolor men också olika bildningsförbund. Offentliga aktörer såsom länsarbetsnämnd, länsstyrelser, kommuner, landsting skulle med en sådan utformning kunna ges möjlighet att upphandla privata utbildningsproducenter som





Svenska ESF-Rådet

får utbilda enskilda arbetstagare inklusive fackliga företrädare till förändringsaktörer. Enskilda arbetstagare som får del av en sådan kunskap skulle sedan kunna vara en kugge i förändringsprocesser och stötta kollegor på enskilda arbetsplatser.

Även kompetensutveckling för enskilda arbetstagare bör kunna anordnas hos upphandlade utbildningsaktörer eller hos de ovan angivna offentliga utbildningsaktörerna i form av socialfondsprojekt. Socialfondsstödet och det svenska offentliga statsstödet skulle med denna modell inte gå till enskilda företag utan till offentliga aktörer eller ideella organisationer som inte omfattas av statsstödsreglerna. Samtidigt stärks enskilda arbetstagare i sin kompetens oavsett hos vilken arbetsgivare de är anställda.

Förslaget innebär också att regionala högskolor och universitet samt ideella utbildningsaktörer kan få möjlighet till att utveckla sin samverkan med det regionala näringslivet.

Mål 3-programmet har inneburit att insatser för långtidsarbetslösa och utsatta grupper kan utökas i tid parallellt med att nya vägledningsmetoder utvecklas och annorlunda praktikformer växer fram. ESF-rådet bedömer att stöd till och finansiering av dessa former av ”utvecklingsverkstäder” är angelägna även i en framtid. Med hjälp av socialfondsmedel kan den enskilde få mer individualiserat stöd under tiden i aktivt arbetsökande.

ESF-rådets erfarenheter från åtgärden Jobbrotation visar på att åtgärden är för komplex för att kunna bli en effektiv arbetsmarknadspolitisk åtgärd. I mål 3-programmet syftade åtgärden till att kombinera insatser för arbetslösa med insatser för anställda. Den sist nämnda gruppen skulle ges möjlighet till kompetensutveckling inom ramen för mål 3-programmets insatsområde 1 samtidigt som arbetslösa skulle ges möjlighet till att ersätta eller vikariera för den som var i utbildning. Tanken med denna kombinationsåtgärd är god, men logistiken blir svår. För att en arbetslös person ska kunna gå ut i jobbrotation måste ESF-rådets beslut om socialfondsmedel gå i takt med arbetsförmedlingens beslut om anställningsstöd för den arbetslöse samtidigt som skattemyndigheten ska medverka med kreditering av företagets skattekonto. Den arbetslöse och den berörda arbetsplatsen ska dessutom finna varandra. ESF-rådet har således funnit att utformningen av åtgärden Jobbrotation som en särskild åtgärd inte kan bli rationell i den reguljära arbetsmarknadspolitiken.

Inom ramen för den reguljära arbetsmarknadsutbildningen upphandlas i regel inte insatser i form av social träning och individuell coachning. Dessa moment har varit av särskild stor betydelse för deltagare i mål 3-projekt. Projektägarnas engagemang och nätverk har också inneburit att nya arbetsgivare trätt fram och erbjudit praktikarbete. I styrgrupper runt projektet har olika aktörer samverkat i syfte att nå resultat, men också i



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

syfte att utveckla samverkan mellan olika offentliga aktörer och arbetsmarknadens organisationer.

Det finns behov av fler otraditionella aktörer i utvecklingen av metoder för att fler arbetslösa och långtidssjukskrivna ska kunna återgå till reguljära anställningar. Om fler aktörer ska komma fram måste regeringen uppmärksamma att den samlade projektfinansieringen säkerställs.

I mål 3-programmet har ESF-rådet över anslag i statsbudgeten endast disponerat socialfondsmedel för arbetsmarknadsprojekt. Den nationella offentliga medfinansieringen, som ska motsvara 50 procent av projektbudgeten, ska tillföras projekten genom arbetsförmedlingens anslag för aktivitetsstöd eller kreditering av projektägarens skattekonto vid anställningsstöd, rehabiliteringsersättning från försäkringskassan till projektdeltagarna eller socialbidrag till deltagarna.

Dessa medfinansieringskällor är riskfyllda för projektägaren. Om en projektdeltagare får en anställning och lämnar projektet så försvinner medfinansieringen. När projektdeltagare har rehabiliteringspenning är det minst lika riskfyllt i och med att det kan vara oklart om denna projektdeltagare av hälsoskäl klarar att gå in i en aktiv rehabilitering. Projektdeltagaren kanske måste sluta eller göra uppehåll på grund av hälsoskäl. Samtidigt försvinner medfinansieringen för projektägaren.

ESF-rådet föreslår att regeringen överväger alternativ form för medfinansiering i projekt för arbetslösa och sjukskrivna. En form kan vara att förvaltningsmyndigheten för socialfonden under nästa programperiod anvisas medfinansiering över myndighetens anslag. Regeringen bör överväga om exempelvis det anslag som finns i Arbetsmarknadsverkets anslag för köp av arbetsmarknadsutbildning till viss del kan reduceras och tillföras förvaltningsmyndigheten för socialfonden som medfinansiering. Även försäkringskassans anslag för köp av rehabiliteringstjänster skulle kunna reduceras till viss del och tillföras förvaltningsmyndigheten för socialfonden. På detta sätt skulle inte statsbudgetens utgiftstak behöva utökas.

Främja integrering och motverka diskriminering

Erfarenheter

▪ Personer med annan etniskt bakgrund än svensk

De ideella organisationerna utgör en stor potential som aktör för att främja integrering och motverka diskriminering inom mål-3 programmet. Arbetet med att både mobilisera och integrera personer med annan utländsk bakgrund än svensk i arbetskraften har genom socialfondens försorg fått kraftfull skjuts framåt genom att regionala



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

plattformar och nätverk för jämställdhet, integration, social ekonomi och lokal utveckling har skapats.

Funktionshindrade och personer med annan etnisk bakgrund än svensk har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Flera projekt har arbetat med båda målgrupperna i fokus. Framgångsfaktorer har varit arbetsmetoder där man arbetat sökandeariktat med matchning av individer gentemot företagets anställningsbehov. Vidare har man genomfört företagsanpassad utbildning av praktikanter och individuellt anpassad utbildning som ger kunskaper och information som behövs för arbetsuppgiften. Stora insatser har lagts på att hitta lämpliga arbetsplatser för studiebesök och praktik samt kartläggning av framtida rekryteringsbehov. De företag som erbjuder praktik eller anställning garanteras stöd från projekten.

Fler exempel på projekt är:

- metoder för långtidsarbetslösa män med utländsk bakgrund inom vård- och omsorg. Möjlighet till flexibelt och individanpassat lärande har varit en framgångsfaktor,
- tekniker eller personer med annan akademisk utbildning med utländsk bakgrund har varit ytterligare en målgrupp att länka in i arbetsmarknadsprojekt. Entusiastiska och engagerade projektledare har stor betydelse för projektens utveckling.
- projekt där deltagarna utbildnings- och yrkesmässigt hänförs till samma bransch som skapar möjlighet för grupper med annan etnisk bakgrund än svensk. Anpassning av svenskundervisningen till yrkesområdet är viktigt.

Många små- och medelstora företag i Sverige leds av personer med varierad etnisk bakgrund och antalet nystartade företag ökar varje år. Var femte nytt företag startas av en person med annan bakgrund än svensk. Dessa personer anser det svårt att driva företag i Sverige och andelen företag som drivs av personer med utländsk bakgrund känner inte till och kan använda generella småföretagsstöd-tjänster. Företagarna vill ofta utveckla sin verksamhet och därigenom generera tillväxt, men det saknas kompetens för att kunna genomföra detta.

Exempel finns på projekt som har riktat sig till målgruppen turkiska företagsledare i Stockholmsregionen. Insatser har gjorts för att försöka stärka kompetens och utvecklingsmöjligheter, bilda kunskapsnätverk samt ökat samverkan med olika branschorganisationer. Det finns behov och planer på att sprida dessa erfarenheter till liknande projekt och ytterligare öka kunskaps- och erfarenhetsutbytet mellan företagare med liknande erfarenheter.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Metoder har arbetats fram när det gäller möjligheten för flyktingar, asylsökande och personer med annan etnisk bakgrund än svensk att snabbt erbjudas stöd efter ankomsten genom kontakt med svenskt arbetsliv och svenskar. En validering görs på egna språket via tolk och personerna får sina kunskaper dokumenterade, vilket gör kontakten med potentiella arbetsgivare enklare. Samhällsekonomiskt och individuellt har vinsterna varit stora genom att introduktionstiden i det svenska samhället märkbart har förkortats för deltagare i projektet.

▪ **Personer med funktionshinder**

Exempel på goda strukturella utvecklingsprojekt finns för kompetenshöjning kring tillgänglighetsfrågor i samverkan över flera samhällssektorer. Metoder har använts för att försöka påverka synen på människor med funktionshinder som arbetstagare och konsumenter. Det handlar om att väcka företag och offentlig sektors intresse för att se tillgänglighetsfrågor som en tillväxtfaktor. Genom att få ytterligare genomslag för att ersätta det traditionella tankesättet om ”handikappvänlighet” med den moderna teorin om de olika tillgänglighetsperspektiven kan ett förändringsarbete skjuta fart.

Flera projekt har arbetat med.:

- praktiskt mångfaldsarbete för att försöka visa på vinsterna med mångfald och initiera praktiskt mångfaldsarbete på arbetsplatserna. Med mångfald avses här kvinnor/män, unga/gamla, funktionshindrade, personer med annan etnisk bakgrund än svensk homosexuella m.fl.,
- mångfaldsutbildning för ledande förtroendevalda politiker i kommuner där stöd har erhållits i samband med politiska beslut,
- kvalificerad utbildning för personer med funktionshinder eller långtidssjukskrivningar som syftar till senare arbete som fritids- och idrottskonsulenter med organisations- och metodutvecklingsinriktning.

Utvecklingsområden

För att främja integrering och motverka diskriminering på arbetsmarknaden krävs både insatser riktade direkt till arbetslösa och ökad kunskap hos personer som redan är i arbete. Det gäller kunskap som fokuserar på det praktiska och konkreta arbetet med betydelsen av mångfald i arbetslivet. Ekonomiskt stimulansstöd krävs för att öka kunskapen om betydelsen av mångfald på arbetsplatser. Resurser måste finnas för såväl seminarier som olika typer av stödmaterial.

Social träning, vägledningsinsatser för arbetslösa och otraditionella samverkansformer mellan olika aktörer i samhället har kunnat utvecklas





Svenska ESF-Rådet

med ekonomiskt stöd från socialfonden. Målgrupperna arbetslösa personer med funktionshinder respektive med utländsk bakgrund har kunnat komma in i aktiviteter, som i större utsträckning kunnat anpassas till den situation som den enskilde befinner sig i. Stödstrukturer och coachning har varit viktiga inslag för olika grupper av arbets sökande. ESF-rådet vill särskilt framhålla vikten av att det finns ett utrymme för individuellt stöd till den enskilde. Närheten till enskilda arbetsgivare som erbjuder praktik varvat med vägledning av olika slag har varit särskilt betydelsefullt. Modellen med så kallade SIN-förmedlare, som nu är en del i den reguljära arbetsmarknadspolitiken utvecklades inledningsvis i ett mål 3-projekt för arbets sökande med utländsk bakgrund.

Socialfondsprojekten har givit möjlighet till svenskundervisning anpassad till målgruppens yrkesbakgrund och verksamhetsområde kombinerat med praktik inom relevant yrkesområde. Regeringen bör överväga om motsvarande former kan införas i den reguljära arbetsmarknadspolitiken. Exempelvis skulle arbetslösa personer med utländsk yrkesexamen ges möjlighet till anställning med anställningsstöd hos arbetsgivare i kombination med svenskundervisning på deltid. Den modell med anställning med anställningsstöd i kombination med kompetensutveckling som tillämpats i socialfondsprojekten "Gröna Jobb" borde således prövas för arbets sökande med utländsk bakgrund och utländsk yrkesutbildning. Svenskundervisningen kan lämpligen också anordnas av yrkeshögskolor i syfte att bättre kunna anpassas till berörda yrkesgrupper.

Erfarenheter från entreprenörprojekt för personer med utländsk bakgrund visar på behov av en utvecklad vägledningsmetodik för denna målgrupp. Svenska ESF-rådet föreslår att exempelvis NUTEK får i uppdrag att samordna arbetet med utveckling av vägledningsmetodik för nyföretagare med annan etnisk bakgrund. Detta arbete bör ske i nära samverkan mellan bland annat Svenskt Näringsliv, Företagarnas riksorganisation, IFS/Internationella företagarföreningen i Sverige, branschorganisationer, Integrationsverket och Arbetsmarknadsverket.

Mål 3-programmet har givit funktionshindrade möjlighet att pröva på nya yrkesområden. Exempelvis inom området vård- och omsorg har en grupp intellektuellt funktionshindrade fått en anpassad yrkesutbildning. Arbetsmarknadsverket bör inom ramen för arbetsmarknadsutbildningen ges i uppdrag att systematiskt pröva alternativa anpassade yrkesutbildningar för funktionshindrade arbetslösa.

Erfarenheter från socialfondsprojekt inom området validering redovisas under avsnitt 2.2.3 Allas rätt till lärande.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

Utveckla humankapitalet och det livslånga lärandet

Erfarenheter

Sammantaget fanns i februari år 2006 ca 785 000 personer som deltagit eller deltar inom mål 3, insatsområde 1, Kompetensutveckling av anställda, vilket motsvarar drygt 80 procent av programmets samtliga deltagare. Detta utgör ca en femtedel av det totala antalet sysselsatta i Sverige.

En väl inarbetad arbetsmodell och höjd yrkeskompetens för såväl individer och verksamheter har ofta lyfts fram som ett omdöme av denna del av programmet. Ökad delaktighet för enskilda individer i samband med skräddarsydda kompetensutvecklingslösningar är ytterligare nycklar för framgång. Delaktighet innebär inte enbart ökat aktivt deltagande bland anställda utan innebär positiva sidoeffekter av t.ex. en bättre arbetsmiljö.

Många lärande projektexempel går att finna inom offentlig sektor och framförallt vård- och omsorgsförvaltningen. Det saknas ofta metoder och strukturer för hur man sätter in kompetensutveckling i ett medvetet sammanhang inom vården. När anställda kommer tillbaka till sina arbetsplatser efter utbildningsinsatser kan det visa sig att arbetsplatserna inte har någon plan eller idé hur den nyvunna kompetensen skall tas tillvara. Goda erfarenheter har visats genom att :

- genomföra individuella kompetensutvecklingsplaner som utgått från valideringsresultat och framtida krav på arbetsorganisationen inom vård- och omsorg, parallellt med utveckling av handledningsmaterial för arbetsledare,
- modellerna inneburit ökad upplevd delaktighet från medarbetare och att faktiskt validera mot uppsatta yrkeskrav och inte mot existerande omvårdnadsutbildningar,
- projektet "Växa Modellarbetsplatser" med inriktning kompetensutveckling och kompetensförsörjning inom äldreomsorgen, har utvecklats till en integrerad metod för validering på arbetsplatsen som nyckelinsats,
- förbättra samarbetsformer mellan vuxenutbildningsorganisationer och arbetsförmedlingen, försäkringskassan och det privata näringslivet samt fackliga förbund,
- påskynda arbeta med att ta fram kvalitetssäkrade valideringsinstrument.

Inom privat sektor har utveckling av förändringsledarkompetens varit en av framgångsfaktorerna för företagens egen förmåga att hantera



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



kompetensfrågor och driva utvecklingen i takt med omvärldsförändringar vilket i sin tur är avgörande för regionens tillväxt.

Metoder och verktyg finns utarbetade för de som vill driva utvecklingsinsatser i företag genom en förändringsledarutbildning där det finns webbaserade och processinriktade utbildningspaket. Andra utbildningsinsatser har också utformats i syfte att erbjuda stödande strukturer för inre förändringsarbete. Det kan vara att ge nyckelpersoner i företag och organisationer särskilt ansvar som utbildats med jämställdhet i fokus. Fler lärande exempel från projekt som drivs inom privata företag kan nämnas:

- kompetensutvecklingsprogram har utvecklats i samband med generationsskifte av anställda i små och medelstora företag,
- utbildningsmodeller för strategibeskrivningar för hur man bär sig åt om man vill köpa eller överta ett befintligt företag har utarbetats och kommer att spridas av Företagarnas Riksorganisation över landet,
- arbete har gjorts för att bygga nätverk mellan snabbväxande företag för att främja uthållig tillväxt,
- modeller har utarbetats för att möta kompetensluckor som identifierats i nystartade företag i syfte att stabilisera företaget.

I flera projekt inom handeln har man arbetat med att bredda

kunskaperna hos de anställda med en kombination av teoretiska utbildningar, kopplat med praktik och utvecklingssamtal. En omotiverad, utbildad personal som inte känner delaktighet kan i längden bli mycket kostsam. Flexibla utbildningsmodeller har tagits fram för att passa butikernas verksamhet och ökat möjlighet till önskad arbetstid.

I regeringens sysselsättningspolitiska program introducerat hösten år 2005 görs ytterligare satsningar på lärningsutbildning. Denna ökade medvetenhet om yrkesutbildningens betydelse hade inte skett utan den kraftfulla satsning som socialfonden initierat i ESF-rådets projekt Handkraft 2000 och Ungas yrkesrevansch.

Utvecklingsområden

Behovet av kompetensutveckling för såväl anställda som arbetslösa har varit tydligt i mål 3-programmet. Insatserna för arbetslösa har skett i form av individstöd, medan insatserna för anställda skett i form av stöd till företagen/arbetsgivaren. Ett framtida socialfondsprogram med kompetensutveckling för anställda eller annat offentligt stöd för kompetensutveckling av anställda bör utformas som ett individstöd i stället för ett företagsstöd. Med ett individstöd finns förutsättningar att en bredare målgrupp får möjlighet till kompetensutveckling.





Svenska ESF-Rådet

Statsstödsreglerna blir inte en begränsning i den utsträckning som de varit under innevarande programperiod när stödet har gått till företaget.

En satsning på kompetensutveckling för anställda bör också i en framtid ske i samverkan med branschorganisationer och arbetsmarknadens organisationer där kunskapen om inriktning av utbildningsinsatser finns. Högskolor, yrkesinriktade gymnasieskolor, lärcenter och bildningsförbund bör vara viktiga aktörer i en sådan satsning. Länsarbetsnämnder, länsstyrelser, kommunala huvudmän bör kunna upphandla privata utbildningsproducenter som får i uppdrag att producera efterfrågade utbildningar.

Jämställdhet

Erfarenheter

Arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad där olika villkor gäller för kvinnor och män i arbetslivet. Många mål-3 projekt har haft en målsättning att påverka värderingar och öka jämställdheten i samhället. Framgångsrika metoder har bidragit till ökad kunskap och därigenom en insikt om egna värderingar och de egna handlingarnas påverkan på könsstrukturerna.

Förändringsbenägenhet och kompetens måste spridas till politiskt viktiga områden där förändringsaktörer finns tillgängliga. Ett sådant exempel är ett 50-tal projekt som länsstyrelsernas tillsynsfunktioner på jämställdhetsområdet har använt sig av.

I projektet ”Sthlm Jämt” bedrivs omfattande aktiviteter för att jämställdhetsperspektivet blir en integrerad del i det regionala utvecklingsarbetet. Länets aktörer erbjuder kompetensutveckling och stöd i metoder för jämställdhetsintegrering av verksamheter, projekt och program.

Flera kommuner har genomfört kvalificerade processinriktade projekt för att öka jämställdheten i den kommunala verksamheten. Utöver personlig utveckling och fokus på ledarskapets betydelse för jämställdhet har varje deltagare enskilda uppgifter med utgångspunkt i kommunens reella behov. Fler projektexempel inom den kommunala sektorn är:

- aktiviteter för att ge anställda inom förskolor kunskap och redskap för att förhålla sig till den könsmaktsstruktur som råder i samhället. Arbetet har skett i nära samverkan med forskare som deltagit i utvecklingen av arbetsplatserna. Erfarenheten har sedan använts i samband med universitetets utbildning av pedagoger,
- insatser inom den kommunala skolan där de yngre eleverna får en naturlig kontakt med äldre vuxna som varit arbetslösa en



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

längre tid som elevstödare efter det s.k. "Klassmorfar-konceptet". Deltagarna har ökat sina insikter om dagens skola och elevers förutsättningar samt givit större möjlighet till ordinarie arbete efter projektet.

Inom privat sektor har försök gjorts med förändringsledare i olika företag som får processinriktad utbildning med företagens reella förhållanden som arena för lärandet. Syfte har varit att öka kunskapen hos företag och anställda om vilka möjligheter till utveckling som ett jämställdhetsarbete kan ge. Fler exempel på jämställdhetsinsatser riktade mot privat sektor är:

- projekt som har som försökt att utveckla metoder för att motivera både kvinnliga och manliga studenter att välja industrin,
- industriforskning med nya mätmetoder som en interaktiv del av jämställdhetsarbetet och som har prövats på olika arbetsplatser,
- stöd till arbetslösa kvinnor för att de ska se möjligheten att kunna skapa ett eget företag. Vanliga insatser är personlig utveckling, mentorskap, riktade studier, mässbesök, marknadsföring, färdigställande av affärsplaner. Resultaten har betecknats som mycket goda där en hög andel av deltagarna startar egna företag.

Mål 3-programmet har inneburit olika insatser för att främja integrering av kvinnor med annan etnisk bakgrund än svensk. Mentorsinsatser har bedrivits som stöd för välutbildade kvinnor med utländsk bakgrund med hjälp av etablerade svenska yrkeskvinnor i höga positioner. Exempel finns vidare på projekt som erbjuder ömsesidigt lärande över generationsgränser. Ytterligare lärande försök har gjorts inom projekt där man länkar samman många organisationer för att ge kvinnor med annan etnisk bakgrund än svensk som inte behärskar svenska språket, kunskap om svensk jämställdhetspolitisk och normerna som kvinna i det svenska arbetslivet.

Utvecklingsområden

I mål 3-programmet har jämställdhet varit ett eget insatsområde. Trots omfattande insatser i projekt och myndigheten är utvärderarnas uppfattning att jämställdhetsfrågorna inte fått det genomslag som var syftet. Det är ESF-rådets bedömning att de markeringar och uppdrag som regeringen lagt på statliga myndigheters verksamhet om jämställdhetsintegrering är angelägna. Erfarenheter från praktiskt projektarbete inom mål-3 programmet visar dock på att det också behövs särskilt inriktade åtgärder för ett kön för att kunna bryta traditionella könsrollsmönster på arbetsmarknaden.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Förändringarna i lagstiftningen rörande könsdiskriminering från den 1 juli 2005 innebär att arbetsmarknadsprojekt riktade till endast ena könet inte kan genomföras. ESF-rådets erfarenheter visar att denna förändring är en begränsning i jämställdhetsarbetet på arbetsmarknaden och föreslår därför att regeringen överväger att i Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering § 5, ge möjlighet till riktade åtgärder för ena könet inom arbetsmarknadspolitisk verksamhet, åtgärder inom yrkesvägledning, yrkesutbildning och yrkespraktik samt ekonomiskt stöd till egenföretagare.

ESF-rådets erfarenheter från insatser för deltidsarbetslösa visar på vikten av det finns resurser och strukturer för att kunna identifiera hinder för gruppen deltidsarbetslösas arbetsutbud och kompetensutvecklingsbehov. Erfarenheter från ESF-rådets samverkan med Hela-projektet och förslag till utvecklingsområden redovisas i Hela-projektets åiterrapportering till regeringen.

Ohälsa

Erfarenheter

Många insatser i mål-3 projekt har givit nya metoder till arbetet med att minska problemet med ohälsan. Delaktighet i kompetensutvecklingsanalyser har visat sig utgöra grunden för ett lyckat projektresultat. Detta är inga nya erfarenheter men är viktigt att poängtera. Leder sedan delaktighet till att varje enskild deltagare får ta ett ökat ansvar för sin arbetssituation och sin fortsatta kompetensutveckling på längre sikt, leder detta till ökad trivsel, motivation och mindre sjukskrivningar.

De förebyggande insatserna för att utveckla strategier i syfte att minska stressrelaterad ohälsa i arbetslivet och förkorta långtidssjukskrivningar är ett angeläget utvecklingsområde. Olika arbetsmetoder har prövats i form av motivationsinsatser, utvärderingsverktyg parallellt med nya former av attitydpåverkan och information till arbetsgivare.

Försäkringskassorna har varit en viktig samarbetspart med sikte på både arbetsgivare och de drabbade individerna. Försök har gjorts för att utveckla nya former och metoder för rehabilitering. Framgångsfaktorn för projektinsatser för långtidssjukskrivna är oftast att deltagarna i början av tiden ägnar sig åt social träning innan jobbsökeri och utslussning inleds. Generellt kan sägas att denna grupp skiljer sig från långtidarbetslösa genom att de oftast har en betydligt mer komplicerad problembild. Ytterligare exempel på projektmetoder för att minska ohälsan är:

- utveckling av verktyg i form av inspirationsguider för förändringsledare med hälsotema i fokus. Detta har givit



Svenska ESF-Rådet

arbetsplatsen stöd för arbetet med att genomföra kompetensanalyser,

- försök har bedrivits med fokus på att öka antalet långtidsfriska i offentlig förvaltning med en stor andel lågutbildade kvinnor Ansvariga tjänstemän och politiker har tidigt involverats utifrån respektive ansvarsområde.

Utvecklingsområden

Det finns goda erfarenheter att utveckla metoder för att aktivera målgruppen långtidssjuka inom ramen för de resurser och det partssamarbete som finns inom ramen för socialfonden. Det är emellertid ett problem att tekniskt hantera den offentliga svenska medfinansieringen som följer i och med ett socialfondsfinansierat projekt. Den enskildes rehabiliteringspeng blir medfinansiering i projektet. Som framgår ovan blir det ett problem i de fall den enskilde måste avbryta sitt deltagande alternativt reducera tiden i projektet på grund av hälsoproblem. Medfinansieringen i projektet reduceras i motsvarande omfattning och förutsättningen att rekrytera nya deltagare till projektet finns inte alltid. ESF-rådet vill framhålla vikten av att ta tillvara socialfondsresurser för rehabilitering av långtidssjuka. Myndigheten vill samtidigt framhålla vikten av regeringen överväger en mer stabil form av medfinansiering för gruppen långtidssjuka.

En betydelsefull framgångsfaktor i projekt inom rehabilitering och hälsoområdet är samverkan mellan myndigheter, arbetsmarknadens organisationer.

ESF-rådet vill uppmärksamma regeringen på att det är viktigt att offentliga myndigheter under regeringen får tydliga uppdrag att samverka med berörda myndigheter inom sakområdet. Respektive myndighet bör också ges i uppdrag att ha ett ansvar för att utveckla tydliga uppföljningssystem i den del som samverkan inom ramen för socialfonden sker.

Det är angeläget att dokumentera och visa på både ekonomiska och mänskliga vinster i utvecklingsprojekt inom området hälsa och rehabilitering. Även denna möjlighet vill ESF-rådet uppmärksamma regeringen på att det finns utrymme att göra inom ramen för socialfondsprojekt.

2.2 Equal

Gemenskapsinitiativet Equal syftar till att genom samarbete mellan länderna främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden. Equalprogrammet



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

omfattar dessutom arbete med asylsökandes integrering i samhället och arbetslivet. Equal är en del av den europeiska sysselsättningsstrategin och skall motverka diskriminering och utslagning.

En nationell utgångspunkt för Equalprogrammet är en strävan mot ett arbetsliv präglad av mångfald. Det handlar om att utifrån de krav som den nya kunskapsekonomin och fortgående demografiska förändringar ställer på arbetsmarknaden, se och ta till vara varje enskild individs kompetens och utvecklingsmöjligheter oavsett faktorer som kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

Equalprogrammet i Sverige ska ge stöd till nyskapande projekt inom ramen för arbetsmarknadspolitiken och arbetslivspolitiken. Inom programmet förs dessa politikområden samman och skapar därigenom ett delvis nytt utvecklingsområde. I projekten med stöd från Equalprogrammet kan även aktiviteter ingå som berör andra politikområden, bl.a. social-, integrations-, utbildnings- och näringspolitiken. Utvecklingsarbetet sträcker sig således över politik- och sektorsgränserna. Projekten avser såväl arbetslösa som anställda, företag, organisationer och myndigheter, med målsättningen att ringa in behov av förändringar i system och strukturer som fungerar som diskriminerande och utestängande.

Politiken för en ökad mångfald i arbetslivet kombinerar en vilja att slå vakt om grundläggande mänskliga rättigheter och social rättvisa med en strävan att genom bättre tillvaratagande av de mänskliga resurserna främja kvalitet, produktivitet och tillväxt. Här finns i princip gemensamma intressen för näringsliv och politik. Denna grundsyn skall genomsyra verksamheten inom Equal och i någon mån överföras till de organisationer som deltar i utvecklingsarbetet.

2.2.1 Utgångspunkter för återrapporteringen

I rapporteringen från Equalprogrammet redovisas erfarenheter som Svenska ESF-rådet bedömer kan bidra till att utveckla den nationella politiken. Enligt återrapporteringsuppdraget ska utvecklingsområden som bedöms vara särskilt väsentliga lyftas fram. I årets rapport har fyra väsentliga bidrag till den nationella politiken uppmärksammats; socialt företagande, allas rätt till lärande, ökad bemötandekompetens och samverkan samt asylområdet. Rapporteringen rymmer översiktligt beskrivna erfarenheter från genomförd projektverksamhet, varvat med mer detaljerade exempel.

Redovisade exempel på viktiga erfarenheter inom Equal åtföljs av Svenska ESF-rådets förslag på utvecklingsområden när det gäller antingen behov av att förändra system och strukturer eller behov av att utveckla tillämpningen av verksamheten inom dessa strukturer. Tanken



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



är också att ge uppslag till hur förslagen kan vara tillämpliga även i andra sammanhang än i de aktuella exemplen.

I efterföljande avsnitt redogörs för utvecklingsområden inom ramen för programmets arbetsområden vilka baseras på erfarenheter från innevarande programperiod.

2.2.2 Socialt företagande

Erfarenheter

Det sociala företagandet har blivit ett alternativ för dem som idag står långt från arbetsmarknaden. Det tematiska arbetet med socialt företagande¹ inom Equalprogrammet pekar på utvecklingen i andra delar av Europa, där socialt företagande lett till hundratusentals nya arbeten. Även i Sverige växer antalet arbetstillfällen i sociala företag. Den sociala ekonomin har visat sig ha en unik förmåga när det gäller att hitta kreativa ekonomiska lösningar och skapa mänskligt mervärde. Detta är en form av företagande som på olika sätt anpassar sin verksamhet till medarbetarnas behov och förutsättningar men ändå konkurrerar med kvalitet på varor och tjänster. De sociala företagen är fristående från den offentliga sektorn men verksamheten drivs ofta i nära samarbete med kommuner, Försäkringskassa eller arbetsförmedlingen.

Socialt företagande är företagande som - oavsett organisationsform – har två parallella syften:

- 1) Leverera tjänster eller varor som efterfrågas på en marknad och
- 2) Rehabilitera sina medarbetare till eller tillbaka till arbetslivet.
Vinster delas inte ut till ägare, utan återinvesteras i företagandet.

Erfarenheter från socialt företagande har lett fram till ett antal identifierade utvecklingsområden. För dessa återges lämnas ett exempel på problembild och drivkrafter som uppstått i sociala kooperativ som startats inom ramen för Equal².

Det sociala kooperativet har här en konstruktion med lön för deltagande personer på 4000 kr/månad utöver deras socialbidrag. Syftet med lönen är att bidra till en hållbar förändring av individens livsstil genom att den fungerar dels som incitament för honom/henne att ta steget in på arbetsmarknaden, dels att också fortsätta den väg han eller hon slagit in på. Styrkan med lön till individen för genomfört arbete är att individen ser en valmöjlighet, att kunna välja arbete framför aktivering, sysselsättning eller praktik som är de alternativa valen knutna till

¹ NTG Socialt företagande

² Utvecklingspartnerskapet Egenmakt i Baronbackarna



socialbidragstagande. Valmöjligheten bidrar till mer hållbara resultat. Förklaringen till detta är individens behov av incitament och behov av ekonomisk trygghet för att ta steget framåt mot en starkare ställning på arbetsmarknaden.

Denna hållbarhetsaspekt ställer dock krav på en ekonomisk incitamentsstruktur, till dess att individens ställning på arbetsmarknaden stärkts. Det har visat sig att en sådan konstruktion går stick i stäv med kommunallagens likställighetsprincip som reglerar försörjningsstöd eftersom konsekvensen blir att en grupp individer premieras genom att de får högre bidrag än den beslutade riksnormen.

Utvecklingsområden

Mot bakgrund av gjorda erfarenheter i Equals projekt inom socialt företagande, varav ett exemplifierat ovan, lyfter Svenska ESF-Rådet fram följande förslag på områden för utveckling:

- Regeringen bör utreda och överväga nödvändiga förändringar rörande den kommunala Likställighetsprincipen i 2 kapitlet, 2§ Kommunallagen (1991:900), i Rätten till bistånd enligt bestämmelserna i 4 kapitlet i Socialtjänstlagen (2001:453), samt i Lag (1962:381) om allmän försäkring, i syfte att skapa ekonomiska incitament för att underlätta återinträde på arbetsmarknaden. Detta kan ske t ex via brukarens rätt till full ekonomisk kompensation även när han/hon engagerar sig i utvecklingsverksamhet enligt modeller som framgångsrikt visat sig underlätta inträde eller återinträde till arbetslivet.
- Regeringen bör överväga ett särskilt entreprenörsprogram för socialt företagande för att stödja utveckling, rådgivning, information, lärande, utvärdering och kvalitetsuppföljning³. En lämplig aktör att leda detta arbete kan t ex vara NUTEK, tillsammans med samverkansaktörer som t ex är AMS, Försäkringskassan, ALMI, Regionala och europeiska utvecklingsprogram, samt andra relevanta aktörer. Målgruppen för entreprenörsprogrammet skulle kunna breddas från arbetslösa till att också omfatta t ex ungdomar eller andra som står långt från arbetsmarknaden.
- Ett lämpligt forskningsinstitut bör få i uppdrag att samla kunskap om socialt företagande i ett nationellt kunskapscentrum.
- Kvalificerad utbildning i socialt företagande behöver uppmärksammas i regeringens uppdrag till högskolan. Ett exempel finns hos Mälardalens högskola, där en 5 poängskurs i

³ NTG Socialt företagande



socialt entreprenörskap startat, efter att ha utvecklats och prövats inom Equal.

- Regeringen bör överväga i vilken utsträckning olika former av stöd till individer från samhället möjliggör för utveckling av socialt företagande. I utformningen av framtida programperiod bör möjligheter att starta sociala företag underlättas.
- Regeringen bör i utformningen av arbetsmarknadspolitiska program beakta möjligheterna i socialt företagande. Kunskap och erfarenheter att bygga på finns hos olika aktörer inom Equals projekt, där bl.a. organisationer inom den sociala ekonomin, företag, länsstyrelser och kommuner medverkat⁴.
- Regeringen bör tillsammans med Sveriges kommuner och landsting, SKL, initiera en dialog kring hur kunskap om entreprenörskap ska öka bland beslutsfattare på lokal och regional nivå i syfte att stimulera och underlätta entreprenöriella processer i kommunerna⁵.
- I Budgetpropositionen 2006 föreslås åtgärder för att underlätta för funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga. Förslaget öppnar för andra anordnare – arbetsgivare – att anordna trygghetsanställningar. Även sociala företag bör anses vara möjliga alternativ i detta sammanhang även om de inte pekas ut särskilt. Svenska ESF-rådet föreslår i detta sammanhang att regeringen:
 - överväger att utreda möjligheten för ytterligare utöka för andra anordnare såsom sociala företag att vara anordnare även när det gäller Utvecklingsanställningar samt fördjupade kartläggningar och vägledningar, i tillägg till Trygghetsanställningar.
 - överväger och ger i uppdrag till lämplig myndighet att informera om de nya förutsättningarna rörande Trygghets- och Utvecklingsanställningarna.
 - utreder förslaget om en likabehandling vad gäller den merkostnadsersättning som utgår till arbetsgivare som anordnar trygghetsanställningar (idag har Samhall en särställning).
 - Att regeringen tydliggör i uppdraget till AMS att personer med socialmedicinska skäl för sitt arbetshinder bör uppmärksammas för trygghetsanställningar, samt att det skulle kunna utredas hur

⁴ Stockholms läns utvecklingspartnerskap för social ekonomi, Slup.se, UP Glesbygdens förnyelse

⁵ Mångfald i företagsamhet



ytterligare ekonomiska incitament skulle kunna skapas för att öka möjligheten för att förverkliga detta.

- Verksamhet liknande socialt företagande har många gånger kunnat starta inom ramen för strukturfondsprogram, men många projektaktörer har haft problem med att på egen hand få fram medfinansiering till denna. Om förvaltningsmyndigheten för socialfonden i framtiden anvisas offentlig medfinansiering via anslag, kan det öka möjligheterna för sociala företag att delta i socialfundsprojekt. (Enligt nuvarande konstruktion av medfinansiering av insatsområde 1 i Mål 3.)

2.2.3 Allas rätt till lärande

Erfarenheter

Flexibelt lärande för vuxna

Kunskap och erfarenheter från Equals nationella temagrupp Lärande miljöer⁶ uttrycker behov av att stödja och stimulera flexibelt lärande för att uppnå ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Människors värde mäts allt mer efter kompetens, vilket gör individen mer beroende av möjligheter till lättillgängligt, individbaserat och flexibelt lärande. Det finns behov av flexibla lösningar för lärande när det gäller tidpunkt för lärande, typer av lärande, försörjning under lärande, validering av befintliga kunskaper och erfarenheter. Personer i arbete behöver kunna gå igenom arbetslivet utan att deras relativa kompetens utarmas på grund av att de inte får någon kompetensutveckling. Det är angeläget att förvärvat kompetens dokumenteras. Kompetensutveckling erbjuds inte alla eller erbjuds i sådana former som påminner om erfarenheter som många människor har negativa minnen av.

Det tematiska Equalarbetet kring lärande refererar till såväl tillämpning av flexibla vägar till lärande som en översyn av lagstiftning kring studiestöd. Exempel på flexibla vägar är möjligheter till delbetyg, möjligheter att gå in och ut ur en utbildning, göra tester via Internet, valideringssystem som sätter individen och inte gruppen i centrum, validering av kompetensen från arbetsmarknadsprogram, samt ett mer flexibelt studiestödsystem.

Erfarenheterna visar vidare att det lärande som sker påverkas av hur olika attityder kan vara grundade eller låsta på en arbetsplats. En slutsats är att en stark könsordning på en arbetsplats hindrar dialog och kunskapsutbyte. Könshierarkiska attityder och könsmärkning inverkar på den kunskapsförmedling som äger rum.

⁶ NTG Lärande miljöer



Andra erfarenheter rör förankring av lagstiftning som kan göra det möjligt att öppna upp vägen till arbetsmarknaden ytterligare. Ett exempel relaterar till Lagen om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286) och förordningar om att av medel ska avsättas för stöd till studenter med funktionshinder som studerar vid högskolan. Denna reglering har visat sig vara framgångsrik vilket lett till slutsatsen att lagen bör ses över och utvecklas till att även omfatta andra delar av vuxenutbildningen.

Försök med lärcentra på arbetsplatser och i kommuner, har visat på hur det uppstått konflikter mellan arbetsförmedlingens, arbetslöshetskassans, sjukförsäkringens och studiestödsystemets regelverk. Kravet på flexibla möjligheter att gå mellan dessa försörjningsstöd för att nå resultat erfordrar att ytterligare samordning och anpassning till individuella behov krävs.

Validering

Validering handlar om att synliggöra och/eller tillvarata olika gruppers kunskap och kompetens genom att mäta och värdera den kunskap och den kompetens som en person har. Denna definition av validering ligger i linjer med regeringens (Ds 2003:23) och Valideringsdelegationens definition. Validering beskrivs som en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.

Det tematiska valideringsarbetet inom ramen för Equalprogrammet tar sin utgångspunkt i en forskningsansats med ett problemorienterat och kritiskt förhållningssätt. Valideringsdelegationen har i stället uppdrag att 'höja kvaliteten, stärka legitimiteten och öka likvärdigheten vid validering av vuxnas kompetens och kunskaper'⁷. Den nationella temagruppen för lärande strävar efter att kritiskt granska och hitta strukturella hinder för lärande och hindra diskriminering på arbetsplatsen.

Validering kan bidra till att förhindra att diskriminering sker, liksom att det kan skapa inskränkning av rättigheter, medföra en orättvis utestängning och orättmätig inestängning av dem som valideras. Det främsta syftet är således att kartlägga erfarenheter av validering och kritiskt granska detta utifrån Equalprogrammets generella principer i syfte att förändra hindrande strukturer, attityder och regelverk.

Valideringsdelegationens och pedagogikens idéer (upplysningstanken) baseras ofta på ett individtänkande och ett skoltänkande. Med individtänkande menas att individen besitter eller har en uppsättning kunskaper och kan ses som frikopplad från sitt samhälleliga sammanhang samt att kunskap konstrueras utifrån intressen och värderingar. Med

⁷ (<http://www.valideringsdelegationen.se/faq/index.htm>, 2006-02-08).



skoltänkande avses att individen ses i sammanhanget skola i någon form. Vanligt är också att lärandets norm utgår från ungas lärande även när det gäller vuxnas lärande. Validering tenderar att användas för att bedöma kursdeltagare och vad de lärt under en kurs och inte kunskaper och kompetens som individen förvärvat utanför formella kurssammanhang.

Resultat av NTG Lärande miljöers studier av validering har hittills visat intressanta resultat i validering av kunskap och kompetens hos vuxna med utländsk bakgrund. Det visar sig vara viktigt att inkludera metoder som inte missgynnar människor med utbildnings- och yrkeserfarenheter från andra länder. Validering kan således, medvetet och omedvetet, användas som ett diskriminerande verktyg.

Erfarenheter kring validering av kunskap pekar på ett behov av ett nationellt valideringssystem knutet till gymnasier och högskolor. Ett exempel på sådan ansats är den pågående utvecklingen av en valideringsmodell där individen får en egen kompetensportfölj. Metodutveckling sker på området. Erfarenheter av olika valideringssystem, t.ex. det engelska European Qualification Framework, visar att omfattande system lätt blir arbetskrävande och svåra att tillämpa i praktiken, medan en validering kopplad till skolans läroplaner lätt blir begränsande.

Metoder för att validera och bedöma informellt lärande och dolda kompetenser behöver utvecklas. Exempel på en metod som uppvisat positiva resultat är en ackrediterings- och valideringsservice kallad Open College Network, OCN. Metoden innebär värdering, erkännande samt kvalitetssäkring av utbildningar och verksamheter som sker utanför den formella skolan (utan istället på arbetsplatsen, i föreningen, i utbildningsorganisationen et c). Mindre försök görs också för att beskriva och validera kompetens och tyst kunskap hos personer med utländsk bakgrund med utbildning från andra länder, personer med funktionsnedsättning, yngre, äldre, frigivna från fängelse etc.

Ungas lärande

Erfarenheter av arbete med ungas lärande gäller bland annat arbetsplatsförlagd utbildning. I Leif Berglunds skrift "Tycke uppstod"⁸ behandlas denna. Behovet av att skolan bör ha fler och längre inslag av arbetsplatsförlagd utbildning, Arbetsplatsförlagd utbildning (APU), har utretts i ett antal aktuella sammanhang.⁹

⁸ Tycke uppstod, publicerad i NTG Lärande miljöers serie Lärande Reflektioner 2006:1

⁹ Skolverket (2006) utreder frågan i "Redovisning av regeringsuppdraget om kursplaner för gymnasieskolan 2007" samt i "Redovisning av förslag till gymnasial lärlingsutbildning inför gymnasieskolan 2007". APU behandlas även i initiativet till utredningarna Proposition 2003/04:140 "Kunskap och kvalitet - elva steg för utvecklingen av gymnasieskolan".



Svenska ESF-Rådet

Utifrån erfarenheter från Equalprogrammets tematiska arbete inom lärande, vill Svenska ESF-Rådet fästa uppmärksamheten på identifierade fördelar och problem med APU. Till fördelarna hör att elever får kunskaper, såväl öppen som tyst, direkt på en arbetsplats, samt att de får arbeta med aktuell teknik. Ett betydande problem har visat sig vara att skolan tenderar att överlämna karaktärsämnesundervisningen till företagen.¹⁰

APU för unga behöver utvecklas i samarbete mellan skola och arbetsplatsen. Enligt erfarenheterna från Equalprogrammet behövs en arbetsplatsförlagd utbildning där fördelarna från lärandet såväl på arbetsplatserna som i skolan tas till vara. Därigenom kan riskerna för en alltför snäv och arbetsplatscentrerad utbildning minskas.

Andra viktiga erfarenheter när det gäller ungas ställning på arbetsmarknaden är att andelen unga som avslutar gymnasieskolan utan fullständiga betyg ökar. Erfarenheter från Equalprogrammet visar att sambanden mellan ohälsa, riskbeteende och för tidigt skolavslut är tydliga¹¹. I det pågående utvecklingsarbetet syns redan idag hur det finns möjligheter att i samverkan med arbetsplatser och kommuners socialtjänst individanpassa utbildning, som kan leda till en förändring av rådande situation.

Utvecklingsområden

Mot bakgrund av ovan givna exempel som behandlar vuxna och ungas villkor och tillgång till lärande i arbetslivet, lyfter Svenska ESF-Rådet fram följande utvecklingsområden. Regeringen bör:

- vid initiering av nationella, regionala och lokala satsningar på lärande framhäva könsordningsproblematikens betydelse för möjligheterna att nå uppsatta mål.
- utreda hur Lagen om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286) även skulle kunna omfatta andra delar av vuxenutbildningen, utöver högskolan, samt hur högskolans

¹⁰ Skolämnen delas in i två kategorier – karaktärsämnen utgörs av kurser som är unika för varje program och som ger dem dess karaktär exempelvis livsmedel, hotell, media, datorkunskap etc., men också vara kemi, fysik, biologi. Kärnämnen är de centrala ämnen som samtliga elever måste läsa och ha godkända betyg i för att få behörighet till vidare studier. Bland kärnämnen återfinns t ex engelska, matematik, NO, svenska och historia.

¹¹ UP Drop in



kunskaper om praktisk tillämpning av lagen kan komma till nytta även i kommunerna.

- initiera en dialog med Sveriges kommuner och landsting om hur kommunerna kan öka sina kunskaper om vad olika funktionshinder innebär för studierna, inte minst ur ett pedagogiskt perspektiv.
- vid initiativ till och utredningar om utveckling av förutsättningar för individers lärande, beakta de hinder som identifierats i Svenska ESF-Rådets arbete inom Equal. Sådana hinder har påträffats i nationella regelverk, i gränserna mellan statligt och kommunalt ansvar, samt i formella antagningsvillkor. Målet att stödja utbildning och lärande i andra former än det traditionella utbildningssystemets leder till behov av att regeringen utreder hur studiestödsystemet kan förändras till att stödja nya former för utbildning och lärande.
- överväga hur stöd till utveckling av metoder för validering samt ett nationellt valideringssystem knutet till gymnasier och högskolor kan utvecklas. Relevanta exempel från Equalprogrammet finns att hämta på detta område.
- initiera en utveckling av program för hur praktikanter och arbetsgivare ges bättre stöd vid arbetspraktik. Exempel på viktiga samverkansaktörer i detta sammanhang är arbetsförmedlingar, fackförbund, arbetsgivarföreträdare och arbetsgivare
- överväga hur de kan stödja studier av sambanden mellan ohälsa, riskbeteende och för tidigt skolavslut bland unga.
- överväga att utreda hur studiestödsystemet kan anpassas, t ex genom förlängt studiebidrag, för att möjliggöra återgång till skolan efter ett studieuppehåll.
- överväga att utreda hur gymnasieskolans förutsättningar kan utvecklas för att möjliggöra utbildning som rymmer praktikarbete på deltid. Utbildningens längd bör vara anpassad efter individens behov, i syfte att möjliggöra för fler att nå slutbetyg från gymnasiet åtminstone i de viktigaste ämnena.

2.2.4 Ökad bemötandekompetens och samverkan i offentlig sektor

Erfarenheter

Bemötande och samverkan...

En stor del av arbetsplatser i offentlig sektor har direkt kontakt med och ger service till människor. Bemötande och attityder är avgörande för resultatet av detta arbete.





I ett projekt har Försäkringskassan under de senaste åren avsatt tid för sina medarbetare för reflektion och samtal kring bemötandefrågorna. En handbok framtagen i ett Equalprojekt¹² har använts som stödmaterial. Boken är framtagen för att väcka intresse, ge inblick och kunskap och därmed bidra till debatt kring attityder och beteendemönster som leder till att människor diskrimineras i arbetslivet.

Andra exempel där arbetsgivare satsat på att öka bemötandekompetensen är arbetsplatser inom kommunal omsorg, försvaret, polisen och Svenska kyrkan. Dessa arbetsplatser har deltagit i attitydpåverkande utbildning om sexuell läggning. Här användes ett stödmaterial framtaget inom Equals nationella temagrupp kring sexuell läggning¹³. Ett utvecklingsarbete som involverat näringslivet och myndigheter har syftat till att höja kompetensen kring mångfald. Här har man arbetat med frågorna utifrån sin verksamhet med stöd av en handbok¹⁴ framtagen inom Equal.

Erfarenheter från Equal visar på behov av ett utvecklat bemötande av människor, som är i kontakt med olika offentliga verksamheter under sin väg in i eller tillbaka till arbetslivet. Bemötandet skulle kunna förbättras bl.a. genom en mer organiserad samverkan mellan offentliga verksamheter. Karaktären på det bemötande som sker beror på regelverk, rutiner, praxis och attityder, men också, menar Svenska ESF-rådet, i organisationens uppbyggnad för de tjänster som utförs. En utvecklad samverkan organisatoriskt, kan enligt framkomna erfarenheter, underlätta och erbjuda ett effektivare och mer behovsfokuserat stöd till de individer som är i kontakt med, och beroende av, offentliga verksamheter.

Ett exempel som kan illustrera ökad samverkan mellan offentliga verksamheter med goda erfarenheter som följd, är ett Equalprojekt inom Kriminalvården, där man utvecklat och framgångsrikt tillämpat konceptet Visionsrum för att åstadkomma bättre frigivning av fängelseintagna¹⁵. Ett visionsrum syftar till att ta in delar av samhället i fängelset för att bli ”en ö av samhället i fängelset”. Visionsrummet erbjuder aktuell information om stöd och behandling, men också om möjligheter ute på arbetsmarknaden. Med modellen vill man åstadkomma att så mycket som möjligt av den kulturbytesprocess som en person går igenom under en frigivningsprocess. Detta sker redan under anstaltstiden. Bland förutsättningarna för kontinuitet och kompetens under hela frigivningsprocessen återfinns tydlig och fördjupad samverkan mellan myndigheter, organisationer, ideella föreningar, företag m.fl.

¹² UP Paraplyprojektet, ”Tänk själv – en bok om mångfald”

¹³ NTG Fritt Fram

¹⁴ UP Paraplyprojektet, ”Tänk själv – om vidsynt rekrytering ”

¹⁵ UP Bättre frigivning



Ett annat exempel på behov av ökad samverkan är tillämpningen av en framgångsrik modell som underlättar framtida arbete på distans för reumatiker¹⁶. Modellen finns beskriven i en handbok och innebär såväl en lösning för rehabilitering som exempel på arbetsplats som ger utrymme för flexibla arbetsformer anpassade efter individens behov. Tillämpning av modeller som denna underlättas när gemensam samordning mellan involverade aktörer uppnås, i detta fall sjukvården, arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och eventuellt också kommunen. Samordningen bör lämpligen utvecklas till att även inkludera samverkan med arbetsgivare som vill ta initiativ till exempelvis rehabilitering för en medarbetare som är sjukskriven. Erfarenheterna visar att med ökad samordning följer minskad risk för att ärenden ”faller mellan två stolar” och att ärendet får långa handläggningstider. Istället kan ökad samverkan och samordning resultera i en effektivare och mer behovsfokuserad handläggning.

...samt egenmakt!

Erfarenheter från Equalprogrammet visar hur empowerment – egenmakt – kan betraktas som en central drivkraft för individens utveckling. Begreppet och dess betydelse finns bl.a. behandlat i en skrift om social mobilisering¹⁷. Bland Equals erfarenheter som berör bemötande inom offentlig verksamhet, kan man utläsa hur den enskilda individen är i behov av starkare egenmakt i kontakterna med olika offentliga verksamheter. Erfarenheterna ger underlag till slutsatsen att med utvecklat bemötande följer direkt positiva effekter för den enskilde individen i form av starkare upplevelse av egenmakt och initiativförmåga. Därför bör regeringens initiativ till utveckling av bemötande och samverkan inom offentliga system och strukturer, ha egenmakt som en viktig utgångspunkt för utvecklingsarbetet. Perspektivet bör få avtryck i såväl lagstiftning och regelverk som i innehåll i myndigheternas uppdrag.

Ambitionen att stärka egenmakten för individer som är i kontakt med offentliga verksamheter, ställer samtidigt krav på att situationen för respektive professioner i olika organisationer som arbetar med brukarna uppmärksammas. Exempelvis professioner/tjänster inom kriminalvården, sjukvården, socialtjänsten, arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Slutsatsen bygger på erfarenhet från Equalprogrammet där utvärderingsarbete visat behovet av att en samlad så kallad empowermentstrategi¹⁸ följs. Strategin bör inte enbart omfatta relationen tjänsteman-brukare utan även relationen ledning-tjänsteman på arbetsplatsen.

¹⁶ T ex UP Praxis, ”Rehabilitering och flexibla arbetsformer”

¹⁷ Alec Carlberg, ”Om empowerment och social mobilisering” (2005)

¹⁸ Utvärdering av UP Bättre frigivning, Anne H Berman (2005)



Svenska ESF-Rådet

Utvecklingsområden

Mot bakgrund av redovisade erfarenheter har Svenska ESF-Rådet formulerat ett antal områden för utveckling, vilka i mångt och mycket bygger på tanken att stat, kommun och landsting bör vara förebilder för övrigt arbetsliv i bemötandefrågor. Regeringen bör i den fortsatta utvecklingen av arbetslivs- och arbetsmarknadspolitiken och dess tillämpning överväga att:

- uppdra åt offentliga verksamheter att bedriva regelbunden kompetensutveckling av offentliganställda i bemötande, där kompetensutvecklingen bottenar i en strategi för verksamhetens arbete med bemötandefrågor.
- i regleringsbrev till myndigheterna inkludera vikten av bemötande som utgångspunkt för den aktuella verksamheten och dess utveckling av regelverk, praxis etc. För myndigheternas uppdrag samt i den tjänsteutvecklingsprocess som de driver, bör styrsignalen vara att även fortsättningsvis sätta individens behov i fokus och arbeta med individens resurser och möjligheter, inte svagheter och problem.
- uppdra åt Verket för förvaltningsutveckling att stödja myndigheterna i deras arbete med utveckling av bemötandet av de individer som brukar deras tjänster.
- utreda hur en utveckling av ökad samverkan mellan offentliga verksamheter även kan omfatta arbetsgivares initiativ till rehabilitering av medarbetare, i syfte att undvika att goda initiativ och stöd från arbetsgivare hindras på grund av formella hinder.

att mot gjorda erfarenheter vidare utreda behovet av ökad samverkan mellan offentliga verksamheter, samt parallellt utreda vilka ändringar i lagstiftning och regelverk som följer av de konkreta föreslagen till samverkan.

2.2.5 Asylprövning - en oviss väntan

Erfarenheter

Utgångspunkten för förslag inom tema asyl kommer främst från de projekterfarenheter som vunnits i de Utvecklingspartnerskap som genomförts och delvis nu avslutats i den första omgången av Equal, tema asyl. Gruppen av Utvecklingspartnerskap – *UP 4 i samverkan* – har fortsättningsvis fungerat som det förnämsta instrumentet för erfarenhetsutbyte och bedömning/validering av projektresultat.

Därutöver har viktiga erfarenheter kunnat inhämtas från ett växande bilateralt utbyte mellan NTG-asyl och Utvecklingspartnerskap och



Svenska ESF-Rådet

Nationella temagrupper i främst Tyskland, Danmark, Storbritannien, Italien och Finland.

Till detta kommer NTG-asyls övriga verksamheter inriktade på kritisk analys av system och policier, forskning och utveckling och inte minst, bedömning och validering av projektresultat från näraliggande program och verksamheter (i första hand Europeiska flyktingfonden).

Mottagande

I de flesta EU-medlemsstater är det skilda organisationer/huvudmän (staten respektive exempelvis frivilligorganisationer, eller kommuner som ansvarar för asylprövning respektive mottagande. Erfarenheterna från en rad projektverksamheter inom Equalprogrammet och ERF visar på mycket goda resultat från frivilligorganisationernas verksamhet vad gäller mottagande av asylsökande. Frivilligorganisationerna spelar redan nu en viktig roll som utvecklingsaktörer inom tema asyl i Equalprogrammet. I flera Equalprojekt, bland annat *Ankomst Göteborg*, kan de goda resultaten och de innovativa koncepten, hänföras till de speciella kvalitéer och förhållningssätt, samt det förtroendekapital i förhållande till de asylsökande, som finns hos dessa organisationer. Detta bekräftas också av pågående utvärderingar/forskning inom ramen för NTG-asyl.

Hälsa

De samlade erfarenheterna från projekt inom både Equal och Europeiska flyktingfonden tyder på omfattande problem med asylsökandes och flyktingars hälsosituation. Resultat och slutsatser från NTG-asyls forskningsstudier och seminarier pekar entydigt i samma riktning: allvarliga hälsoproblem hos stora grupper av asylsökande, hög sjukvårdskonsumtion och bristande insikter i hur svensk hälso- och sjukvård fungerar.

Orsaker till asylsökandes (och även andra nyanlända invandrares) i många fall ytterst problematiska hälsosituation är - förutom en traumatiserande bakgrund från ursprungsland/ motsvarande - bristen på adekvat information om sjukvårdsystemet, avsaknaden av förebyggande vård samt att befintlig vård är illa anpassad till målgruppens behov. Vad gäller asylsökande finns också komplexa samband mellan långa väntetider, framväxten och bedömningen av s k humanitära skäl och ohälsa.

Utbildning

UP ReKOMP har utvecklat anpassade kartläggnings- och valideringsinstrument för bland annat asylsökande. Inom det transnationella partnerskapet *Aspire* har liknande instrument utvecklats och finns nu presenterade i en handbok och en CD-rom. Modellen för



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

tidig kartläggning – och validering – föreslås ingå i medlemsstaternas rutiner inom ramen för Mottagandedirektivet, artikel 11 och 12.

Arbete

EU:s Mottagandedirektiv¹⁹ har överförts till nationell lagstiftning under 2005. Under år 2006 görs en uppföljning av hur direktivet praktiskt genomförts i medlemsstaterna, både från EU-kommissionens sida (externt konsultuppdrag pågår) och ETG-asyl. En av de centrala artiklarna (artikel 11) rör asylsökandes rätt att arbeta under väntetiden. Vid senaste mättillfället (december 2004) konstaterade Migrationsverket att av cirka 18 000 asylsökande med s k undantag från krav på arbetstillstånd, endast 666 personer fanns i arbete på den ordinarie arbetsmarknaden.

Konkurrensen mellan det formella systemet – organiserade verksamhet, arbete på ordinarie arbetsmarknad etc – och försörjning och sysselsättning genom icke-redovisat arbete har också blivit alltmer påtaglig.

Utvecklingsområden

Mot bakgrund av gjorda erfarenheter från Equals projekt inom asyl samt det tematiska arbetet, lämnas följande förslag. Svenska ESF-Rådet föreslår att regeringen:

- följer upp hur EU:s direktiv om miniminormer för mottagande av asylsökande efterlevs i praktiken. Detta kan förslagsvis ske parallellt med Europeiska kommissionens uppföljning.
- överväger om det är lämpligt att mottagandet i sin helhet separeras från asylprövningen och utförs av annan huvudman (tex kommun och/eller frivilligorganisation) och att frågan behandlas av den parlamentariska kommittén²⁰ om integrationspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet samt inkluderas i regeringskansliets beredningsarbete för aviserad proposition med utgångspunkt från bl.a. SOU 2003:75.
- ser över möjligheten att förbättra asylsökandes tillgång till relevant vård via så kallade hälsokommunikatörer²¹ och utreder

¹⁹ Council Directive 2003/9/EC

²⁰ Leif Magnusson, chef för Mångkulturellt centrum, har 1 sep. 2005 förordnats som utredare och ordförande i kommittén. Utredningen skall vara klar senast den 1 juni 2007. <http://www.regeringen.se/sb/d/5816/a/48858>.

²¹ UP RE-KOMP



Svenska ESF-Rådet

hur asylsökande och flyktingar med lämplig medicinsk bakgrund skulle kunna utbildas för att kunna arbeta professionellt som hälsokommunikatörer.

- att asylsökande ges tillträde till ett anpassat utbud av yrkeskartläggning, validering och yrkesutbildning i enlighet med artikel 12 i Mottagandedirektivet. Asylsökande som påbörjat yrkesutbildning – med inriktning på re-integration – bör ges möjlighet att fullfölja denna.
- gör en översyn av gällande lagstiftning i syfte att ge asylsökande som överklagar ett första instansbeslut fortsatt rätt att arbeta (undantag från krav på arbetstillstånd)

kartlägger hur situationen för asylsökande ser ut på arbetsmarknaden utifrån perspektivet redovisat respektive icke-redovisat arbete.

2.3 ESF-rådets förslag beträffande svenska socialfondsprogrammet år 2007-2013

Svenska ESF-Rådet har under drygt sex år medverkat till genomförande och utveckling av socialfondsprogrammen mål 3 och Equal. Programmen ger möjligheter att utveckla den nationella politiken och därmed bidra till ökad sysselsättning. ESF-Rådet vill inför kommande programperiod delge regeringen ett antal erfarenheter och frågeställningar som bör beaktas i arbetet med det svenska programmet mål 2 Regional konkurrenskraft och sysselsättning. Det gäller områden som är unika för socialfonden, men det är också områden som är angelägna att beakta för att få en synergi mellan socialfonden och regionalfonden och därmed bidra till den regionala tillväxtpolitiken.

- **Ett sammanhållet nationellt program för socialfonden, som ett komplement till arbetsmarknads- och arbetslivspolitik**

I Sverige finns en nationell arbetsmarknads- och arbetslivspolitik som ger utrymme för en regional profilering. ESF-Rådet vill framhålla vikten av att den del av det nya mål 2-programmet som avser socialfonden blir ett komplement till den nationella arbetsmarknads- och arbetslivspolitik. Under nästa programperiod är det angeläget att undvika små projekt i syfte att få en hanterlig finansiell styrning och kontroll av socialfondsprogrammet. Det finns också en utvecklingspotential om storskaliga projekt kan drivas över hela landet. Olika aktörer kan då komma tillsammans och ta ansvar för utvecklingsprojekt som omfattar hela landet. Det kan vara projekt för vissa yrkesgrupper i hela landet. Det kan också vara projekt som täcker



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Svenska ESF-Rådet

hela landet och som drivs av aktörer bland arbetsmarknadens organisationer eller andra intresseorganisationer inom exempelvis jämställdhet eller mångfaldsområdet.

- **Målsättningen är enkelhet, tydlighet med mer av strategisk karaktär**

Utformningen av kommande programdokument för socialfonden bör utgå från europeiska och nationella styrdokument. Det ekonomiska utrymmet i socialfonden ger förutsättningar för regeringen att stimulera till de utvecklingsområden som finns i europeiska och nationella styrdokument. Programdokumentet för socialfonden ska gälla under en sjuårsperiod. Det är därför angeläget att programmet skrivs med en strategisk ansats och inte låses i detaljer såsom metodfrågor eller ekonomiskt komplicerade medfinansieringsformer.

- **Partnerskapet en länk mellan socialfonden och regionalfonden**

Modellen med arbete i partnerskap i Sverige förekommer inte bara inom ramen för strukturfonderna. Det finns ett stort antal olika former av samverkan i sysselsättningsfrågor och tillväxtfrågor på nationell, regional och lokal nivå. Även i projektgenomförande har man ibland jobbat i partnerskapsliknande former men kallat det något annat tex styrgrupper eller referensgrupper.

ESF-rådet vill i fråga om partnerskapsarbetet lyfta fram erfarenheter från Equalprogrammet vad gäller projektgenomförande partnerskap. I detta program har en framgångsfaktor varit de så kallade utvecklingspartnerskapen som genomfört Equalprojekt. På nationell nivå har erfarenheterna från projekten samlats in och vidareutvecklats i så kallade nationella tematiska grupper som har egna sekretariat och påverkansaktiviteter finansierade via socialfondsmedel. För ytterligare detaljer rörande partnerskap, se de dokument framtagna inom ramen för Equal i bilaga 4,7 och 9.

I det kommande socialfondsprogrammet bör en modell med följande former av partnerskap prövas:

- **Projektgenomförande partnerskap.** Relevanta aktörer samlas kring ett problemområde som har sektoriellt eller geografiskt fokus för att genomföra aktiviteter som bidrar till utveckling av området. Dessa aktörer ska bidra med egen insats av något slag som medfinansierare och ha ansvarsområden inom ramen för arbetet. Denna form av partnerskap lånar sin form från Equals



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



utvecklingspartnerskap och kan bedrivas på lokal, regional eller nationell nivå.

- **Regionala tematiska partnerskap.** I dessa partnerskap samlas aktörer som vill medverka till utveckling på regional nivå i någon av de genomgående teman som följer av europeiska och nationella riktlinjer. Det kan vara frågor inom områdena jämställdhet, tillgänglighet, livslångt lärande etc. Det regionala tematiska partnerskapet bör också kunna samla in erfarenheter från olika socialfonds- och regionalfondsprojekt i regionen och förädla eller vidareutveckla resultat. Det regionala tematiska partnerskapet blir en betydelsefull kunskapslänk mellan verksamheterna i socialfonden och de regionala tillväxtpartnerskapen som finns kopplade till regionalfonden.
- **Nationella tematiska partnerskap.** I dessa partnerskap samlas erfarenheter från arbetet i socialfonden och regionalfonden när det gäller de genomgående temana i Lissabonstrategin. De nationella tematiska grupperna blir en länk mellan den svenska socialfonden och den svenska regionalfonden och regionerna. Men de nationella tematiska grupperna blir också stödresurser för respektive övervakningskommitté och ett forum för internationellt erfarenhetsutbyte och impulser till utveckling av den nationella politiken. Inriktningen på dessa bör tex ligga i linje med den nationella strategin för att ge bäst återföring av resultat.

- **Transnationellt arbete bör möjliggöras på olika nivåer**

Under innevarande programperiod har erfarenhetsutbyte mellan olika medlemsländer i EU varit betydelsefullt för utveckling av både projekt och programnivå. Dessutom har intressanta resultat åstadkommit i transnationella samarbeten med regional eller tematisk grund. Denna typ av utbyte är av avgörande betydelse för hur vi lyckas höja innovationsgraden i programarbetet, eftersom vi i Sverige får ta del av idéer och lösningar på viktiga problem från andra EU-länder samt får tillgång till viktiga kanaler för spridning av svenska lösningar som skapats i arbetet.. Det är angeläget att sådana möjligheter byggs in i det kommande socialfondsprogrammet på ett så flexibelt sätt som möjligt. Förslagsvis både som egen teknisk prioritet med ökad medfinansiering från EU och som stödberättigad kostnad i samtliga delar av programmet. Sverige har tillsammans med flera andra länder bidragit till att ta fram ett gemensamt policydokument för transnationellt arbete i framtida socialfond som ger en mer detaljerad bild av denna dimension och som bifogas detta dokument som bilaga 5.





Svenska ESF-Rådet

- **Insatser för kompetensutveckling för anställda bör utformas som individstöd.**

Socialfondsprogrammet bör utformas så att inga grupper i arbetslivet stängs ute från kompetensutvecklingsprojekt inom ramen för fondfinansieringen. Det innebär att stöd bör gå till aktörer som upphandlar insatser hos utbildningsproducenter. Stöd bör även kunna utgå till exempelvis universitet, högskolor eller kommunala lärcentra. Den enskilde arbetstagaren kan sedan få möjlighet att delta efter samråd med sin arbetsgivare. De begränsningar som statsstödsreglerna idag skapar vad gäller större företag blir därmed inget hinder för enskilda individer.

- **Insatser bör inte vara ensidigt målgruppsstyrda**

Socialfonden ger möjlighet till utveckling av nya metoder i den svenska arbetsmarknadspolitiken. Det är angeläget att utformningen av programdokumentet inte begränsar åtgärderna till vissa målgrupper. I nuvarande mål 3 har det funnits en begränsning i programkonstruktionen att blanda olika målgrupper i ett och samma projekt. Denna konstruktion har inte bara varit ett hinder i metodutvecklingshänseende utan även i den finansiella styrningen och kontrollen. Inom Equal har grund ideologin varit att inte identifiera målgrupper vad gäller diskriminering för att undvika ett utpekande och därmed bidra till ökat utanförskap. I spridnings- och påverkansarbetet är dock målgruppsidentifiering avgörande för framgångsrikt arbete.

- **Uppföljningsbara mål, indikatorer och anpassade styr- och uppföljningssystem**

Inom ramen för socialfonden aktiveras stora belopp av offentliga medel. Utvärdering och uppföljning av verksamheten måste vara tydlig. I programdokumentet bör anges kvantitativa och kvalitativa tidsatta mål. De kvantitativa målen ska vara uppföljningsbara för förvaltningsmyndigheten i syfte att ge övervakningskommitté och regeringen förutsättningar för styrning och uppföljning av programverksamheten.

- **Krav på uppföljning, utvärdering samt tematiserade spridnings- och påverkansinsatser – inbyggd del i projekt och programkonstruktion**

Svenska ESF-Rådet erfarenheter från arbetet med Equalprogrammet under innevarande programperiod har visat på framgångsfaktorer när det gäller former för tematiska spridnings- och påverkansinsatser samt för formativ utvärdering. Utvärderingskravet i varje projekt där utvärderingen fungerat som ett formativt processtöd är en modell att ta



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



med i framtiden. För att garantera att spridnings- och påverkansarbetet genomförs trots att det vid starten av ett projekt kan vara svårt att överblicka är det önskvärt att i programkonstruktionen säkerställa medel för att garantera att spridning och påverkan kan genomföras även om behoven och möjligheterna uppstått efter starten av ett projekt (motsvarande Fas 3 i Equal). Dessa projekt ska kunna drivas på olika nivåer i genomförandet av framtida ESF program. ESF-Rådet förordar att denna modell används i det framtida svenska socialfondsprogrammet mål 2.

- **Större projekt med projektpartnerskap (modell Equals UP)**

I syfte att ta till vara det stora engagemang som finns hos arbetsmarknadens organisationer, landsting, kommuner och kommunala samverkansorganisationer samt intresseorganisationer bör socialfondsprogrammet åren 2007-2013 ge möjlighet till större projekt. Innevarande programperiods utvecklingspartnerskap i Equal är ett exempel på lämplig modell. Formen med ovan föreslagna projektpartnerskap kan medverka till att ta tillvara det regionala engagemanget och ansvaret för framtidsfrågorna.

Större projekt ger även möjlighet till utformning av en mer effektiv finansiell styrning och kontroll från förvaltningsmyndigheten.

- **Från jämställdhet och mångfald till värdegrundsfrågor och jämställdhetsintegrering**

Regeringen bör i kommande program överväga att använda begreppet mångfald endast som en vision och inte som ett urvalskriterium eller arbetssätt. Arbete med diskrimineringsgrunderna kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder och etnicitet har till skillnad från ”mångfald” sina särskilda koncept: jämställdhetsintegrering, age management, HBT-kompetens, tillgänglighet och etnisk mångfald.

- **Ta del av EU utvärderingen av Equal**

De europeiska utvärderarna har sammanfattat erfarenheterna kring arbetet med de olika principerna innovation, empowerment, partnerskap, mainstreaming och transnationalitet samt identifierat ett antal relevanta frågor för vart och ett av områdena för framtida program. Dessa är av vikt att beakta i programskrivning och bifogas som bilaga 6.

- **Medfinansiering via förvaltningsmyndigheten**

ESF-Rådet har ovan redovisat de begränsningar som den svenska formen av individbaserad medfinansiering i arbetsmarknadsrelaterade





socialfondsprojekt medför. Om förvaltningsmyndigheten fick disponera den offentliga svenska medfinansiering genom anslag skulle förutsättningarna för mer otraditionella utvecklingsprojekt öka. Nya aktörer, inte minst från ideella organisationer, skulle kunna få större förutsättningar att vara projektägare och medverka i tillväxtarbetet.

Den individrelaterade medfinansiering är även en komplicerande faktor i den finansiella styrningen och kontrollen. Beviljade projektbudgetar kan snabbt bli inaktuella när deltagare går från arbetslös projektdeltagare till en anställning eller en projektdeltagare i ett rehabiliteringsprogram av hälsoskäl måste lämna projektet. Förvaltningsmyndigheten måste löpande ompröva budget och projektägaren kan få ekonomiska problem att klara de fasta kostnaderna i projektet.

ESF-Rådet föreslår att regeringen på nytt överväger om den offentliga svenska medfinansieringen för arbetsmarknadsprojekt kan anvisas den svenska förvaltningsmyndigheten över anslag. ESF-Rådet har tidigare i denna skrivelse redovisat förslag till hur detta skulle kunna finansieras.

▪ Utökade möjligheter till förskott

I strukturfondsprojekt kan projektägare endast få ersättning för ”havda kostnader” som finns redovisade i projektansökan och som på förhand har godkänts av förvaltningsmyndigheten.

Mindre organisationer med begränsat ekonomiskt handlingsutrymme har i nuvarande strukturfondsprogram möjlighet till ett förskott på 100 000 kr. I samtliga större projekt med stor omslutning har detta pga likviditetsbrist medfört att mindre organisationer endast blir projektägare indirekt genom att kommuner eller större organisationer tar på sig det ekonomiska ansvaret och blir den formella projektägaren. Otydligheten i ansvarsfrågor kan leda till problem i den finansiella kontrollen och styrningen i sådana konstruktioner. Samtidigt kan den enskilda mindre organisationens engagemang och ansvar inte komma till uttryck fullt ut. Med möjlighet till ett utökat förskott relaterat till projektets omsättning, kan även mindre organisationer ta på sig ansvaret för att medverka i utvecklingen av den svenska sysselsättningspolitiken.

Den ekonomiska prövningen av en blivande projektägare som förvaltningsmyndigheten gör i beredningen av ansökningarna är ett sätt att säkerställa att oseriösa organisationer eller organisationer med svag ekonomisk styrning inte kommer i fråga som projektägare. En utökning av förskottsmöjligheten skulle gynna seriösa föreningar som saknar förutsättningar att förskottera stora belopp i sin projektverksamhet.





▪ **Uppdrag till myndigheter att samverka i socialfonden**

Strukturfondsprogrammen syftar till att utveckla den nationella politiken. Berörda förvaltningsmyndigheter är därmed inte egna aktörer i detta utvecklingsarbete. ESF-Rådet erfarenheter visar att det är angeläget att regeringen i form av anvisningar i regleringsbrev tydliggör vilka myndigheter som har ett obligatoriskt uppdrag att samverka med strukturfondsprogrammen. Det gäller både samverka i kunskapsfrågor, projekt och när det gäller eventuell medfinansiering. En formaliserad samverka ger också bättre förutsättningar för berörda myndigheter att medverka till att goda erfarenheter från strukturfondsprojekt kan implementeras i den reguljära verksamheten.

▪ **Säkerställa den finansiella styrningen och kontrollen av socialfonden**

I socialfondsverksamheten finns ett stort engagemang bland arbetsmarknadens organisationer, den sociala ekonomin, ideella organisationer, kommuner och landsting med flera. ESF-Rådet vill betona vikten att detta engagemang tillvaratas. Såväl samverkansaktörer som projektägare måste ges tydliga förutsättningar och få insyn i att EU:s förordningar och svenska förordningar tillämpas på samma sätt över hela landet. En enhetlig, rättssäker och effektiv administration av verksamheten är till nytta för alla involverade. En nationell förvaltningsmyndighet för socialfonden kan utveckla enhetliga riktlinjer och rutiner för den finansiella styrningen och kontrollen.

3. Resultat i arbetet med spridning av erfarenheter

3.1 ESF-rådets strategi för spridning och påverkan

ESF-rådet har beslutat om en gemensam strategi för spridning och påverkan av mål 3 och Equal. Det övergripande syftet är att tydliggöra att de insatser som görs inom programmen ska spridas i syfte att uppnå ett mervärde till den nationella politiken. Strategin innehåller grundläggande utgångspunkter och principer samt ett tydliggörande av roll och ansvarsfördelning för dess genomförande.





Svenska ESF-Rådet

3.2. Aktiviteter för spridning och påverkan

3.2.1 Mål 3

En heltidstjänst för spridnings- och påverkansarbete har tilldelats myndighetens huvudkontor i syfte att åstadkomma största möjliga påverkan och effekt av programmets erfarenheter och resultat. Ett internt nätverk inom myndigheten med representanter från samtliga förvaltningsområden samt Equal har bildats som ett stöd för detta utvecklingsarbete.

En aktivitetsplan har fastställts med olika aktiviteter för spridnings- och påverkansarbetet. Där tydliggörs behovet av nära samverkan med övervakningskommittéerna och partnerskapen, på nationell och regional nivå, genom löpande förankringsarbete.

I syfte att få ett mer kvalitativt underlag och slutsatser av mål 3 planeras en större forskningsaktivitet om programmet. Underlaget kommer ge material inför planerade tematiserade aktiviteter på nationell och regional nivå där ett urval av nyckelpersoner deltar i en djupare dialog kring projektresultat från bl.a. forskningsinsatserna. Det kan vara forskare, politiker, företagare eller myndighetsföreträdare som medverkar.

För övrigt planeras olika former av dokumentation för vidare spridning av programmet i form av tidningar, annonsering, böcker, och projektbanker.

ESF-rådet har under året medverkat på eller anordnat en rad konferenser i syfte att sprida olika aktiviteter på området. Dels kan nämnas myndighetens större interna personalmöten, "ESF-dagarna" där bl.a. metodfrågor kring spridningsaktiviteter diskuteras. Erfarenheterna inför framtidens socialfundsarbete lyftes fram i juni månad i Malmö med ett stort antal medverkande. En stor nationell spridningskonferens hölls under november månad i Norrköping, arrangerad efter en modell liknande Employment Week. Ytterligare kan nämnas ett arrangemang i Helsingborg under december som tog upp framtidens utvecklingsfrågor där Kommunförbundet Skåne, Företagarna, Region Skåne och Länsarbetsnämnden stod som arrangör.

Ett spridnings- och informationsarbete bedrivs även genom myndighetens hemsida, projektbanken med ett urval av lärande projektexempel samt tidningen Mind som gör olika artiklar med fokus på erfarenheter från olika projekt.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



3.2.2 Equal

Verktygen för att genomföra spridnings- och påverkansstrategin för Equals del är främst utvecklingspartnerskapens eget spridnings- och påverkansarbete, de nationella temagrupperna, samt särskilda spridnings- och påverkansprojekt i enlighet med ESF-rådets utlysningar av projektmedel.

3.2.2.1 Spridning och påverkan i partnerskap och nationella temagrupper – behov av stöd från ESF-Rådet

Under året har framkommit att utvecklingspartnerskapen (UP) är i behov av stöd i arbetet med att utforma egna spridnings- och påverkansstrategier under projektens genomförandefas. Trots att implementering av projektresultat ska vara en central del av projektarbetet, tenderar påverkansinsatser att förskjutas till slutet av projekttiden, minimaliseras eller utebli helt. Det finns i också i vissa fall en förväntan på att ESF-Rådet ska ta hand om projektresultaten för spridning och påverkan. Equalprogrammets nationella utvärderare Ledningskonsulterna AB skriver bland annat i sin slututvärdering att ESF-Rådet rekommenderas att tydligare ”Betona för UP omgång 2, redan från start, att deras uppdrag är att utveckla och sprida sina resultat utanför det egna partnerskapet/den egna organisationen.”²²

Erfarenheter från UP:n som avslutats under 2005 har belyst det viktiga i, att i ett tidigt skede av partnerskapsarbetet gå in och stötta såväl förberedelser och diskussion som praktiskt genomförande av spridnings- och påverkansinsatser. Utvärderarna rekommenderar också att ESF-Rådet noggrannare följer upp att spridnings- och påverkansarbete utförs och hur detta görs.

Ytterligare iakttagelser visar också att parterna i ett UP inte har tillräcklig kompetens att marknadsföra sina projektresultat och att de i för liten utsträckning använder sig av professionella kommunikatörer så som exempelvis journalister och informatörer.

En illustration visar tydligt nyckeln till ett effektivt påverkansarbete.

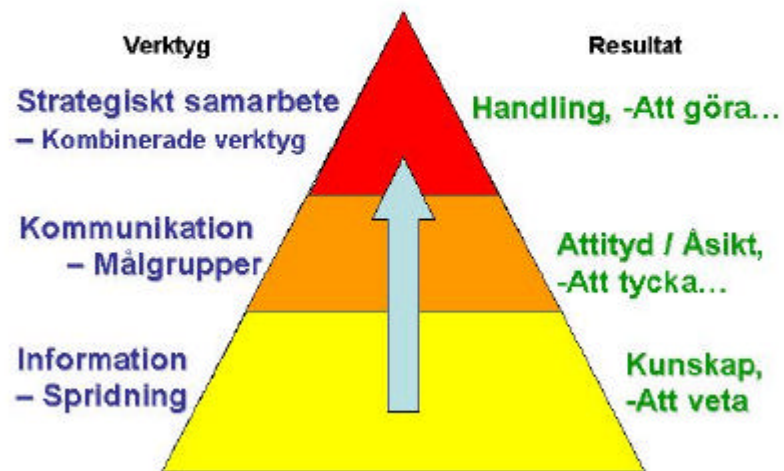
För att påverka - att göra, vilket är ett medel för att nå Equals mål, måste strategiskt påverkansarbete genomföras. Problem kan uppstå då spridning av information, det vill säga att få andra att känna till en

²² Equal - Gemenskapens laboratorium, halvtidsutvärdering II (ovan kallad slututvärdering), s.8, Ledningskonsulterna AB, 2006



Svenska ESF-Rådet

verksamhet , automatiskt tros leda till att informationsmottagaren genomföra en påverkansinsats.



Åtgärder:

Equalgruppen på ESF-Rådet ska prioritera stöd till utvecklingspartnerskapen, bland annat genom att:

- ordna regionala konferenser för närverkande och erfarenhetsutbyte gällande spridning och påverkan där alla parterna i respektive utvecklingspartnerskap bjuds in att delta
- fortsätta att utveckla uppföljningsrutiner för spridnings och påverkansarbete
- intensifiera det kontinuerliga stödet till partnerskapen i arbetet med att synliggöra strukturproblem och formulera eventuella lösningar på dessa

Erfarenheten av arbetet i NTG:erna säger att det även här är viktigt att ESF-Rådet stöttar i arbetet med påverkansarbete, sk mainstreaming av resultat. Att sprida information om resultat från utvecklingspartnerskap är inte tillräckligt för att NTG ska fylla sin funktion som central förändringsaktör i Equals spridnings- och påverkansstrategi. Några av NTG:erna har kommit ganska långt i arbetet med strategisk påverkan, men flera har en bit kvar till toppen av triangeln. Även här har de nationella utvärderarna av Equalprogrammet kommit med



rekommendationer så som att ESF-Rådet måste påminna de nationella temagrupperna om att ”...uppdraget är att ur de samlade resultaten från UP och andra som tillhandahåller resultat vaska fram de struktur- och systempåverkande delar som kan finnas där och utveckla dem.”²³

Arbetet med ett tematiserat angreppssätt att samla och använda resultat i programmet har också implementerats på europeisk nivå i form av ETG och påverkansaktiviteter på olika teman. Detta har resulterat i ett antal spridningsaktiviteter och påverkans effekter och EQUAL i Sverige har varit mycket aktiva i detta arbete.

Equals nationella temagrupper (NTG), har en avgörande roll i arbetet med att sprida erfarenheter från Equal och att påverka tex politiker, tjänstemän och policymakare på alla nivåer. NTG består bland annat av relevanta UP:n och andra aktör inom samma arbetsområde. Grupperna finansieras tillsammans med andra specifika spridnings- och påverkansprojekt, under det som kallas spridnings- och påverkansfasen (fas 3) i Equal.

Åtta NTG:er verkar nu inom olika områden så som, asyl, sexuell läggning, lärande, socialt företagande, företagens samhällsansvar, jämställdhet, nya vägar till arbetsmarknaden och partnerskap – själva arbetsformen för projektverksamheten.

Den 10 oktober 2005 hölls en resultatkonferens som syftade till att förtydliga hur resultaten från utvecklingspartnerskapens arbete ska spridas genom NTG för att nå påverkan på olika samhällsnivåer. Representanter från alla NTG:er och flera utvecklingspartnerskap deltog liksom representanter från Övervakningskommittén.

Åtgärder:

Utöver resultatkonferensen utlovas

- Stöd till NTG:erna i deras arbete med mainstreaming
- Intensifiera det kontinuerliga stödet till de nationella temagrupperna i arbetet med att förädla UP-resultat och strategiskt påverkansarbete

²³ Equal - Gemenskapens laboratorium, halvtidsutvärdering II (ovan kallad slututvärdering), s.8, Ledningskonsulterna AB, 2006



Svenska ESF-Rådet

3.2.2.2 Myndighetens initiativ till insatser för spridning och påverkan inom ramen för Equal

Utlysning av medel för renodlade spridnings- och påverkansprojekt

För att ytterligare strategiskt sprida och påverka görs genom utlysningar av projektmedel under 2006. Projektverksamheten ska innebära renodlade spridnings- och åverkansinsatser av framkomna projektresultat inom Equal och huvudsakligen genomföras under 2006. Förhoppningen är att nya idéer kring påverkan samt idéer som kanske inte hunnit genomföras i ett tidigare skede, nu ska kunna sättas i verket för att ytterligare spåda på genomslagskraften för goda projektexempel. I ansökan krävs bland annat en tydlig beskrivning på vem eller vilka som ska påverkas av ett specifikt projektresultat samt en plan för hur insatserna ska utvärderas.

Politiskt sakkunniga och tjänstemän från regeringskansliet tar del av Equalresultat

I början på december 2005 bjöd statssekreterare Anders Teljebäck på initiativ av ESF-Rådet in politiskt sakkunniga och tjänstemän från regeringskansliet för att låta dem ta del av projektresultat som uppkommit inom ramen för Equal.

Deltagarna fick välja ut ett område av intresse bland fyra följande policyområden: rättvisefrågor, nya vägar till arbete, ett bättre arbetsliv och lärande. Under de respektive presentationerna, som genomfördes av personer från UP- och NTG-arbetet, kunde deltagarna ställa frågor initiera diskussion. Mötet var ett sätt att, i enlighet med triangeln ovan, ge information till en målgrupp och försöka skapa mer frekvent kommunikation för att därigenom skapa ett strategiskt samarbete.

Övervakningskommittén (ÖK) tar del av arbetet i NTG:erna

Den 9 oktober 2005, i samband med resultatkonferensen den 10 oktober, hölls ett uppskattat ÖK-möte där en intensiv dialog kring projektresultat och pågående arbete fördes.

Projektbanken

En projektdatabas utvecklades under andra hälften av 2005 för att synliggöra projekt från Växtkraft mål 3 och Equal. Informationen består



Svenska ESF-Rådet

dels i ett faktablad på svenska samt projektens slutrapporter eller andra slutprodukter. Projektbanken fylls på successivt under 2006. Idag finns information om drygt 100 projekt. Projektbanken är åtkomlig för alla genom ESF-rådets hemsida, www.esf.se.

3.2.2.3 Europeiska kommissionens initiativ för mainstreaming – svenska åtaganden

Kommissionens utlysningar av medel till mainstreamingaktiviteter, så som bland annat sammankomster för erfarenhetsutbyte och policypåverkan, uppmärksammades av Svenska ESF-Rådet under 2005. ESF-rådet planerar att under 2006 ansöka om medel för att genomföra ett europeiskt erfarenhetsseminarium kring mediafågor, bygga en europeisk arbetsplattform för att skapa förutsättningar för medlemstaterna att fortsätta med transnationellt samarbete i nästa programperiod samt ett europeiskt policyforum för asylfrågor - inom ramen för programmets fokus.

3.2.2.4 Arrangemang under året som gått

Under året har en rad arrangemang med Equalprofil hållits runt om i landet. Exempel på konferenser, seminarier och andra sammankomster där både enskilda utvecklingspartnerskap och temagrupper tillsammans med andra organisationer, stått som arrangörer finns i bilaga. Några av de mer omfattande tillställningarna är sorterade under de fyra policyområden som presenterades på mötet med politiskt sakkunniga och tjänstemän från regeringskansliet i december 2005: rättvisa och rättvisefrågor, vägen till arbete, vägen till ett bättre arbetsliv och lärande samt evenemang under temat asyl.

Bilagor:

1. ESF-rådets strategi för spridning och påverkan
2. Aktivitetsplan för spridning och påverkan mål 3
3. Spridning och påverkan i Equal
4. EU gemensamma erfarenheter och slutsatser rörande partnerskap
5. EU gemensamma erfarenheter och slutsatser rörande transnationellt arbete



Svenska ESF-Rådet

6. EU gemensamma reflektioner och frågor angående principerna Transnationalitet, Partnerskap, Mainstreaming från EUs gemensamma utvärdering av Equal programmet.
7. Reflektioner från Equal i Sverige rörande partnerskap.
8. Evenemang med Equalprofil – exempel på omfattande tillställningar under 2005
9. Om konsten att utveckla partnerskap (Andersson Svensson Wistus Åberg) en bifogad tryckt skrift.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden