

Regional handlingsplan för Europeiska socialfonden 2014–2020 i Stockholm

- Inriktning för 2018

Reviderat avsnitt i kapitel 3

BESLUTAD AV
STRUKTURFONDSPARTNERSKAPET I STOCKHOLMS LÄN
16 JUNI 2017

Det övergripande temat för Europeiska socialfonden 2018 i Stockholmsregionen är *För ett hållbart arbetsliv*. Inriktningen genomsyras av *Livslångt lärande* samt *Hälsa och arbetsmiljö* och kopplar till de tre övergripande målen i den regionala handlingsplanen för ESF 2014–2020: *Att stärka matchning och långsiktig kompetensförsörjning på arbetsmarknaden*, *Att stärka individer med underutnyttjad potential på arbetsmarknaden* samt *Att stärka sammanhållningen i regionen*.¹

Sammanfattande utmaningar

Länsstyrelsen visar i rapporten *Stockholm 2025* (2016) att bl.a. utbildningsmönster och demografiska förändringar gör att kompetensbehoven ökar, i synnerhet bland yrkesgrupper inom skolan, hälso- och sjukvården- samt vård- och omsorgsområdet. Efterfrågan på gymnasialt och eftergymnasialt utbildad arbetskraft i näringslivet ökar också inom exempelvis IT, teknik, industri och bygg samt restaurang- och livsmedel fram till 2025.

På kortare sikt bedömer Arbetsförmedlingen i rapporten *Var finns jobben?* (2017) att cirka 55 000 nya jobb tillkommer i Sverige under året (varav en tredjedel i Stockholms län) och den kortsiktiga efterfrågan på arbetskraft liknar den som identifierats av Länsstyrelsen år 2025. Ungas studieval i gymnasieskolan förstärker på många sätt den könsuppdelade arbetsmarknaden och bidrar till den rådande kompetensbristen på yrkesutbildade i länet. Sedan flera år är andelen elever som studerar vid yrkesinriktade program betydligt lägre i Stockholmsregionen jämfört med övriga riket. Samtidigt förändrar digitalisering och teknikutveckling förutsättningar i yrken över hela arbetsmarknaden.

För att möta kompetensbristen i Stockholmsregionen behövs olika insatser på både kort och lång sikt. En stärkt studie- och yrkesvägledning baserad på kunskap om framtidens arbetsmarknad är ett strategiskt område för att säkerställa tillgången på utbildade inom olika områden. På liknande vis finns en potential att i högre utsträckning ta tillvara kompetensen bland arbetslösa personer i utsatt ställning. I regionen finns fungerande matchningsmodeller och erfarenheter bland kommuner, arbetsförmedling och idéburen sektor. Beprövade individanpassade arbetssätt inom t ex etableringen av nyanlända, inom sfi/sfx eller i arbetet med kommunernas aktivitetsansvar bör med fördel vidareutvecklas och spridas för att underlätta ett livslångt lärande. Parallellt behövs insatser riktade mot arbetsgivare inom olika sektorer för att öka mottagarkapacitet, mångfald och skapandet av mer inkluderande och hållbara arbetsplatser.

Hälsa och arbetsmiljö – fysisk, psykosocial och digital – utgör viktiga komponenter av ett hållbart arbetsliv. Det handlar här om att ge individer förutsättningar att behålla hälsa och drivkraft i arbetslivet. På arbetsplatsen behövs ett förebyggande arbete som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Försäkringskassan visar i rapporten *”Sjukfrånvarons utveckling”* (2016) att sjukfrånvaron är särskilt hög bland exempelvis lärare i skolan och anställda inom service och omsorg – två kvinnodominerade, ofta deltidsarbetande yrkesgrupper – där det dessutom är stor brist på utbildade. Arbetsmiljöfrågorna är här centrala. Hög arbetsbelastning, få möjligheter till pauser, avancerade tekniska system, bristande arbetsorganisation samt krav på dokumentation pekas ofta ut som orsaker till sjukskrivningar inom dessa yrken. Vid en sjukskrivning och under individens rehabilitering

¹ Inriktningen för ESF 2018 har förankrats externt med aktörer i Stockholmsregionen främst via en tvärsektoriell konferens och Open space som genomfördes den 5 maj 2017.

tillbaka mot arbete behövs en ökad kompetens och lokal samverkan mellan berörda aktörer, såsom Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, arbetsgivaren, företagshälsovården, primärvården och rehabiliteringskoordinatorer – med individen i fokus.

Stockholmsregionens prioriteringar inom Programområde 1 år 2018

”Stärka kompetensutveckling av anställda inom samtliga sektorer på arbetsmarknaden för att underlätta ett hållbart arbetsliv”

”Stärka kopplingen mellan utbildning, arbetsliv och arbetsplatsförlagt lärande för ett hållbart arbetsliv”

”Stärka digital kompetensutveckling för ett hållbart arbetsliv”

Insatser inom programområdet handlar om kompetensutveckling av strategiskt viktiga yrkesgrupper inom olika sektorer i syfte att stärka deras profession och ställning på arbetsmarknaden. En viktig förutsättning för Stockholmsregionens kompetensförsörjning är vidare att regionen bättre förmår tillvarata allas drivkraft och kompetens på arbetsmarknaden. En del handlar därför om att genom kompetensutveckling skapa inkluderande arbetsplatser genom att bygga upp stödfunktioner inom HR, stärka arbetsgivares mottagarkapacitet samt rekryteringsprocesser där te x kompetensutveckling för ledning och anställda på olika nivåer, handledare, mentorer, språkstödjande insatser, normer, värderingar och upphandling med sociala krav kan ingå.

För yrkesgrupper som möter exempelvis unga eller nyanlända kan kompetensutveckling innebära att de både stärker sin profession och ställning på arbetsmarknaden och indirekt förbättrar förutsättningarna för de individer de möter – att komma i arbete eller närmare arbetsmarknaden. Temagruppen för unga i arbetslivet visar i rapporten *”10 orsaker till avhopp”* (2013) att exempelvis *bemötande* bland vuxna är en nyckelfaktor när det handlar om att förebygga skolavhopp bland unga. Kompetensutveckling av olika yrkesgrupper som möter målgrupperna i t ex kommuner, i myndigheter eller i närings- och föreningslivet är därför viktigt för ett hållbart arbetsliv.

Därutöver behövs insatser inom arbetsmiljöområdet som kan vända rehabilitering till förebyggande arbete för ett hållbart arbetsliv på arbetsplatser inom olika sektorer. Det kan exempelvis handla om kompetensutveckling som stärker arbetsgivares kunskap, systematik och tillämpning av befintlig kunskap, metoder och modeller gällande förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete.

Insatser inom programområdet kan även handla om att bygga upp regionala strukturer och funktioner inom exempelvis vägledningsområdet och som stärker kopplingen mellan utbildning och arbetsliv i regionen.

Digitalisering och teknikutveckling påverkar i hög grad möjligheter till ett hållbart arbetsliv. Nya jobb och yrken uppstår som en följd av digitalisering och nya digitala verktyg och tjänster medför nya sätt att arbeta, leda och organisera verksamheter. Den *Regionala digitala agendan i Stockholms län* (2015) understryker att arbetsgivare i alla branscher och sektorer har ett stort ansvar att säkerställa att medarbetare kan ta del av digital kompetensutveckling. Att tillvarata digitaliseringens möjligheter kan också underlätta för

exempelvis nyanlända att tillgodogöra sig svenska språket eller annan kunskap på nya sätt. Därutöver kan digitalisering underlätta ett hållbart arbetsliv för äldre att arbeta högre upp i åldrarna. Tillväxtanalys visar i rapporten *Digital mognad i svenskt näringsliv* (2017) att en ökad digitalisering i företag kan förbättra produktivitet, sänka kostnader, förändra affärsprocesser, skapa nya affärsverksamheter, marknader och nya arbetstillfällen. En viktig del handlar därför om digital kompetensutveckling på olika nivåer för att höja e-kompetensen bland individer, organisationer och företag inom samtliga sektorer på arbetsmarknaden.

Program- och fondövergripande synergier mellan PO 1 och PO 2 samt Regionalfondens utlysning inom IKT och digitalisering liksom erfarenheter från pågående projekt bör här utforskas och tillvaratas.

Stockholmsregionens prioriteringar inom Programområde 2 år 2018

”Stärka ett hållbart arbetsliv för nyanlända”

”Stärka ett hållbart arbetsliv för unga 15–24 år som varken arbetar eller studerar eller riskerar att inte fullfölja utbildning”

”Stärka ett hållbart arbetsliv för personer med svag utbildningsbakgrund, sjukskrivna eller med sammansatt problematik”

En fullföljd gymnasieutbildning är idag det som framför allt avgör ställningen på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingens nationella verksamhetsstatistik visar att arbetslöshetsnivån bland de som saknar en gymnasieutbildning är omkring 22 procent, drygt tre gånger högre än bland de som har en gymnasieutbildning. Bland de arbetslösa i utsatt ställning i Stockholmsregionen är det ungefär 34 700 som saknar fullföljd gymnasieutbildning, 15 000 är nyanlända (varav knappt 9 400 ingår i Arbetsförmedlingens etableringsinsatser), 26 000 har en nedsatt arbetsförmåga som följd av funktionsnedsättning och 19 000 är mellan 55–64 år²

Arbetsförmedlingens nationella uppföljning (april 2017) visar att en tredjedel av alla nyanlända som ingår i etableringsuppdraget saknar grundskolekompetens och bland dessa är det endast 3 procent som går vidare till studier efter etableringsuppdraget. Riksrevisionen konstaterar också i rapporten *Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?* (2015) att det saknas effektiva verktyg som möter korttidsutbildades behov inom ramen för den ordinarie arbetsmarknadspolitiken.

Under 2018 är därför nyanlända³, unga 15–24 år som varken arbetar eller studerar eller riskerar att inte fullfölja utbildning, personer med svag utbildningsbakgrund, sjukskrivna eller personer med sammansatt problematik prioriterade målgrupper i Stockholmsregionen. Det kan handla om olika insatser som stärker t ex Arbetsförmedlingens och kommunernas individanpassade arbete med nyanlända, kommunernas aktivitetsansvar för 16–19-åringar eller kommunernas förmåga att erbjuda ensamkommande barn och unga en sammanhållen

² Arbetsförmedlingen, april 2017. En person kan tillhöra flera kategorier, exempelvis vara nyanländ och sakna gymnasieutbildning.

³ Med nyanlända avses arbetssökande utrikes födda vars vistelsetid i Sverige efter beviljat uppehållstillstånd inte överstiger 36 månader (Arbetsförmedlingens definition).

skolgång i kombination med arbetsinriktade insatser. Det kan här även handla om uppsökande arbete för att nå målgrupperna. Vidare kan det handla om tidiga, flexibla och individuellt anpassade insatser för arbetslösa med sammansatt problematik eller sjukskrivna där vägen till eller tillbaka till arbete (stegförflyttning) ibland är lång och där lokal samverkan utifrån ett helhetsperspektiv på individen mellan t ex Försäkringskassan och andra berörda aktörer är viktigt. Det kan även handla om att stärka samverkan utifrån gemensamma utmaningar gällande sjukskrivningar, alternativ till sjukskrivningar, återgång i arbete eller stöd och hjälp till omställning på arbetsmarknaden.

Insatser inom programområdet bör syfta till att stärka ett hållbart arbetsliv för individerna samt främja samverkan mellan aktörer och därigenom tillvarata och vidareutveckla effektiva matchningsstrukturer i regionen. Folkbildningen är här en resurs – både utifrån dess okonventionella metoder och erfarenheter – och utifrån de demokratiska mervärden som följer då det civila samhällets organisationer medverkar i att lösa samhällsutmaningar. Samverkan med folkhögskolor, studieförbund och idéburna organisationer och deras roll bör därför stärkas inom ovan nämnda områden i syfte att komplettera, förstärka och vidareutveckla arbetsmarknadspolitiken.

Programövergripande synergier mellan PO 2 och PO 1, insatser som rustar individer och stärker mottagarkapacitet eller förebyggande arbetsmiljöarbete, liksom erfarenheter från pågående projekt bör här utforskas och tillvaratas.