BETÄNKANDE AV UTREDNINGEN OM FRAMTIDA MÅL 3 INOM EG:S STRUKTURFONDER

Nya mål 3

För utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet

SOU 1999:107

REGERINGSKANSLIET
Näringsdepartementet

Ref kB
Dcc SOU

Statens offentliga utredningar
1999:107
Näringsdepartementet

Nya mål 3 för utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet

Betänkande av utredningen om framtida mål 3
inom EU:s strukturfonder
Stockholm 1999

SOU och Ds som ingår i 1999 års nummerserie kan köpas från Fakta Info Direkt. För remissutsändningar av SOU och Ds som ingår i 1999 års nummerserie svarar Fakta Info Direkt på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress: Fakta Info Direkt, Kundservice
Box 6430, 113 82 Stockholm
Tel: 08-587 671 00, Fax: 08-587 671 71
E-post order@faktainfo.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 1993.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Information Rosenbad
Regeringskansliet
103 33 Stockholm
Fax: 08-405 42 95
Telefon: 08-405 47 29

NORSTEDTS TRYCKERI AB
Stockholm 1999

ISBN 91-7610-830-9
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Björn Rosengren

Regeringen utsåg den 10 juni 1999 förbundsdirektören Jaan Kolk som särskild utredare med uppdrag att utarbeta ett förslag till samlat programdokument för Europeiska socialfondens mål 3 under programperioden 2000–2006, m.m.

Som experter i utredningen förordnandes den 10 juni programansvarige Calle Dandanell och avdelningsdirektören Christina Rapp Lundahl, den 22 juni departementsrådet Robert Cloarec och departementssekreteraren Lena Wirkkala och den 1 juli regionchefen Per-Erik Johansson. Calle Dandanell, Per-Erik Johansson, Christina Rapp Lundahl och Lena Wirkkala har också utgjort utredningens sekretariat. Inom sekretariatet har Christina Rapp Lundahl haft en samordnande roll.

Till utredningen har knutits konsulter för särskilda uppgifter. Utbildningsdirektören Barbro Berg har behandlat frågor kring indikatorer, uppföljning och utvärdering. Hennes rapport ingår som bilaga 3. Civilekonomen Olle Hammarström har utarbetat underlag rörande förslaget om lokalt projektstöd. Hans rapport ingår som bilaga 2. Organisationskonsulten Ulf Wennerberg har biträtt utredningen i de delar som handlar om att planera och förbereda organisationen för det nya mål 3. Dessa delar av utredningsuppdraget redovisas till regeringen i särskild ordning.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om framtida mål 3 inom EU:s strukturfonder. Genom föreliggande betänkande Nya mål 3 för utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet (SOU 1999:107) har utredningen slutfört sitt uppdrag i de delar som gäller programmets inriktning.

Stockholm den 10 september 1999

Jaan Kolk

/ *Calle Dandanell*
Per-Erik Johansson
Christina Rapp Lundahl
Lena Wirkkala

Innehåll

Sammanfattning **5**

1 Utredningens uppdrag och arbete **11**

1.1 Direktiven 11
1.2 Utredningsarbetet 11
1.3 Det fortsatta förberedelsearbetet 12

2 Förutsättningarna för det framtida mål 3 ..... **15**

2.1 Bakgrund 15
2.2 Sveriges handlingsplan för sysselsättning 1999 17
2.3 Strukturfonderna 2000-2006 19
2.3.1 Nya förordningar 20
2.3.2 Europeiska socialfonden 22
2.4 Tillväxtavtalen 25
2.4.1 Inledning 25
2.4.2 Övergripande utgångspunkter 25
2.4.3 Erfarenheter 26
2.4.4 Det fortsatta arbetet 27
2.5 Regionala kompetensråd 28

3 Förslag till övergripande inriktning av nya mål 3 ..... **29**

4 Förslag rörande de olika insatsområdena **35**

Inledning
4.1 Kompetens- och verksamhetsanalyser 37
4.1.1 Bakgrund 37
4.1.2 Förslag 39
4.2 Generell stimulans för kompetensutveckling 44
4.2.1 Bakgrund 44
4.2.2 Direktiven samt förslag från Arbetsgruppen för kompetensutveckling i arbetslivet 45
4.2.3 Förslag 46
4.3 Jobbrotation 48
4.3.1 Bakgrund 48
4.3.2 Förslag 49

4.4 Integration och mångfald ... 52
4.4.1 Bakgrund ... 52
4.4.2 Nya förutsättningar genom mål 3 ... 53
4.4.3 Förslag ... 54
4.5 Ökad anställbarhet ... 57
4.5.1 Bakgrund ... 57
4.5.2 Förslag ... 58
4.6 Integrerad jämställdhetsinsatser ... 60
4.6.1 Bakgrund ... 60
4.6.2 Förslag ... 61
4.7 Lokalt projektstöd ... 64
4.7.1 Bakgrund ... 64
4.7.2 Förslag ... 65

5 Särskilt om den generella stimulansen till kompetensutveckling av anställda ... 69

5.1 Definitioner ... 69
5.2 Överenskommelse/handlingsplan och anmälan ... 70
5.3 Godkännande och utbetalning ... 73
5.4 Information och utvärdering ... 74
5.5 Mindre företag ... 75
5.6 Räkneexempel ... 75

6 Förslag till finansieringsplan ... 79

7 Organisationen av framtida mål 3 ... 87

8 Övervakningskommitténs roll och sammansättning ... 91

8.1 Bakgrund ... 91
8.2 Rådets förordning om allmänna bestämmelser för strukturfonderna ... 92
8.3 Övervakningskommitténs roll ... 92
8.4 Förslag till övervakningskommitténs sammansättning ... 93

9 Partnerskapens roll och uppbyggnad ... 97

9.1 Bakgrund ... 97
9.2 Partnerskapens roll och uppgift ... 98
9.3 Partnerskapens uppbyggnad ... 99
9.4 Det fortsatta arbetet ... 100

10 Indikatorer, uppföljning och utvärdering ... 103

10.1 Systemet för uppföljning och utvärdering ... 103
10.1.1 Indikatorer - defination och system ... 104

10.2 Övergripande syfte med uppföljning och utvärdering 105
10.3 Fortsatt arbete med uppföljning och utvärdering 106
10.3.1 Kvantitativa mål 106
10.3.2 Kompletterande uppföljning av resultat 107
10.3.3 Utvärdering 108

11 Tekniskt stöd 111

12 Mål 3-programmet som referensram för alla socialfonds-insatser 115

12.1 Bakgrund 115
12.2 Strategi 116
12.2.1 Övergripande inriktning 116
12.2.2 Partnerskapens roll och uppbyggnad 118
12.2.3 Insatsområden 119
12.2.4 Sammanhållna insatser 121
12.3 Samband med den nationella handlingsplanen för sysselsättning 122
12.4 Samband med tillväxtavtalen 125
12.5 Strategi och koncentration i förhållande till de fyra pelarna och ESF:s teman 126
12.6 Särskilt om mål 1 126
12.7 Särskilt om mål 2 128
12.8 De samlade strukturfondsinsatsernas bidrag till sysselsättnings-strategin 128

Bilagor

Bilaga 1 Kommittédirektiven 129
Bilaga 2 Lokalt projektstöd 139
Bilaga 3 Indikatorer, uppföljning och utvärdering 151

Sammanfattning

Nya mål 3

Europeiska socialfonden (ESF), som är en av EU:s strukturfonder, har till uppgift att förebygga och bekämpa arbetslöshet samt att utveckla de mänskliga resurserna och den sociala integrationen på arbetsmarknaden i syfte att främja en hög sysselsättningsnivå, jämställdhet mellan män och kvinnor, en hållbar utveckling samt ekonomisk och social sammanhållning.

Mål 3, som delfinansieras genom ESF, omfattar perioden 2000-2006. Det nya mål 3 skall till stor del innefatta och utveckla de uppgifter som nuvarande mål 3 och mål 4 har, dvs. att stärka individens ställning på arbetsmarknaden.

Medelsramen för mål 3 i Sverige är preliminärt beräknad till 750 miljoner euro från ESF för åren 2000-2006. Av dessa medel skall 4 procent eller 30 miljoner euro avsättas till en resultatreserv för fördelning till de insatsområden som bedöms ha uppnått goda resultat. Detta innebär att de ESF-medel som kan fördelas för det nya mål 3-programmet uppgår till 720 miljoner euro. Enligt den av Regeringskansliet anvisade växlingskursen på 8,50 SEK motsvarar detta 6 120 miljoner kronor för hela perioden och 875 miljoner kronor per år. Därtill kommer den nationella medfinansieringen.

Denna utredning har haft till uppgift att utarbeta ett förslag till ett samlat programdokument för det nya mål 3. I de första tre kapitlen redovisas utgångspunkterna och förslag till den övergripande inriktning för programmet. I kapitel 4 och 5 presenteras utredningens förslag till olika insatsområden. Kapitel 6 innehåller en finaniseringsplan, medan kapitlen 7-9 behandlar stödstrukturen för programmet bl.a. övervakningskommittéen och de regionala partnerskapen. I kapitel 10 behandlas indikatorer, uppföljning och utvärdering medan kapitel 11 tar upp frågan om tekniskt stöd. Kapitel 12, slutligen, beskriver mål 3-programmet som referensram för socialfondens insatser i hela landet.

Utredningen har också haft i uppdrag att planera och förbereda organisationen och verksamheten för det nya mål 3. Detta uppdrag redovisas separat.

En plattform för arbetsplatsrelaterade kompetensutvecklingsinsatser

Det övergripande målet med nya mål 3 är att stärka individens ställning på arbetsmarknaden och bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Syftet är att bidra till att överbrygga det växande gapet mellan de nya kompetenskraven på arbetsmarknaden och arbetskraftens befintliga kompetens.

Samtidigt som insatserna skall utgå ifrån ett individperspektiv, krävs att programmet utgår ifrån arbetsplatserna och deras behov. Det nya mål 3 får därigenom karaktären av en plattform för arbetsplatsrelaterade kompetensutvecklingsinsatser för anställda, arbetslösa och egenföretagare.

I enlighet med direktiven föreslår utredningen sju insatsområden för programmet. Insatserna skall ske inom en sammanhållen ram som omfattar både anställda, arbetslösa och egenföretagare. En huvudlinje är att främja en process där den berörda individen tar ett ansvar för sin egen kompetensutveckling. Det har också varit en strävan att programmet skall följa principen om enkelhet, tydlighet och framförallt "kundvänlighet".

Gemensamt för samtliga insatsområden är att de bör vidareutvecklas och anpassas efter regionala och lokala förutsättningar och behov. De regionala partnerskapen spelar därvid en central roll för framtagandet av regionala program.

Kompetens- och verksamhetsanalyser
Som första insatsområde föreslår utredningen ett stöd till kompetens och verksamhetsanalyser som skall leda till utveckling av arbetsorganisationen och därmed relaterade kompetensbehov i små och medelstora företag m.m. Stödet uppgår till 50 procent av stödberättigade kostnader; lön inklusive lönebikostnader för den tid anställda deltar i insatsen, vägledningsprogram, externt stöd, rese- och internatkostnader.

Målet är att stimulera en ökad förändringsbenägenhet, satsningar på kompetensutveckling och utveckling av strategier för kompetensförsörjning.

Som ett komplement till kompetens- och verksamhetsanalyserna föreslås ett stöd till utveckling av nätverk för kompetensutveckling. Målet är att genom utveckling av nätverk stimulera kompetensutveckling och förnyelsekapacitet i småföretag och bland ensamföretagare.

Generell stimulans för kompetensutveckling
Utredningen föreslår att företag och offentlig förvaltning får en stimulans för verksamhetsrelaterad kompetensutveckling motsvarande 20 procent av bruttolönen för den tid de anställda deltar i kompetensutveckling, dock i normalfallet högst en procent av den totala bruttolönesumman i företaget.

Målet är att bidra till en kvantitativ och kvalitativ ökning av kompetensutveckling av anställda och till att starta kompetensutvecklingsprocesser i privat och offentlig sektor.

Jobbrotation
Utredningen föreslår att ett system för jobbrotation införs som ett tredje insatsområde i mål 3-programmet. Systemet bygger på att anställda får kompetensutveckling samtidigt som en eller flera arbetslösa erbjuds en plats som ersättare. Stödet för den eller de som deltar i kompetensutvecklingsinsatser bör uppgå till 50 procent av bruttolönekostnaden. Därutöver kan ett bidrag ges med 50 procent av de verifierade utbildningskostnaderna. Arbetsgivarna förutsätts stå för ersättarens lönekostnader.

Målet är att stärka individernas ställning på arbetsmarknaden genom ett stöd till kompetensutveckling för anställda i kombination med att ersättare kommer in i företagen.

Integration och mångfald
Detta insatsområde syftar i första hand till att förstärka möjligheterna för utomnordiska medborgare och personer bland dessa som fått svenskt medborgarskap att ta del av övriga insatsområden. Det kan t.ex. röra sig om extra stöd för att kunna ta del av jobbrotaionsssystemet liksom stöd för att utveckla praktikplatser och nätverk. Utredningen föreslår också att mål 3-programmet skall kunna bidra till utveckling av ett system för validering av utländsk yrkeskompetens.

Målet är att bidra till att personer med utomnordisk bakgrund får ökade förutsättningar att ta del av kompetensutvecklingsinsatser.

Ökad anställbarhet
Insatsområdet riktar sig till personer som står långt från arbetsmarknaden. Insatserna bör ligga i linje med programmets betoning på kompetens-

utvecklings- och kompetensförsörjningsinsatser och skall ses som ett komplement till det som görs inom den ordinarie arbetsmarknadspolitiken för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. Som exempel anges extra stöd för att delta i jobbrotation, långsiktiga utbildnings- och praktikprogram samt utveckling av en särskild introduktionsmetodik.

Målet är att genom kompetensutvecklingsinsatser i vid mening bidra till att öka anställbarheten för personer som står långt från arbetsmarknaden.

Integrerade jämställdhetsinsatser
Jämställdhetsperspektivet skall genomsyra hela programmet och samtliga insatsområden skall karakteriseras av en strävan efter en ökad jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Det är angeläget att detta perspektiv ges större tyngd än i innevarande mål 3- och mål 4-program.

Målet är att inom samtliga insatsområden medverka till att bryta traditionella könsmönster på arbetsmarknaden och bidra till lika utvecklingsmöjligheter för män och kvinnor.

Lokalt projektstöd
Små lokala grupper och mindre projekt har ofta svårt att få stöd vi de traditionella systemen. Detta insatsområde syftar till att ge stöd till mindre projekt av lokal karaktär som överensstämmer med programmets inriktning. Stödet skall fördelas genom en "mellanhandsorganisation", i regel på regional nivå, som är väl förtrogen med dessa grupper och som effektivt och snabbt kan förmedla stödet.

Målet med lokalt projektstöd är att stödja kompetensutveckling i vid mening inom mindre, lokala organisationer.

Förslaget till finansieringsplan omfattar i första hand perioden 2000-2002. För den senare delen av programperioden 2003-2006 görs en mer översiktlig fördelning. För insatsområde 1 (kompetens- och verksamhetsanalyser och 2 (generella kompetensutvecklingsstimulanser) föreslås en gemensam ram på 406 mkr/år. För insatsområde 3 (jobbrotation), 4 (integration och mångfald) och 5 (ökad anställbarhet) föreslås en gemensam ram på 389 mkr/år.

Till insatsområde 6 (integrerade jämställdhetsinsatser) föreslås en mindre pott på nationell nivå på 10 mkr och för insatsområde 7 (lokalt projektstöd) 26 mkr/år.

För samtliga insatsområden förutsätts en nationell offentlig medfinansiering på samma nivå som ESF-bidraget. För vissa insatsområden (område 1 och 3) anges också en privat medfinansiering. Inom den

totala ramen ingår s.k. tekniskt stöd. För detta har beräknats 44 mkr/år i ESF-bidrag och lika mycket i offentlig medfinansiering.

Aktiva partnerskap

En förutsättning för att det föreslagna mål 3-programmet skall bli framgångsrikt är att det bygger på ett förtroendefullt samarbete mellan många aktörer som har ett gemensamt intresse av att driva programmet framåt. En bärande del av det nya mål 3 är därför att det på såväl nationell som regional och lokal nivå skapas aktiva partnerskap.

I partnerskapen bör arbetsmarknadens organisationer och andra berörda organisationer och myndigheter vara företrädda. Av särskild betydelse är därvid ett fortsatt starkt engagemang från arbetsmarknadens parter. Därutöver är det angeläget att en jämn könsfördelning eftersträvas och att ett mångfaldsperspektiv tillämpas.

På nationell nivå skall en Övervakningskommitté inrättas vars övergripande uppgift skall vara att se till att programmet genomförs på ett effektivt sätt och med kvalitet.

På regional nivå skall regionala partnerskap stå för samordning och genomförande av det nya mål 3-programmet. Varje regions särskilda möjligheter och förutsättningar skall tas tillvara för att förstärka programmets förverkligande. De regionala partnerskapens engagemang bör omfatta hela programprocessen från formuleringen av regionala program till genomförande, information, uppföljning och utvärdering.

Stödet från ESF inkluderar ett bidrag till de tekniska stödåtgärder som genomförs som ett led i programplaneringen och genomförandet. Bidraget föreslås kunna användas för t.ex. utbildning av partnerskapen, informationsinsatser samt uppföljning och utvärdering av programmet. Utredningen lägger särskild vikt vid indikatorer för uppföljning och utvärdering som behandlas i ett separat kapitel.

Mål 3-insatser i hela landet

För de områden i norra Sverige som omfattas av det geografiskt avgränsade mål 1 gäller särskilda förutsättningar för mål 3-arbetet.

I mål 1-området skall mål 3-insatserna integreras i programmen för mål 1. Utifrån att mål 3-programmet enligt direktiven skall utgöra en referensram för socialfondens insatser i hela landet förordar utredningen att mål 3-insatserna inom mål 1 får samma inriktning och utformning som övriga landet och att det inom mål 1-organisationen inrättas fristående partnerskap för dessa frågor.

1 Utredningens uppdrag och arbete

1.1 Direktiven

Regeringen beslöt den 10 juni 1999 om direktiven för en utredning med uppdrag att utarbeta ett förslag till samlat programdokument för Europeiska socialfondens mål 3 under perioden 2000 – 2006. Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 10 september 1999. Den förhandsbedömning - ex ante-utvärdering - som skall ingå i programförslaget bereds inom Regeringskansliet.

Utredaren skall enligt direktiven också planera organisation och verksamhet för det nya mål 3. I detta uppdrag skall det som riksdagen skall ta ställning till redovisas senast den 16 augusti 1999 medan övriga frågor skall redovisas senast den 30 september. Vidare skall utredaren fullgöra de uppgifter som krävs för att den nya organisationen skall fungera fr.o.m. den 1 januari 2000.

Utredningens direktiv framgår av bilaga 1.

1.2 Utredningsarbetet

Utredningsarbetet har, i enlighet med direktiven, bedrivits i nära samråd med AMS och Svenska EU programkontoret. Ett uttryck för detta är att i utredningens sekretariat ingår experter från AMS och programkontoret som även fungerat som sekreterare i utredningen.

Utredningen har haft fortlöpande överläggningar med regeringskansliet när det gäller bl.a. den ex ante-utvärdering som skall ingå i programförslaget samt samspelet med tillväxtavtalen Utredningen har också haft särskilda överläggningar med de länsstyrelser inom mål-1 regionerna som förbereder mål 1-programmen. Utredningen har vidare haft samråd med företrädare för DG V inom EU-kommissionen.

Enligt direktiven skall övervakningskommittéerna för mål 3 och mål 4, de nuvarande partnerskapen för dessa mål på regional och lokal nivå samt de

partnerskap för det nya mål 3 som bildats inom det blivande mål 1-områdena beredas möjligheter att aktivt medverka när programmet tas fram.

Utredningen har på nationell nivå haft fortlöpande kontakter med företrädare för arbetsmarknadens organisationer och andra aktörer som berörs av det nya mål 3. Bland annat har ett särskilt möte anordnats kring förslaget om lokalt projektstöd.

På grund av den korta utredningstiden och att utredningsarbetet i huvudsak bedrivits under sommaren har möjligheterna att föra ut diskussionen på regional och lokal nivå varit begränsade. Utredningen har emellertid uppdragit åt ordföranden i de nuvarande regionala partnerskap för mål 3 och ordföranden och vice ordföranden i partnerskapen för nuvarande mål 4 att ta initiativ till en process med syfte att forma de framtida partnerskapen för det nya mål 3 samt att stimulera till en öppen och konstruktiv dialog om programplaneringsprocessen på regional och lokala nivå. En sammanställning över de regionala förberedelsearbetet kommer att bifogas skrivelsen till regeringen den 30 september.

Till utredningen har överlämnats eller inkommit ett antal skrivelser bl.a. från Folkrörelserådet Hela Sverige ska leva, Kooperationens Förhandlingsorganisation, Lantbrukarnas Riksförbund, Företagarnas Riksorganisation och Lantbrukarnas Riksförbund gemensamt, Industrikommittén (Industrins parter i samverkan) och parterna på byggarbetsmarknaden. Utredningen har också skriftligen och muntligen tagit del av synpunkter och kommentarer från företrädare för nuvarande mål 3 och mål 4.

Utredningen har informerat företrädare för personalorganisationerna inom nuvarande mål 3 och mål 4 om utredningsarbetet. En särskild informationsträff har också ägt rum med de regionala samordnarna för nuvarande mål 3 och mål 4. Utredningen har när det gäller de organisatoriskas frågorna även haft kontakt med Arbetsgivarverket.

1.3 Det fortsatta förberedelsearbetet

Utredningen har, genom denna rapport slutfört sitt uppdrag när det gäller förslaget till ett samlat programdokument för det framtida mål 3.

Det finns i det sammanhanget anledning att peka på att de underlag utredningen lämnar i vissa delar går utöver det som behöver ingå i det förslag till programdokument som regeringen skall lämna till kommissionen under senare delen av oktober. Det rör frågor som senare

kommer att ingå i det s.k. programplaneringskomplementet. För att påskynda implementeringen av det nya mål 3 förordar utredningen att förberedelsearbetet, när det gäller programplaneringskomplementet, inleds redan under senhösten 1999 och att det bedrivs parallellt med diskussionerna med kommissionen om det samlade programdokumentet efter årsskiftet.

När det gäller de organisatoriska frågorna har utredningen tidigare överlämnat en skrivelse den 16 augusti, som tar upp förvaltningsmedel m.m. för den nya organisationen. Utredningen kommer den 30 september att överlämna övriga förslag rörande förberedelserna för organisationen och verksamheten för det framtida mål 3. Det gäller bl.a. strukturfondssekretariatets ställning inom AMS. Dessa förslag syftar till att ange ramarna för det fortsatta konkreta operativa förberedelsearbetet som måste påbörjas under oktober, för att den nya organisationen skall kunna fungera fr o m den 1 januari 2000.

Det fortsatta förberedelsearbetet avseende de regionala partnerskapen behandlas i kapitel 9.

2 Förutsättningarna för det framtida mål 3

2.1 Bakgrund

Arbetet med strukturfonderna, och särskilt den reviderade Europeiska socialfonden (ESF), inför och under programperioden 2000-2006 förändras väsentligt mot bakgrund av Agenda 2000 och den nya roll och ställning som sysselsättningsfrågorna fått inom gemenskapen.

Redan i Romfördraget, (1957) när EG bildades, sägs en målsättning vara att skapa välstånd för gemenskapens medborgare. Frågor om sysselsättning hade dock fram till Vitboken om tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning (1993) inte varit särskilt framträdande i EU:s samarbete. Vitboken avspeglar dock en viktig attitydförändring och resulterade i ökade satsningar på ekonomisk och social sammanhållning, inte minst investeringar i arbetskraftens kompetens, genom strukturpolitiken.

Redan året därpå (1994) diskuterade stats- och regeringscheferna vid Europeiska rådets möte i Essen samarbetet kring sysselsättningsfrågorna. Medlemsstaterna fick uppdraget att utarbeta fleråriga sysselsättningsprogram och ett samarbete inleddes mellan finans- och arbetsmarknadsministrarna. Det saknades dock en samlad och tydlig grund för EU-ländernas samarbete på sysselsättningsområdet.

När Maastrichtfördraget (1995) fastställdes stod det också klart att det inte var möjligt att nå så långtgående resultat som vissa medlemsländer önskade. 1996 hölls en regeringskonferens för att undersöka vilka bestämmelser i fördragen som behövde ändras och vid Europeiska rådets möte i Amsterdam den 17 juni 1997 kunde stats- och regeringscheferna enas om fördragsändringar. Fördraget trädde i kraft 1 maj 1999 men medlemsstaterna beslöt i Amsterdam att i förtid tillämpa de nya bestämmelserna om sysselsättningen.

Amsterdamfördraget
I det nya fördraget har införts en ny avdelning om sysselsättning som uppmanar medlemsstaterna och gemenskapen att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi och särskilt främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar. Den nationella sysselsättningspolitiken skall bidra till detta. Gemenskapens insatser skall stödja och komplettera den nationella politiken och sysselsättningsfrågorna skall beaktas vid utformningen och genomförandet av gemenskapens politik och verksamhet. Rådet skall årligen fastställa riktlinjer för sysselsättningen som medlemsstaterna skall beakta i sin sysselsättningspolitik. Medlemsländerna skall årligen överlämna en rapport över vad man gjort inom sysselsättningspolitikens område mot bakgrund av riktlinjerna. Dessa rapporter granskas av rådet vilket kan avge rekommendationer till medlemslandet ifråga.

Rådet och kommissionen skall upprätta en gemensam rapport över sysselsättningssituationen i gemenskapen och genomförandet av riktlinjerna för sysselsättning.

Riktlinjer för sysselsättningen
Riktlinjerna har funktionen som vägvisare eller motsvarar, i viss mån, konvergenskraven inom den gemensamma ekonomiska politiken. Till Europeiska rådets möte i Luxemburg i november 1997 presenterade kommissionen ett förslag till riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik under 1998 som Rådet i huvudsak antog (Luxemburgprocessen).

Riktlinjerna fokuserar fyra områden (pelare); *att förbättra anställbarheten, att utveckla företagarandan, att uppmuntra de anställdas och företagens anpassningsförmåga* och *att stärka politiken för lika möjligheter för kvinnor och män.*

Den fjärde pelaren har i och med Amsterdamfördraget fått ytterligare tyngd. I fördraget befästs principen om "mainstreaming", dvs. att jämställdhetsperspektivet skall påverka utformningen av gemenskapens politik inom samtliga områden.

Under varje pelare finns ett antal mål och inriktningar angivna. I slutsatserna från Luxemburgmötet utvecklades synen på den samordning och övervakning som Amsterdamfördraget innebär. Medlemsländerna skall infoga riktlinjerna i nationella handlingsplaner. Varje medlemsland skall i sin handlingsplan ta ställning till samtliga riktlinjer. Handlingsplanen skall överlämnas till rådet och kommissionen varje år. Den svenska handlingsplanen för sysselsättning presenterades för riksdagen i anslutning till

regeringens ekonomiska vårproposition i april 1998. De förslag till riktlinjer för 1999 som Rådet behandlade i Wien december 1998 och som fastställdes av kommissionen i januari 1999 har endast genomgått smärre justeringar.

Fortsatt utveckling av sysselsättningsstrategin
Europeiska rådets möte i Cardiff 1998 utgjorde ytterligare ett viktigt steg i fördjupningen av EU:s samarbete för ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet. Förutom att medlemsstaterna för första gången presenterade sina handlingsplaner så antogs reformer som syftar till att förbättra marknadernas funktionssätt vad avser varor, tjänster och kapital (Cardiffprocessen).

Vid Rådets möte i Köln i juni 1999 presenterades den europeiska sysselsättningspakten som lyfter fram sysselsättningsfrågan som den viktigaste inom gemenskapen. Till Luxemburg- och Cardiffprocessen (sysselsättningsstrategin och ekonomiska reformer) läggs en tredje pelare, Kölnprocessen, vilken skapar en plattform för makroekonomisk dialog och samarbete på ett europeiskt plan mellan rådet, europeiska centralbanken, kommissionen och arbetsmarknadens parter. Detta för att enas om inriktning och samordning inom områden såsom löner, skatter och penningpolitik.

Syftet är att åstadkomma sysselsättningstillväxt i kombination med prisstabilitet. Rådet fastslog också ESF:s roll som verktyg för att stödja sysselsättningsstrategin och de nationella handlingsplanerna. Rådet uppmanade kommissionen att i september 1999 lägga förslag på riktlinjer för sysselsättningen för år 2000.

2.2 Sveriges handlingsplan för sysselsättning 1999

Regeringen överlämnade 31 maj en ny handlingsplan för sysselsättning till kommissionen som bygger på de fyra pelarna i riktlinjerna för sysselsättning och den gemensamma sysselsättningsstrategin i Amsterdamfördraget.

Inriktning
I handlingsplanen slås fast att den mest effektiva sysselsättningspolitiken är den som genom att stärka arbetskraftens kompetens och kunskapsnivå stimulerar tillväxt och sysselsättning samt motverkar arbetslöshet. I det

sammanhanget understryks vikten av att mobilisera *hela* arbetskraften. Åtgärder för att öka rörligheten på arbetsmarknaden, främja anställdas kompetensutveckling samt insatser inom alla delar av utbildningssystemet för att möta de krav på kompetens och kvalifikationer som den moderna arbetsmarknaden ställer kompletterar makropolitiken. Insatser för små och medelstora företag och för att främja företagsklimatet är centrala områden. Regeringen pekar också på skattepolitikens betydelse för sysselsättningspolitiken.

Problem

Trots ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet är arbetslösheten, särskilt andelen långtidsarbetslösa, fortfarande oacceptabelt hög. Planen pekar också på ökade tendenser till matchnings-, rekryterings- och kompetensförsörjningsproblem på arbetsmarknaden. Kortutbildade och funktionshindrade personers besvärliga situation på arbetsmarknaden lyfts fram.

De fyra pelarna

En förebyggande strategi inriktad på att stärka individernas kunskaper och kompetens och satsningar på arbetskraftens ökade *anställbarhet* (pelare 1) genom aktiva åtgärder med betoning på utbildning och kompetensutveckling framhålls som viktiga. Yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning, den reguljära vuxenutbildningen och Kunskapslyftet utgör viktiga element i denna strategi. Arbetsförmedlingarnas uppgift att främja den yrkesmässiga och geografiska rörligheten i syfte att undvika flaskhalsar betonas. Ökad samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer och arbetsförmedlingar anses viktiga.

När det gäller utvecklingen av *företagarandan* (pelare 2) pekar regeringen bl.a. på utvecklingen av den regionala dimensionen i näringspolitiken, behovet av sektorssamordning och att företagens behov i större utsträckning skall vara vägledande för de offentliga organens utbud av näringslivsfrämjande tjänster.

Regeringen konstaterar att *företagens och de anställdas förmåga att anpassa sig* (pelare 3) till ändrade förhållanden i omvärlden har stor inverkan på sysselsättning och tillväxt. Tillgången på de kategorier arbetskraft för vilka efterfrågan stiger måste vara så god att risken för en snabb löneglidning motverkas och inflationsdrivande flaskhalsar förhindras. Detta ställer krav på hög effektivitet och anpassningsförmåga inom det reguljära utbildningssystemet, men också på god tillgång till utbildning och kompetensutveckling för dem som redan har arbete. Arbetsmarknadens parters betydelse i detta sammanhang betonas och vikten av

samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter för att tillsammans skapa de förutsättningar som främjar anställbarhet, livslångt lärande samt ökad förmåga hos anställda och företag att anpassa sig till förändrade förhållanden i omvärlden. Under denna pelare görs en hänvisning till nya mål 3 och förslaget från arbetsgruppen för kompetensutveckling i arbetslivet.

När det gäller insatser för *att stärka jämställdhetspolitiken* (pelare 4) lyfter regeringen fram betydelsen av både mainstreaming (integrering av jämställdhetsaspekterna i alla insatser) och särskilda riktade insatser för att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Särskild uppmärksamhet måste ägnas de svårigheter som hindrar kvinnor från att utvecklas i arbetet, att öka sysselsättningsgraden eller att starta eget företag.

Under respektive pelare finns ett antal riktlinjer, totalt för de fyra pelarna 20 stycken. Exempelvis behandlar riktlinje 16 och 17 under pelare 3 insatser för att modernisera arbetsorganisationen. Under varje riktlinje redogörs för situationen i Sverige, Sveriges politik, resultatuppföljning för 1998 års handlingsplan, nya initiativ eller förändringar mot bakgrund av 1999 års riktlinjer samt budget. Exempelboxar med bidrag från Svenska EU Programkontoret (Växtkraft mål 4, Adapt, Employment) och AMS (mål 3) illustrerar socialfondsinsatser under de fyra pelarna.

Arbetsmarknadens parters betydelse lyfts fram; "Inom ramen för den sociala dialogen som måste förstärkas kommer arbetsmarknadens parter på alla nivåer att delta i alla stadier av dessa åtgärder och medverka till genomförandet av riktlinjerna".

2.3 Strukturfonderna 2000-2006

Vid Rådets möte i Berlin 24-25 mars 1999 antogs nya förordningar för strukturfonderna under programperioden 2000-2006. Dessa fastställdes senare efter behandling av parlamentet vid Rådets möte i Luxemburg 21-22 juni 1999. Den 6 juli 1999 fastställde kommissionen budgeten per mål och medlemsland för perioden 2000-2006. Sverige får totalt 1 908 Meuro (1999 års priser och inkl specialstödet till norrlandskusten) varav 722 Meuro avser Mål 1, 354 Meuro (och 52 Meuro för utfasning) avser mål 2 och 750 Meuro avser Mål 3. Därutöver erhålls 60 Meuro för insatser inom fiskerinäringen utanför mål 1.

2.3.1 Nya förordningar

De fem nya förordningar om strukturfonderna, vari ingår en övergripande allmän förordning och en "vertikal" förordning för varje strukturfond, är i stor utsträckning grundade på Agenda 2000 och planerna på EU:s utveckling. Den totala budgeten uppgår till 213 miljarder ecu (1999 års priser) för sjuårsperioden och har utvecklats enligt följande principer:

- Behovet av bibehållen ekonomisk solidaritet och ökad kostnadseffektivitet under den nya programplaneringsperioden.
- Önskan att skapa ett nytt partnerskap mellan kommissionen och medlemsstaterna, med en tydlig ansvarsfördelning mellan de två parterna som innebär att de enskilda medlemsstaterna får ökad befogenhet och kommissionens uppgifter ges en ny inriktning.
- Främjande av följande fyra grundläggande prioriteringar för gemenskapen:
  - En hållbar ekonomisk utveckling
  - Konkurrenskraft och innovation
  - Sysselsättning och mänskliga resurser
  - Lika möjligheter för kvinnor och män.

Det kanske viktigaste inslaget är dock en rad vägledande principer som beskrivs i den allmänna förordningen och som ligger till grund för de fyra "vertikala" fondernas övergripande sammanhang och innehåll. Dessa principer omfattar följande:

1. Ökad koncentration
I linje med de åtaganden som beskrivs i Agenda 2000 inriktas strukturfonderna på ett begränsat antal prioriterade mål. Strukturfonderna har för närvarande sju mål vilka reduceras till tre. Två av dessa är regionalt orienterade medan det tredje har en övergripande inriktning mot utveckling av mänskliga resurser. Detta nya mål 3, som skall finansieras av ESF, är övergripande till sin natur och inriktas främst på en anpassning och modernisering av medlemsstaternas och EU:s politik och system när det gäller sysselsättning och utbildning. Det skall fungera som en referensram för alla insatser i medlemsstaterna som rör mänskliga resurser, särskilt när det gäller ESF-stödet, med beaktande av kapitlet i Amsterdamfördraget och EU:s nya sysselsättningsstrategi, och även samordningen av medlemsstaternas sysselsättningsplaner.

2. Förenkling och decentralisering
Nyckeln till strukturfondernas framtida verksamhet är ett stärkt partnerskap mellan berörda aktörer. Kommissionen föreslår därför följande två sakrelaterade reformer:

I En utvidgning av samarbetet till att omfatta inte bara nationella och regionala myndigheter, utan även på ett reellt och meningsfullt sätt engagera lokala myndigheter och arbetsmarknadens parter på fältet.

II En tydligare ansvarsfördelning mellan olika aktörer, vilket är en nödvändig förutsättning för en förenkling av strukturfondernas förvaltning.

Att så långt det går decentralisera strukturfondernas program är ett viktigt mål för de nya förordningarna. De stora dragen i programplaneringsdokumenten kommer att beslutas gemensamt av kommissionen och medlemsstaterna, men den detaljerade programplaneringen kommer helt och hållet att vara medlemsstaternas uppgift. Det aktuella systemet för strukturfondernas ekonomiska förvaltning och styrning anses vara alltför komplicerat. Eftersom det har lett till betalningsdröjsmål på grund av ganska obetydliga "flaskhalsar" i systemet, införs istället enklare men strängare regler för den ekonomiska förvaltningen.

3. Ökad effektivitet
En tydligare ansvarsfördelning och decentralisering bör till viss del innebära ökad effektivitet. Bland andra sätt att uppnå detta mål kan nämnas följande:

- Tillämpa en snävare definition på stödberättigade utgifter.
- I större utsträckning använda finansieringstekniska instrument genom att utveckla andra stödformer än bidrag, t.ex. stöd som återbetalas eller lån till låg kostnad.
- Fullständigt integrera utvärderingen, i syfte att sprida de bästa metoderna.
- Förenkla processen för kontroll av additionalitetsprincipen.

4. Effektivare styrning
Bättre förfarande för kontroll av stödet från strukturfonderna är ett annat krav när det gäller att decentralisera genomförandet. Kommissionen planerar att se till att mer tillförlitliga system för finansinspektion införs och att eventuella finansiella korrigeringar effektiviseras.

2.3.2 Europeiska socialfonden

I den nya förordningen om ESF föreskrivs, inom den allmänna förordningens övergripande sammanhang, en rad särskilda bestämmelser som enbart skall tillämpas inom socialfonden.

Den nya europeiska sysselsättningsstrategin är en grundsten för den reviderade socialfonden. Det gäller särskilt kapitlet om sysselsättning i Amsterdamfördraget och de årliga riktlinjerna för sysselsättningen, i samband med vilka medlemsstaterna nu måste överlämna en årlig handlingsplan för sysselsättningen.

Det är också värt att notera att de allmänna politikområden där socialfonden kan agera (artikel 2) nästan exakt motsvarar huvudlinjerna i den europeiska sysselsättningsstrategin (anställbarhet, företagaranda, anpassningsförmåga och lika möjligheter). Socialfondens fem teman är:

(i) Utveckling och främjande av en aktiv arbetsmarknadspolitik för att bekämpa och förebygga arbetslöshet, för att förhindra kvinnor och män från att gå över i långtidsarbetslöshet, för att underlätta långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden och för att stödja inträde i arbetslivet för ungdomar och för personer som återvänder till arbetsmarknaden.

(ii) Främjande av lika möjligheter för alla att få tillträde till arbetsmarknaden med särskild betoning på personer som riskerar social utslagning.

(iii) Främjande och förbättring av yrkesutbildning, utbildning och rådgivning inom ramen för en politik för livslångt lärande för att underlätta och förbättra tillträde till och integration på arbetsmarknaden, för att förbättra och upprätthålla anställbarheten och för att främja rörlighet inom arbetslivet.

(iv) Främjandet av en kunnig, välutbildad och flexibel arbetskraft, innovation och anpassningsförmåga inom arbetsorganisationen, utveckling av företagarandan, underlättandet och skapandet av arbetstillfällen samt kompetenshöjande åtgärder och förstärkning av de mänskliga resurserna inom forskning, vetenskap och teknik.

(v) Särskilda åtgärder för att förbättra kvinnors tillträde till och ställning på arbetsmarknaden, inklusive deras befordringsmöjligheter, deras möjligheter att få nytt arbete och deras möjligheter att starta nya företag, samt för att minska den könsbetingade vertikala och horisontella segregationen på arbetsmarknaden.

Dessa prioriteringar är - och måste vara - relativt breda. Det beror inte bara på att politiken ifråga om sysselsättning och mänskliga resurser skiljer sig åt i de olika medlemsstaterna, utan även på att den nya förordningen har en löptid på sju år.

Syftet är att se till att socialfonden är aktiv på dessa fem områden, samtidigt som varje medlemsstat är fri att göra egna prioriteringar när det gäller socialfondens insatser. Detta innebär att det samlade programdokumentets strategiavsnitt skall beakta alla fem områden, med särskild prioritet för anpassningsförmåga och lika möjligheter för kvinnor och män. Medlemslandet skall samtidigt koncentrera insatserna, såväl mellan som inom de fem områdena, till de viktigaste behoven och de mest effektiva åtgärderna. Möjligheterna att koncentrera insatserna till ett begränsat antal teman gäller särskilt de länder där ESF-stödet utgör en mindre andel av den samlade budgeten för arbetsmarknads- och sysselsättningspolitiken.

I följande matris illustreras relationen mellan sysselsättningsriktlinjernas fyra pelare och ESF:s fem teman.

Översikt över sysselsättningsriktlinjernas fyra pelare och relationen till ESF:s fem teman

	Anställbarhet	Företagaranda	Anpassningsförmåga	Lika möjligheter
Aktiva arbetsmarknadsåtgärder	Förebygga långtidsarbetslöshet bland kvinnor och män. Långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarkaden. Integrering av ungdomar i arbetslivet. Förbättra utbsystemets kvalitet så att färre avbryter skolgången. Integrering av personer som återinträder till arbetslivet.	Lokal utv. och lokala initiativ och pakter för sysselsättningen. Stödja skapandet av arbetstillfällen. Åtgärder för att utnyttja möjligheterna att skapa arbetstillfällen på lokal nivå inom samhällsekonomin och på nya omr. där behoven ännu inte tillgodosetts på arbetsmarknaden.	Stödja skapandet av arbetstillfällen. System som gynnar arbetstagare som är kompetenta, kvalificerade och kan anpassa sig.	Integrering av personer som återvänder till arbetslivet och utredn av hur hinder mot återinträde gradvis skall kunna avlägsnas.
Social integrering	Främja social integrering gällande möjligheterna att komma in på arbetsmarknaden.	Lokal utveckling och lokala initiativ och pakter för sysselsättningen.		Främja lika möjligheter för alla att komma in på arbetsmarknaden. Särskild uppmärksamhet skall ägnas åt de problem som personer med funktionshinder har att deltaga i arbetslivet.
Livslångt lärande för anställbarhet	Att inom politiken för livslångt lärande utveckla utbildningssystemet så att det främjar och upprätthåller anställbarheten. Säkerställa att skolsystemet ger de unga förmåga att anpassa sig till förändringar och kvalifikationer som motsvarar arbetsmarknadens behov (bl.a. genom lärlingsutb). Avtal med arbetsmarknadens parter för att förbättra möjligheterna till livslångt lärande.		Att inom politiken för livslångt lärande utveckla utbildningssystemet så att det främjar och upprätthåller anställbarheten.	Att inom politiken för livslångt lärande utveckla utbildningssystemet så att det främjar och upprätthåller anställbarheten.
Anpassning	System som gynnar arbetstagare som är kompetenta, kvalificerade och kan anpassa sig. Stödja skapandet av arbetstillfällen. Främja de mänskliga resurserna inom forskning, vetenskap och teknologi.	Lokal utveckling och lokala initiativ och pakter för sysselsättningen. System som gynnar arbetstagare som är kompetenta, kvalificerade och kan anpassa sig. Info.samhällets fördelar och möjligheter när det gäller att skapa arbetstillfällen. Främja de mänskliga resurserna inom forskning, vetenskap och teknologi.	System som gynnar arbetstagare som är kompetenta, kvalificerade och kan anpassa sig. Främja nyskapande och anpassn.förmåga när det gäller arbetsorganisation. Informationssamhällets fördelar och möjligheter när det gäller att skapa arbetstillfällen.	Info.samhällets fördelar och möjligheter när det gäller att skapa arbetstillfällen. Främja de mänskliga resurserna inom forskning, vetenskap och teknologi.
Lika möjligheter	Öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Minska horisontell och vertikal segregering på arbetsmarknaden.	Möjligheter till utveckling i yrkeslivet, till nya arbetstillfällen och till att grunda eget företag.	Minska horisontell och vertikal segregering på arbetsmarknaden.	Öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Öka möjligheterna till vårdtjänster på omr. där behoven inte tillgodoses. Möjligheter till utv. i yrkeslivet, till nya arbetstillfällen och till att grunda eget företag. Minska horisontell och vertikal segregering på arbetsmarknaden.

2.4 Tillväxtavtalen

2.4.1 Inledning

Den 6 maj 1998 erbjöd regeringen i en skrivelse länsstyrelserna och självstyrelseorganen att initiera, driva och samordna arbetet med att utarbeta regionala tillväxtavtal i samverkan med det s.k. regionala partnerskapet. Samtliga länsstyrelser accepterade erbjudandet. Avtalen skall innehålla en analysdel, en programdel och en finansieringsdel. Avtalen kan avse delar av eller hela län men även flera län.

Bakgrunden till tillväxtavtalen är den proposition, *Regional tillväxt - för arbete och välfärd* (1997/98:62), där regeringen introducerade en ny regional näringspolitik. Den nya näringspolitiken bygger på en effektivare samordning mellan politikområden och sektorer som syftar till att främja tillväxt och sysselsättning. Det regionala inflytandet över tillgängliga resurser skall öka, liksom möjligheterna att använda resurserna mer flexibelt än hittills. Sektorsintressen måste då stå tillbaka till förmån för större helhetssyn och samordning. De resurser som olika aktörer förfogar över kan ge avsevärt större effekt om aktörerna samverkar och koncentrerar sina insatser till ett fåtal högt prioriterade områden.

2.4.2 Övergripande utgångspunkter

Regeringen anvisar tre huvudsakliga utgångspunkter för arbetet:

- De nationella målen för olika politikområden ligger fast och ändras inte av arbetet med tillväxtavtalen.
- Tillväxtavtalen är det huvudsakliga instrumentet för att genomföra den regionala näringspolitiken.
- Det tillkommer inga nya eller utökade resurser till regionerna genom tillväxtavtalen; däremot skall givna resurser utnyttjas effektivare.

Arbetet innebär en omställning och lärprocess som innebär:

1. att den offentliga sektorns verksamhet mer uttalat skall styras av efterfrågan hos det lokala och regionala näringslivet.
2. att den statliga sektorns planeringshorisont blir treårig och mer strategiskt.
3. att såväl lokala, regionala och centrala parter inom offentlig och privat sektor engageras i arbetet på ett nytt sätt.

I avtalen skall framför allt de frågor som berör företagens tillväxt och utvecklingsförutsättningar behandlas med beaktande av att såväl kvinnors

som mäns resurser tas till vara. Med denna fokusering på ekonomisk tillväxt bör avtalen rimligtvis utelämna flera av de områden som normalt ingår i regionens samlade utvecklingsstrategi. Ambitionen är dock att tillväxtavtalen på sikt skall kunna utgöra en bas för statliga, regionala tillväxt- och sysselsättningsbefrämjande åtgärder.

2.4.3 Erfarenheter

Allmänt

I regeringens skrivelse till riksdagen (Skr. 1998/99:96) konstateras att arbetet med tillväxtavtalen är en lärprocess för alla involverade aktörer. Arbetet har tydliggjort behovet av bättre samordning i planeringsarbetet på lokal och regional nivå då den fastlagda tidplanen inte alltid stämt med planeringscyklerna ute i regionerna.

Arbetet har också tydliggjort behovet av koncentration och samordning av de näringslivsbefrämjande insatserna (exempelvis tekniskpridning och exportstöd) och att de organiseras utifrån ett efterfrågeperspektiv (endörrsprincipen). Regeringen pekar också på vissa problem med att engagera det privata näringslivet i arbetet samt att det behövs goda lösningar på problemet med att få en bred och nytänkande representation.

Den 15 april överlämnades utkasten till avtal till regeringen. Utkasten har bedömts av två fristående utvärderare, Nordregio och Ledningskonsulterna i Stockholm AB. De två utvärderarna presenterar i var sin rapport bilder av det hittillsvarande arbetet och innehållet i förslagen till avtal. Sammantaget ger rapporterna en mycket heterogen bild av både processen och innehållet i avtalen. När det gäller processen så handlar det bl.a. om hur man tagit till sig arbetet, organiserat det, vilka som deltagit och hur långt man egentligen kommit. På motsvarande sätt när det gäller innehållet med avseende på kvaliteten i analyser, kopplingen mellan analys och programdel (bl.a. målformuleringar) samt tydlighet i finansieringsfrågorna.

Kopplingar till nya mål 3

Det nya mål 3 har sitt fokus på att stödja arbetskraftens kompetensutveckling. Enligt Nordregios rapport är kompetensutveckling ett av de viktigaste områdena i avtalen men få län har lyckats utveckla innehållet i dessa åtgärder på ett sätt som mer specifikt kopplas till näringslivets behov. "Trots att många naturligt nog identifierat kompetensutveckling som en viktig insats finns exempelvis få analyser av kompetenssituationen inom det regionala näringslivet". Utvärderarna pekar på att det är nödvändigt att stärka analyskompetensen på den regionala nivån om man eftersträvar en

regionalisering av näringspolitikens genomförande. De har i sin analys särskilt "bedömt huruvida man har integrerat socialfondens nuvarande mål 3 del i det kommande nya mål 3 i kompetensutvecklingsprojekt eller i andra åtgärder i programmet. Vår uppfattning här är att relativt få län aktivt förefaller ha tänkt i dessa banor (undantaget t.ex. Uppsala), men att integrationsmöjligheter finns i flera fall".

Den regionala genomförandeorganisationen för mål 3 skall ha sin utgångspunkt i den nuvarande organisationen för mål 4 liksom tillvaratagandet av engagemanget hos partnerskapen. Enligt Nordregios rapport, när det gäller regionala processer och övergången från planering till genomförande, anser man att det är viktigt att Tillväxtavtalens partnerskap "utvecklas till agerande partnerskap". Vidare sägs "med bakgrund i utvärderingarna av strukturfondsprogrammen" kan man skilja mellan vad vi kallar agerande partnerskap och representerande partnerskap. De senare är partnerskap som i huvudsak är bevakande inför egna särintressen och där den kreativa processen som samverkan syftar till riskerar att gå förlorad. De förra partnerskapen är aktivare och har en direkt uppgift i genomförandet. Det ligger nära till hands att tänka på de regionala partnerskapen inom mål 4-programmet som ju på ett aktivt sätt och genom "kreativa administrativa lösningar" svarat för stora delar av programmets genomförande".

Inte minst inom det nya mål 1-området finns en skärningspunkt och ett samband med planeringsarbetet av mål 3-insatser i mål 1 och tillväxtavtalen. Tillväxtavtalen kommer att vara en viktig grund för uppbyggnaden av SPD för mål 1. Mål 3-insatser i mål 1, liksom i hela övriga landet, kommer att kunna komplettera tillväxtavtalen och stödja genomförandet av sysselsättningsstrategin (se även kap 12.1.3). Detsamma kommer sannolikt att gälla inom mål 2 där insatserna skall komplettera mål 3.

2.4.4 Det fortsatta arbetet

I budgetpropositionen för år 2000 som presenteras i september tydliggörs förutsättningarna för statlig finansiering av tillväxtavtalen. Detta är en viktig utgångspunkt för diskussioner och förhandlingar mellan den regionala och centrala nivån kring finansieringen av tillväxtavtalen för år 2000. Innehållet i budgetpropositionen har betydelse för nya mål 3 och programmets möjligheter att kunna fungera som en resurs i arbetet med att långsiktigt utveckla arbetet med tillväxtavtalen. Förhandlingarna skall vara slutförda den 15 november. Då propositionen antagits av riksdagen fast-

ställer regeringen i december den statliga finansieringen i regleringsbrev för berörda myndigheter. Regeringen avser därutöver att träffa överenskommelser med aktörer som till viss del finansieras av staten. Avtalsperioden börjar 1 januari 2000.

2.5 Regionala kompetensråd

I propositionen om regional tillväxt 1997/98:62 föreslår regeringen inrättandet av regionala kompetensråd. Kompetensråden har till uppgift att fungera som en arena där i första hand arbetsmarknadens parter och olika utbildningsanordnare kan samspela för att komma till rätta med flaskhalsproblem men också frågor som rör kompetensförsörjning i ett vidare perspektiv. Rådens uppgift är att utifrån en samlad bild av de regionala utbildningsbehoven med betoning på analys av flaskhalsproblem ge förslag på kort- och långsiktiga åtgärder utifrån arbetslivets behov. Länsarbetsnämnderna har fått i uppdrag att initiera bildandet av kompetensråd bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter, utbildningsanordnare och övriga berörda aktörer i regionen.

Enligt en uppföljning inom AMS (februari 1999) av arbetet med regionala kompetensråd konstateras att samtliga länsarbetsnämnder utom en tagit tag i frågan om ett kompetensråd men att man befinner sig på olika nivåer i arbetet med att komma igång. Enligt uppföljningen förefaller det som om man har olika ambitionsnivåer med vad ett kompetensråd skall kunna uträtta. Man menar att detta innebär att det framöver sannolikt kommer att visa sig att vissa län lyckats samordna sina utbildningsinsatser och t.o.m. lyckats utveckla länets kompetensutvecklingsbehov medan man i andra län endast marginellt kommer att ha gjort någon nytta i kompetensrådet. Tyvärr föreligger ingen aktuell uppföljning av de regionala kompetensråden som kan ge en bild av den aktuella situationen. De regionala kompetensråden är en relativt ny företeelse som sannolikt bör ges tid för att hitta sina former och utveckla sitt arbetssätt.

De regionala kompetensrådens uppgift ligger väl i linje med det nya mål 3-programmets inriktning. Kompetensråden kan genom att de också skall inbegripa aktörer på utbildningssidan utgöra ett viktigt komplement till arbetet med det nya mål 3. Detta gäller inte minst utvecklingen av strategier och angreppssätt för att möta de kompetensförsörjningsbehov som framkommer genom företagens analyser inom insatsområde 1 och de lokala överenskommelser om kompetensutveckling som ligger till grund för insatsområde 2.

3 Förslag till övergripande inriktning av nya mål 3

Förutsättningarna för den övergripande inriktningen beskrivs närmare i kapitel 2. Utgångspunkten för det framtida mål 3 är främst EU:s sysselsättningsriktlinjer, de av EU fastlagda ramarna genom strukturfondsförordningen och socialfondsförordningen samt den svenska nationella handlingsplanen för sysselsättning.

Nyckelbegreppet är utvecklingen av de mänskliga resurserna. I socialfondsförordningen sägs att socialfonden skall stödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att utveckla arbetsmarknaden samt de mänskliga resurserna, särskilt inom ramen för de nationella handlingsplanerna för sysselsättning. Vidare sägs att av effektivitetsskäl bör socialfondens insatser koncentreras till ett begränsat antal områden och inriktas på de viktigaste behoven och de effektivaste åtgärderna.

I socialfondsförordningen finns också en koppling till EU:s sysselsättningsriktlinjer där begreppen anställbarhet och arbetskraftens anpassningsbarhet intar en central roll. För detta krävs insatser som syftar både till att stärka individernas möjligheter att få ett jobb och att kunna behålla sina jobb i tider av starka strukturella förändringar. Både i socialfondsförordningen och sysselsättningsriktlinjerna finns också ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

I strukturfondsförordningen betonas betydelsen av att gemenskapens stödåtgärder genomförs i partnerskap mellan kommissionen, medlemsstaterna och regionala och lokala myndigheter, arbetsmarknadens parter och näringslivets organisationer samt andra berörda organisationer.

I den svenska handlingsplanen för sysselsättning (som tas upp mer ingående i kap 2 och kap 12) understryker regeringen inledningsvis att den mest effektiva sysselsättningspolitiken är den som genom att stärka arbetskraftens kompetens och kunskapsnivå stimulerar tillväxt och sysselsättning samt motverkar arbetslöshet. I handlingsplanen behandlas också Sveriges prioriteringar i förhållande till de fyra pelarna i EUs sysselsätt-

ningsstrategi. När det gäller den första pelaren – att förbättra anställbarheten – framhåller regeringen att den till fullo delar uppfattningen i riktlinjerna om att arbetskraftens anställbarhet främjas genom aktiva åtgärder med betoning på utbildning och kompetensutveckling framför passivt kontantstöd. I fråga om den andra pelaren – att utveckla företagandet – pekas bl.a. på betydelsen av en regional näringspolitik som bygger på en effektivare samordning mellan de politikområden som syftar till att främja tillväxt och sysselsättning. I förhållande till den tredje pelaren – att uppmuntra företagens och de anställdas anpassningsförmåga – betonar regeringen och arbetsmarknadens parter tillsammans har ett ansvar för att skapa de förutsättningar som främjar anställbarhet och möjligheter till livslångt lärande. Här görs också en koppling till det nya mål 3. För den fjärde pelaren – att stärka jämställdhetspolitiken - lyfter man fram att särskild uppmärksamhet måste ägnas de svårigheter som hindrar kvinnor från att utvecklas i arbetet, att öka sysselsättningsgraden och starta eget företag.

I rapporten "Utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet" (SOU 199:23), som ligger till grund för utredningens direktiv, kommenteras den aktuella svenska diskussionen om s.k. flaskhalsar och rekryteringsproblem på arbetsmarknaden. Därvid framhålls att det finns anledning att särskilt uppmärksamma den växande spänningen mellan de nya kompetenskraven på arbetsmarknaden och arbetskraftens befintliga kompetens. Att överbrygga den klyftan har avgörande betydelse för individernas möjligheter både att få och behålla sina jobb, för att bidra till tillväxt och till ökad sysselsättning, för att öka företagens produktivitet och konkurrenskraft samt för att kunna förena en hög sysselsättning med låg inflation.

Den övergripande inriktningen för det framtida mål 3 föreslås mot den bakgrunden vara att utifrån målet om en utveckling av de mänskliga resurserna i arbetslivet prioritera insatser som ligger i gränslandet mellan utbildning och arbete och som riktar sig till både anställda och arbetslösa. Det gäller insatser för individer som behöver bygga på sin kompetens för att komma in på arbetsmarknaden, individer som riskerar att förlora sina jobb på grund av otillräcklig kompetens och individer som vill gå vidare inom eller utanför den egna arbetsplatsen. Det nya mål 3 kan därigenom bli en plattform för att samla arbetsplatsrelaterade kompetensutvecklingsinsatser för både anställda, arbetslösa och egenföretagare.

Ett syfte med EU:s strukturfonder är att de skall tillföra ett mervärde (added value) till den nationella politiken samtidigt som de också skall fungera som en utveckling av och stöd till de insatser som redan görs. Utredningens förslag inriktas mot ett område som lyfts fram i den

nationella politiken men där Sverige saknar en sammanhållen myndighetsstruktur. Det ligger i skärningspunkten mellan den traditionella arbetsmarknads-, utbildnings- och näringspolitiken. Genom att ge mål 3 en tydlig profil mot kompetensutveckling i vid mening både för anställda och arbetslösa kan den skapa ett sådant mervärde och bli ett viktigt bidrag till en kunskapsbaserad tillväxtpolitik.

En förutsättning för att med framgång genomföra detta är att verksamheten utvecklas i nära samverkan med aktiva partnerskap. Särskilt inom nuvarande mål 4 finns engagerade regionala partnerskap. Det är angeläget att de partnerskap som varit involverade inom nuvarande mål 3 och mål 4 aktivt deltar i utformningen av det nya programmet och att detta får en stark regional och lokal förankring. Av särskild betydelse är ett fortsatt aktivt engagemang från arbetsmarknadens parter. Samtidigt bör organisationer och myndigheter som stått utanför de nuvarande partnerskapen och som önskar vara med så långt möjligt beredas utrymme att delta.

Inom ramen för förberedelsearbetet för det framtida mål 3 har uppdragits åt de nuvarande regionala partnerskapen inom nuvarande mål 3 och mål 4 att inleda en process med syfte att forma de framtida partnerskapen för mål 3. I detta uppdrag ingår också att stimulera till en öppen och konstruktiv dialog kring programutformningen på regional och lokal nivå.

Det nya mål 3-programmet skall enligt direktiven omfatta anställda, egenföretagare och arbetslösa med tyngdpunkten på grupper som har svårast att få eller behålla en förankring på arbetsmarknaden. Programmet skall relatera till den omgivande arbetsmarknaden och tillväxtpolitiken samt den framtida arbetsmarknaden. Vidare betonas att insatserna skall utgå ifrån individens behov och att detta perspektiv skall förstärkas i det nya programmet.

Huvudsyftet är att stärka individens ställning på arbetsmarknaden och därigenom bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Samtidigt ligger det i insatsernas natur att de måste kopplas till arbetsplatserna och deras behov. Det framtida mål 3 föreslås omfatta hela arbetsmarknaden, utan att särskilda branscher eller sektorer anges på förhand. Också verksamheter inom den offentliga sektorn bör således inbegripas i den övergripande strategin. Det är dock naturligt att det finns en särskild betoning på små och medelstora företag.

Under den nuvarande programperioden är mål 3 inriktat på arbetslösa och mål 4 på anställda. Ett kännetecken för det framtida mål 3 är att det syftar till att lösa upp denna uppdelning i insatser för anställda och arbetslösa.

De olika insatsområdena och konkreta åtgärderna kan givetvis inte vara inriktade på alla grupper samtidigt men det är angeläget att insatserna görs inom ramen för en sammanhållen strategi. De kompetens- och verksamhetsanalyser som görs på arbetsplatserna spelar därvid en central roll liksom de individuella handlingsplaner som arbetsförmedlingen upprättar i samråd med de arbetslösa.

Det finns också anledning att peka på att strukturförändringarna på arbetsmarknaden bidrar till att luckra upp gränserna mellan anställda och arbetslösa. Växande grupper har olika former av tidsbegränsade anställningar och/eller anställningar på deltid. Dessa grupper måste också bli delaktiga i satsningar på kompetensutveckling i arbetslivet.

Inom nuvarande mål 3 och mål 4 finns detaljerade målgruppsangivelser. Det framtida mål 3 bör inte arbeta med denna typ av specificerade och avgränsade målgrupper. Det som håller samman de olika insatsområdena är att de syftar till kompetensutveckling i vid mening och att de konkreta åtgärderna bygger på aktiva partnerskap. Det ligger därigenom ett stort ansvar på partnerskapen och genomförandeorganisationen på regional nivå att tillse att jämställdhets- och mångsfaldsperspektiven beaktas och att särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden, t.ex. funktionshindrade, omfattas av insatserna.

I direktiven finns angivna sju olika insatsområden för det framtida mål 3. Insatsområdena bör ges en sådan öppen utformning att de kan utvecklas och anpassas inom ramen för den regionala och lokala planeringsprocessen. Det är även angeläget att åtgärderna knyter an till de goda exempel som framkommit under nuvarande programperiod för mål 3 och mål 4 och att de uppmuntras till innovativa lösningar.

De olika insatsområdena måste också stödja varandra utifrån den ovan angivna övergripande inriktningen. Tidigare har betonats betydelsen av kompetens- och verksamhetsanalyser som grund för arbetsplatsernas långsiktiga kompetensförsörjning. Inom ramen för insatsområde 1 föreslås att små och medelstora företag får ekonomiskt stöd för att genomföra sådana analyser. Offentliga verksamheter skall därvid jämställas med företag. Större företag förutsätts kunna finansiera sådana analyser med egna medel.

Denna typ av analyser har ett värde i sig och utgör samtidigt en plattform för andra insatsområden. Det gäller inte enbart för den generella kompetensutvecklingsstimulansen (insatsområde 2) utan också för det föreslagna jobbrotations-programmet (insatsområde 3) och för integration och mångfald (insatsområde 4).

På motsvarande sätt bör insatserna för individer som står långt från arbetsmarknaden inte enbart ses som en fråga för insatsområde 5 (ökad anställbarhet). De är också relaterade till åtgärder inom insatsområde 3 (jobbrotation) och insatsområde 4 (integration och mångfald). Till grund för åtgärderna bör ligga de individuella handlingsplanerna.

En sammanfattande slutsats från den nuvarande programperioden är att jämställdhetsfrågorna trots goda ambitioner blivit något av en icke-fråga. Det är nödvändigt att jämställdhetsperspektivet ges en mer medveten och tydlig ställning inom alla insatsområden. De integrerade jämställdhetsinsatserna skall finansieras inom respektive insatsområde. Inom insatsområde 6 finns dock en mindre pott för riktade åtgärder. Denna skall i första hand inriktas på att säkerställa att de integrerade jämställdhetsinsatserna blir verklighet.

Också insatsområde 7 (lokalt projektstöd) skall stödja den övergripande inriktningen på kompetensutveckling och partnerskap. Syftet är att stödja idéutveckling och planering av lokala projekt. Det utgör där igenom ett komplement till övriga insatser. Detta innebär inte en begränsning av t.ex. de sociala aktörernas möjligheter att söka stöd inom övriga insatsområden.

4 Förslag rörande de olika insatsområdena

Inledning

I detta kapitel lämnas förslag till utformningen av de olika insatsområden som anges i utredningens direktiv. Gemensamt för dessa är att de skall bygga vidare på den övergripande strategi för det nya mål 3 som utvecklats i föregående kapitel. Strategin kan sammanfattas i följande tre punkter:

- programmet koncentreras till kompetensutveckling i vid mening,
- insatserna skall ske inom en sammanhållen ram som omfattar både anställda, arbetslösa och egenföretagare,
- genomförandeorganisationen måste bygga på aktiva regionala och lokala partnerskap.

Det övergripande målet är att stärka individens ställning på arbetsmarknaden och bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Syftet är att bidra till att överbrygga det växande gapet mellan de nya kompetenskraven på arbetsmarknaden och arbetskraftens befintliga kompetens.

Samtidigt som insatserna skall utgå ifrån ett individperspektiv krävs att programmet utgår ifrån arbetsplatserna och deras behov. Det nya mål 3 får därigenom karaktären av en plattform för arbetsplatsrelaterade kompetensutvecklingsinsatser för anställda, arbetslösa och egenföretagare.

Genomgången av de olika områdena är uppbyggd så att för respektive insatsområde lämnas först en bakgrundsbeskrivning, därefter kommer en förslagsdel som inleds med att man anger målet för respektive område. För insatsområde 2 – den generella stimulansen för kompetensutveckling – utvecklas förslaget vidare i kapitel 5. När det gäller insatsområde 7 – lokalt projektstöd – återfinns en mer detaljerad beskrivning i bilaga 2.

Bakgrundsbeskrivningarna för de olika insatsområdena är delvis överlappande. Det är ofrånkomligt eftersom de olika områdena har ett nära samband. Det gäller t.ex. insatsområdena 1, 2 och 3 som alla har till syfte

att initiera processer på arbetsplatserna kring kompetens- och verksamhetsanalyser.

Förslagen har också olika detaljeringsnivå. När det gäller insatsområde 2 och 7 är de särskilt utförliga. Bakgrunden är att det rör sig om oprövade insatser där en mer detaljerad beskrivning är nödvändiga för att kunna bedöma förslagets effekter. Dessa utförliga beskrivningar är inte avsedda att ingå i de förslag till samlat program som skall lämnas till kommissionen. De är i första hand framtagna som underlag för utarbetandet av det kommande programplaneringskomplementet. Det gäller också olika konkreta detaljer rörande övriga insatsområden inom t.ex. insatsområde 1. Utredningen vill också betona att de mer operativa målformuleringarna, både vad avser kvalitativa och kvantitativa mål, för de olika insatsområdena bör formuleras regionalt.

Detta kapitel tar inte upp de ekonomiska ramarna för de olika insatsområdena. Dessa behandlas samlat i förslaget till finansieringsplan i kapitel 6. Av förslagen i kapitel 6 framgår att utredningen föreslår en gemensam ekonomisk ram för insatsområdena 1 och 2 respektive insatsområdena 3, 4 och 5.

Detta motiveras av två skäl. Det ena är det starka samband som finns mellan de olika insatsområdena. Det andra är att programmet i sin helhet skall bygga på en förstärkt regional och lokal dimension. En förutsättning för detta är att man på regional nivå har utrymme för att påverka inriktning och prioriteringar också när det gäller de ekonomiska ramarna.

Det bör samtidigt understrykas att sambandet mellan de olika insatsområdena inte begränsas till de insatsområdena som ovan föreslagits få en gemensam ekonomi ram. Exempelvis finns ett nära samband mellan insatsområdena 1, 2 och 3 både genom att de förutsätter att det på arbetsplatserna utvecklas kompetens- och verksamhetsanalyser och att den offentliga medfinansieringen sker genom en skattekreditering. Ett annat exempel är den betoning av nätverk som återfinns i insatsområdena 1 och 4. Ett ytterligare exempel är de integrerade jämställdhetsinsatser där insatsområde 6 utgör en resurs för övriga områden. Också insatsområde 7 har ett samband med insatsområdena 1, 4 och 5.

Gemensamt för samtliga insatsområden är att de måste bygga på en process där individens delaktighet står i centrum Oavsett om det rör sig om anställda eller arbetslösa krävs att individen tar ett ansvar för sin egen kompetensutveckling.

Det har också varit en strävan att de olika insatsområdena skall byggas upp enligt principen om enkelhet, tydlighet och framförallt "kundvänlighet". Detta förutsätter att detta synsätt följs upp i det regionala och lokala förberedelsearbetet. Dessa frågor behandlas till en del i kapitel 9 om partnerskapens roll och uppbyggnad. Här finns anledning att betona att genomförandeorganisationen och arbetsformerna i den nya mål 3-organisationen får en nyckelroll för programmets framgång.

4.1 Kompetens- och verksamhetsanalyser

4.1.1 Bakgrund

Anställda och företag som förnyar och utvecklar sin kompetens har bättre möjligheter att klara den omvandling och strukturförändring som pågår. Det finns stora tillväxtmöjligheter i att utveckla verksamhet och arbetsorganisation så att man i högre grad tar tillvara de anställdas kapacitet. En sådan omvandling innehåller starka drivkrafter för och är starkt motiverande för kompetensutveckling. Framgången med utvecklingsåtgärder i företag, såsom införande av ny teknik, produkt- och tjänsteutveckling, internationalisering och organisationsutveckling är beroende av att de anställda utvecklar sin kompetens. De företag som varit framgångsrika i denna omvandling visar att man måste bygga på delaktighet, delegera problemlösning och skapa förutsättningar för de anställda att utveckla sin kompetens som en integrerad del i verksamhetsutvecklingen.

Erfarenheterna visar att varje företag måste kartlägga sina behov av, och strategi för kompetensutveckling/försörjning. Det handlar i första hand om lärande i arbetet eller annan verksamhetsrelaterad kompetensutveckling, men kan också avse t.ex. komplettering av baskunskaper m.m. Grundläggande är att varje verksamhet själv inventerar behov och planerar åtgärder. Parallellt med kompetensutvecklingsinsatserna är det också viktigt att företagets verksamhet och organisation utvecklas i en helhetssyn. Här bör dels de arbetsorganisatoriska aspekterna och dels kompetensförsörjningsbehovet vägas in.

Samverkan, delaktighet och partnerskap präglar framgångsrikt utvecklingsarbete och kompetensutveckling. I de företag som gör sådana helhetsorienterade förändringar framträder tydliga behov av kompetensutveckling som samtidigt motiverar de anställda att utveckla sin kompetens. En sådan kompetensutveckling har förutsättningar att bli utvecklande både för företag och medarbetare. Erfarenheten visar att kompetensutveckling av anställda som kombineras med helhetsorienterad

organisationsutveckling har ett direkt samband med produktivitetsförbättringar. Utbildningar eller kompetensutveckling utan en sådan kombination visar inget tydligt sådant samband. Det är när kompetensutveckling sker i anslutning till förändring som den ger möjligheter och mening, blir attraktiv och effektiv.

Inom nuvarande mål 4 har små och medelstora företag stimulerats att påbörja ett utvecklingsarbete för att höja kompetensen bland anställda, utveckla sin organisation och verksamhet och därmed öka sin konkurrenskraft. Förutom små och medelstora företag har även vård- och omsorgsverksamheter inom kommuner och landsting omfattats. Arbetet med att ta fram kompetens- och verksamhetsanalyser, det s.k. Steg 1, har skett på företagens och de anställdas villkor och med allas delaktighet i en utvecklingsprocess.

För att säkerställa det processinriktade arbetet har stödjande vägledningsprogram använts. Det har även funnits möjlighet att nyttja externt stöd i processen samtidigt som det getts stöd för kompetensutveckling av nyckelpersoner vilka utgjort ett internt stöd såväl före, under som efter arbetet med analys och utarbetande av handlingsplanen. Handlingsplanen för företaget har sedan legat till grund för det fortsatta förändringsarbetet inklusive de anställdas kompetensutveckling på individnivå.

En viktig del i det nya mål 3-programmet är att ta tillvara och stimulera sådana utvecklingsprojekt i företag som medför och motiverar nytänkande och kompetensutveckling hos de anställda. Det handlar om att utveckla en ny arbetsorganisation som innebär att både kvinnor och män, med olika bakgrund och härkomst, får möjligheter och befogenheter att använda sin kapacitet, kompetens och vilja. Då skapas också förutsättningar för lärande i arbetet, där de resurser som ofta finns internt i företagen kan utnyttjas på ett bättre sätt. Det nya mål 3-programmet omfattar hela arbetsmarknaden, såväl offentlig som privat sektor.

Huvudinriktningen för insatsområde 1 ligger i stöd till analyser som ett led i en utvecklad arbetsorganisation och därmed relaterade kompetesutvecklingsbehov i små och medelstora företag. Analyserna syftar till att förstärka medvetenheten om behovet av förändring, inte minst när det gäller de små och medelstora företagens kompetensförsörjningsstrategier. Dessa företag kan som goda exempel ge upphov till spridningseffekter till andra företag som får reda på var man lyckats väl. Det är en viktig uppgift för programmet som helhet att underlätta och medverka till att information om framgångsprojekt görs tillgänglig.

Skillnaden mellan Steg 1 inom mål 4 och kompetens- och verksamhetsanalyser inom det nya mål 3 är att analysen och handlingsplanen i det senare även bör omfatta kompetensförsörjningsfrågorna. Därigenom skapas förutsättningar för att insatsområde 1 kan ligga till grund del för företagens agerande när det gäller kompetensförsörjning och dels för insatser inom övriga insatsområden.

Som ett komplement till analyserna (Steg 1) och genomförandet av kompetensutvecklingsinsatser (Steg 2) har det inom nuvarande mål 4 funnits möjligheter att ge stöd för utvecklingen av nätverk för kompetensutveckling. De oberoende utvärderarna av mål 4 har särskilt poängterat vikten av att tillvarata den potential som nätverk utgör för utvecklingen av företagen och de anställdas kompetens.

Såväl uppbyggnad av förändringskompetens, kompetensanalys som genomförande av kompetensutveckling, på varje företags egna villkor, kan med fördel bedrivas i samverkan mellan företag i nätverksform. Inte minst i underleverantörsnätverk finns betydande utvecklingspotential. Men även andra typer av nätverk, t.ex. baserade på särskild fokusering, geografisk närhet, branschtillhörighet eller att de utgörs av kvinnor, kan ha stor betydelse som utvecklingsförstärkare. Genom att jämföra angreppssätt, tillämpningar och resultat kan erfarenheter tas tillvara genom att de berörda företagen var för sig får ut mer av satsningen. Kostnader för externa resurser kan därmed delas av flera företag. Erfarenheter från mål 4 visar bl. a. att analyser av verksamhets- och kompetensutvecklingsbehov med fördel kan genomföras i nätverksform för ensamföretagare.

4.1.2 Förslag

Kompetens- och verksamhetsanalyser
Utredningen föreslår ett system för kompetens- och verksamhetsanalyser som bygger på erfarenheterna av Steg 1 inom mål 4.

Målet är att stimulera en ökad förändringsbenägenhet, satsningar på kompetensutveckling och utveckling av strategier för kompetensförsörjning.

Stöd ges till kompetensutveckling för att utveckla förnyelsekompetens hos anställda i företaget som har nyckelroller i utvecklingsprojekten, för att analysera behovet av kompetensutveckling för de anställda i företaget och för att analysera företagets behov av kompetensförsörjning. Analyserna bör ge incitament att sätta igång helhetsorienterade utvecklingsprojekt. Härigenom ges hjälp till självhjälp att stimulera tidiga åtgärder i förändringsprocessen.

Stödet skall täcka 50 procent av stödberättigade kostnader; lön inklusive lönebikostnader för den tid anställda deltar i insatsen, vägledningsprogram, externt stöd samt rese- och internatkostnader. Av beviljat stöd bör högst hälften kunna användas till kostnader för konsultinsatser. Syftet med begränsningen är att stimulera och garantera de anställdas medverkan och att säkerställa att företaget och de anställda utvecklar en kompetens på arbetsplatsen för återkommande analyser. Stödets omfattning begränsas till ett visst maximalt belopp relaterat till företagets storlek. Det maximala stödet skall utformas så att det är större per anställd i små företag än i större företag. Ambitionen skall vara att förenkla det administrativa arbetet vid ansökan, beslut och redovisning. Gentemot företagen redovisas stödet i form av en "kompetenscheck".

Stödet ges till små och medelstora företag. Med detta avses företag med högst 250 anställda men med en koncentration på företag med mindre än 50 anställda. I programkomplementet, som skall utarbetas av förvaltningsmyndigheten i samråd med övervakningskommittén, bör enligt utredningens uppfattning, en tydlig definition och avgränsning utformas, som även tar hänsyn till definitions relevans i förhållande till insatsområde 2 och 3. När det gäller den offentliga sektorn bör stödet ges till små- och medelstora verksamheter med eget resultat- och budgetansvar. Den närmare avgränsningen bör tas upp i den trepartsöverenskommelse för den offentliga sektorn som skisseras i avsnitt 4.2 och kapitel 5.

Stödet bör endast få användas till vägledningsprogram som partnerskapen har kvalitetsprövat och godkänt. Dessa vägledningsprogram skall utgöra ett metodstöd för företagen och de anställda i arbetet med analysen och utarbetandet av handlingsplanen. Handlingsplanen skall kunna ligga till grund för insatsområde 2 (generell stimulans), insatsområde 3 (jobbrotation) samt insatsområde 4 (integration och mångfald) och utgör därigenom ett viktigt del i det sammanhållna program som mål 3 utgör. Utformningen möjliggör ett långsiktigt och förebyggande perspektiv på företagens kompetensförsörjning, både när det gäller anställdas behov av kompetensutveckling och företagets behov av att tillföra ny kompetens.

Företaget skall göra följande utfästelser för att få utnyttja kompetenscheckn:

- Insatsen skall innehålla aktiviteter för att bygga upp sådan kompetens som krävs för att planera en strategisk och operativ utveckling av verksamheten.
- De anställdas medverkan, såväl kvinnors som mäns, skall säkras redan i förberedelserna och planeringen av utvecklingsprojektet. De anställdas samsyn och delaktighet skall bekräftas genom en underskrift av den

fackliga företrädaren på checken och handlingsplanen. Om en facklig företrädare inte finns på arbetsplatsen skall en representant utsedd av personalen underteckna handlingsplan och check.

- Insatsen skall innehålla en analys av företagets och de anställdas kompetensbehov och resultera i en handlingsplan som tar tillvara befintlig och potentiell kompetens hos de anställda. Analysen skall innehålla en beskrivning av hur behoven av kompetensutveckling på individnivå skall tillgodoses, samt hur företaget avser att hantera sin långsiktiga kompetensförsörjning. Handlingsplanen skall även beskriva vad detta innebär för utvecklingen av arbetsorganisationen.

Ansökan tillställs det regionala mål 3-kontoret. Förutom sedvanliga uppgifter om företaget, antalet anställda fördelat på kvinnor och män skall anmälan innehålla en kostnadsberäkning och tidplan för genomförande av analysen och framtagande av handlingsplanen. Dessutom skall en beskrivning av hur analysen skall läggas upp och genomföras bifogas. Projekttiden bör ej vara längre än 4-6 månader.

Det regionala mål 3-kontoret beslutar om stöd grundat på projektanordnarens ansökan och de urvalskriterier i den regionala planen som övervakningskommittén fastställt. Av beslutet skall framgå:

- vem som är projektanordnare
- vilka kostnader som är stödberättigade
- stödbeloppets storlek
- projekttid
- att alla anställda skall omfattas av analysen
- att en handlingsplan på grundval av analysen skall upprättas och dess innehåll
- hur redovisningen skall gå till.

Handlingsplanen och de verifierade kostnaderna utgör underlag för beslutet om utbetalning av stöd. Såväl ansökan som redovisning sker till det regionala mål 3-kontoret. Det regionala mål 3-kontoret beslutar om stödet. AMS ekonomiadministration svarar för kreditering av beslutat stöd på projektanordnarens skattekonto. Projektanordnaren erhåller meddelande om utbetalning från AMS ekonomiadministration.

Stöd till utveckling av nätverk för kompetensutveckling

Utredningen föreslår, som ett komplement till kompetens- och verksamhetsanalyser, en åtgärd som stimulerar småföretag och ensamföretagare att utveckla nätverk för kompetensutveckling och som bygger vidare på erfarenheterna från mål 4.

Målet är att genom utveckling av nätverk stimulera kompetensutveckling och förnyelsekapacitet i småföretag och bland ensamföretagare.

Stöd ges för kunskaps- och erfarenhetsutbyte samt samverkan kring kompetens-, organisations- och verksamhetsutveckling. Kunskaper om hur man sätter igång och ständigt ökar ambitionsnivån i utvecklingsprojekt samt hur man i detta sammanhang effektivt förverkligar kompetensutveckling finns i första hand i de företag som själva har erfarenhet av sådana processer. Även möjligheter att utnyttja och utveckla de resurser som byggs upp vid regionala lärcentra kan utgöra ett viktigt stöd för vuxnas lärande.

En prioriterad uppgift är att underlätta för de anställda i småföretag och ensamföretagare att i olika egna nätverk utveckla förnyelseförmåga, kompetens och strategier för kompetensförsörjning. Genom samverkan mellan anställda och företag i nätverk kan kompetensförsörjning göras effektivare och mer ekonomisk genom att man delar på kostnaderna. Fokus på insatserna skall ligga på lokal och regional nivå.

En viktig grund i programmet är uppsökande insatser i eller via företagens och de anställdas egna nätverk för att öka medvetenheten om förändringsbehov, stimulera utvecklingsinitiativ och förmedla kontakter mellan företag och mellan företag och externt stöd. På lokal och regional nivå finns omfattande kunskaper, kontaktnät och resurser med en stor utvecklingspotential. Åtgärden skall stimulera småföretag och ensamföretagare att tillsammans i nätverk genomföra kompetens- och verksamhetsanalyser. Åtgärden skall också stimulera en systematisk samverkan mellan företag, företagsorganisationer, arbetsmarknadens parter, utbildare, konsulter och myndigheter utifrån de faktiska behov av förnyelsekompetens, kompetensutveckling och kompetensförsörjning som finns i företagen, bl. a. utifrån genomförda kompetens- och verksamhetsanalyser. Nätverken kan också ha betydelse för igångsättning av samverkan mellan mindre företag inom insatsområde 3.

De viktigaste berörda aktörerna i varje region, däribland arbetsmarknadens parter och näringslivets organisationer, bör gemensamt underlätta nätverkssamverkan mellan anställda/företag i syfte att förstärka och effektivisera utvecklingsarbete och kompetensutveckling och för att göra sådan kompetensförsörjning ekonomiskt attraktiv för företagen. De berörda aktörerna bör också gemensamt planera för att bättre ta tillvara stöd till förnyelsekompetens, kompetensanalys, utvecklingsanknuten kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Nätverken bör arbeta för

att göra kompetensutveckling mer tillgänglig för de anställda i de mindre företagen.

Exempel på aktiviteter som avses är förberedelser och genomförande av möten, seminarier och konferenser, uppsökande verksamhet, undersökningar, kontaktförmedling, utbildning, erfarenhetsutbyte, informationsverksamhet, studiebesök etc.

Stöd till nätverk och utveckling av samverkan mellan företag och utbildningsanordnare kan också ges. Sådant stöd skall utgå från behoven i de mindre och medelstora företagen och syfta till att anpassa utbudet och att öka tillgängligheten.

Ansökan skall tillställas det regionala mål 3-kontoret. Förutom sedvanliga uppgifter om den sökande skall ansökan innehålla en målangivelse och en beskrivning av hur nätverksarbetet skall genomföras och hur målgruppen skall engageras i processen. Projekttid och beräknade kostnader skall anges.

Det regionala mål 3-kontoret beslutar om stöd grundat på en ansökan och de urvalskriterier i den regionala planen som övervakningskommittén har fastställt. Av beslutet skall framgå:

- vem som är projektanordnare
- vilka kostnader som är stödberättigade
- stödbeloppets storlek
- projekttid
- hur redovisningen skall gå till.

Projektredovisning och de verifierade kostnaderna utgör underlag för beslut om utbetalning av stöd. Såväl ansökan som redovisning sker till det regionala mål 3-kontoret. Det regionala mål 3-kontoret beslutar om stödet. AMS ekonomiadministration svarar för kreditering av beslutat stöd på projektanordnarens skattekonto. Projektanordnaren erhåller meddelande om utbetalningen från AMS ekonomiadministration.

Förskott skall kunna utbetalas om projektanordnaren så önskar. Förutsättningen är dock att denne ger sitt godkännande till att mål 3-kontoret får debitera skattekontot i det fall det visar sig att insatserna inte har genomförts under utsatt tid eller endast delvis har genomförts.

4.2 Generell stimulans för kompetensutveckling

4.2.1 Bakgrund

Den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av en snabb strukturomvandling vilket ställer höga krav på medarbetarnas kompetens. Kunskap och kompetens åldras allt snabbare. Om den inte uppdateras successivt kommer en 'god' utbildning i unga år att vara försumbar under den senare delen av förvärvslivet. Sannolikt förstärks detta fenomen i framtiden. I en värld som förändras allt snabbare ökar förslitningen av humankapitalet. Ett kontinuerligt underhåll är nödvändigt för att en gedigen grundinvestering skall fortsätta att ge avkastning – och kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för att individens produktivitet och anställbarhet skall bestå och öka.

Det är främst personer med kort utbildning som drabbas av arbetslöshet. Under de omfattande neddragningarna i början av 1990-talet var det nästan uteslutande personal, såväl tjänstemän som yrkesarbetande, med kort utbildning som blev uppsagda. I en svensk studie genomförd av NUTEK konstateras att en procent högre utbildningsnivå i företagen ger 1,13 procent högre arbetsproduktivitet - Kompetensutveckling förbättrar således förutsättningarna för en god tillväxt i ekonomin. Studier från NUTEK visar också att företag med decentraliserat beslutsfattande och organiserad personalutveckling är mer produktiva och har lägre personalomsättning och sjukfrånvaro.

Ett ökat inslag av kompetensutveckling i arbetslivet är av avgörande betydelse för svenska företags möjligheter att hävda sig i en allt starkare internationell konkurrens. Samhällets ständiga förändring ställer mycket höga krav på företagens flexibilitet. Ett företags framgång är i många fall beroende av förmågan att snabbt kunna förändra produktionssystemen och utbudet av varor och tjänster, vilket i sin tur ställer höga krav på personalens kompetens. Kontinuerlig kompetensutveckling av anställda förbättrar ett företags stabilitet och ställning på marknaden vilket minskar risken för uppsägningar.

Kompetensutveckling av anställda bör ses som en investering för individen, företaget, den offentliga arbetsgivaren och samhället i övrigt. Kompetensutveckling handlar inte bara om formell utbildning utan även om lärande genom det dagliga arbetet. Ett sådant lärande främjas av en medveten utformning av arbetsorganisationen på ett sätt som gör att lärandet blir ett naturligt inslag i arbetet.

Våren 1998 arbetade en trepartssammansatt arbetsgrupp under ledning av dåvarande statssekreterare Sture Nordh, fram ett förslag till statlig stimulans av kompetensutveckling av anställda.

Syftet med stimulansen är att främja verksamhetsrelaterad kompetensutveckling för alla anställda och att få till stånd processer som bidrar till förnyelse och flexibilitet på arbetsplatserna. Det är viktigt att anställda deltar i diskussioner kring arbetsorganisationens utformning. En analys av verksamheten och arbetsorganisationen gör att man lättare kan identifiera vilka behoven är av ökad kompetensutveckling. Genom en process där alla på arbetsplatsen deltar ökar också delaktigheten i besluten vilket bidrar till en god förankring av en strategi för företagets och de anställdas utveckling. Inom insatsområde 1 lämnas stöd till kompetens- och verksamhetsanalyser. Detta är en bra start, och i vissa fall en förutsättning för de kompetensutvecklingsinsatser som kan genomföras med stöd från insatsområdena 2, 3 och 4.

4.2.2 Direktiven samt förslag från Arbetsgruppen för kompetensutveckling i arbetslivet

Enligt direktiven för denna utredning skall utredaren utgå ifrån de förslag som Arbetsgruppen för kompetensutveckling i arbetslivet (nedan skrivs enbart arbetsgruppen) överlämnade till arbetsmarknadsministern i september 1998. Arbetsgruppens förslag innebär följande:

- En ekonomisk stimulans beräknas på grundval av den tid som anställda deltar i kompetensutveckling. Offentliga verksamheter skall jämställas med företag (nedan skrivs därför endast företag). Förutsättningen för stimulansen är att kompetensutvecklingen grundas på en överenskommelse mellan parterna i företaget som omfattar alla anställda. Stimulansen skall även omfatta företag där kollektivavtal saknas.
- Stimulansen skall uppgå till en ännu icke preciserad andel av företagets lönekostnader för tid i överenskommen kompetensutveckling. Stimulansen skall vara begränsad varför ett takbelopp anges. Takbeloppet bör uttryckas som en andel av företagets totala lönesumma. Förslaget är att stimulansen skall administreras genom att arbetsgivaren sänder in en anmälan till en statlig myndighet. Skattemyndigheten får sedan i uppdrag att kreditera stimulansbeloppet på företagets skattekonto vilket medför en reducering av arbetsgivarens kommande inbetalning av avgift och skatt.

I direktiven hänvisas till de medel som regeringen anvisat i vårpropositionen för kompetensutveckling under åren 2000-2002. Vidare sägs att utredaren skall utgå ifrån att de analyser som skall leda till en utveckling av arbetsorganisationen och därmed relaterad kompetenshöjning i företag, skall ligga till grund för överenskommelser om kompetensutveckling. De medel som enligt regeringens förslag skall avsättas för kompetensutveckling ska även inkludera kostnaderna för analyser av arbetsorganisationen och därmed relaterade kompetensbehov i små och medelstora företag.

Enligt direktiven skall förslag läggas om en procentandel av företagets lönekostnader som skall utgöra stimulansen samt utgiftstak i procent och i krontal. Syftet är att möjliggöra en prioritering av små och medelstora företag inom den totala ramen.

Därutöver anges i direktiven ett antal områden som utredaren särskilt skall analysera och lägga förslag om (se närmare beskrivning i direktiven i bilaga 1).

4.2.3 Förslag

Utredningen föreslår att företag och offentlig förvaltning får en stimulans för verksamhetsrelaterad kompetensutveckling motsvarande 20 procent av bruttolönen för de anställda den tid de deltar i kompetensutveckling, dock högst 1 procent av den totala bruttolönesumman i företaget.

Målet är att bidra till en kvantitativ och kvalitativ ökning av kompetensutveckling av anställda och att bidra till att starta kompetensutvecklingsprocesser i privat och offentlig sektor.

Det finns två huvudsakliga sätt att ta del av stimulansen:

- I de företag där det finns lokala fackliga organisationer är en överenskommelse grunden för stimulansen. Överenskommelsen skall baseras på en analys av kompetens- och verksamhetsbehoven i företaget. Små och medelstora företag kan ansöka om stöd för genomförandet av analysen inom ramen för insatsområde 1 i mål 3.
- I de företag där det inte finns lokala fackliga organisationer skall en handlingsplan beträffande kompetensutvecklingsinsatserna upprättas i samråd med arbetstagarna. Handlingsplanen skall grundas på en kompetens- och verksamhetsanalys genomförd med stöd av insatsområde 1 i mål 3.

Stimulansen erhålls på grundval av en redovisning av att insatser för kompetensutveckling har genomförts enligt överenskommelsen/handlingsplanen för kompetensutveckling på arbetsplatsen. Redovisningen undertecknas av arbetsgivarna och de fackliga organisationerna, eller om sådana saknas av arbetsgivaren samt en representant för arbetstagarna.

När kompetensutveckling enligt överenskommelsen/handlingsplanen är genomförd redovisas detta till det regionala mål 3-kontoret. Medlen kommer arbetsgivaren tillgodo genom att företagets skattekonto krediteras med den summa som stimulansen motsvarar.

Innan insatserna genomförs skickas en anmälan till det regionala mål 3-kontoret som beräknar stimulansens storlek utifrån bruttolönekostnaden för de personer som deltar i kompetensutveckling. Det skall finnas en möjlighet att få stimulansen utbetald i förskott om företaget så önskar. Förutsättningen är dock att arbetsgivaren godkänner att AMS ekonomiadministration debiterar skattekontot i det fall det visar sig att kompetensutvecklingsinsatserna inte har genomförts under utsatt tid eller endast genomförts delvis. Huruvida ett förfarande är skatteteknikt möjligt kräver ytterligare beredning.

Arbetsgruppen för kompetensutveckling beskrev i sin rapport ett förslag till statlig stimulans som grundade sig på ett större medelsutrymme för insatsen jämfört med vad som anges i direktiven för denna utredning. Eftersom medelsramen är lägre än förväntat krävs en begränsning i systemet. Denna begränsning innebär en prioritering av små och medelstora företag genom en övre gräns för stimulansen på 400 000 kronor. Dessutom har alla företag rätt till en stimulans upp till 20 000 kronor förutsatt att de genomför kompetensutvecklingsinsatser i den omfattningen. Det innebär att takbegränsningen på 1 procent av den totala bruttolönesumman inte tillämpas för de minsta företagen.

Enligt utredningens bedömning krävs en anpassning av stimulansens utformning för offentliga myndigheter och förvaltningar. Anledning är att det finns skillnader i förutsättningar mellan det privata och det offentliga området. Till exempel är avgränsningen av "små och medelstora företag" problematisk inom den offentliga sektorn. Det krävs också hänsynstaganden i förhållande till EU:s regelverk. Till grund för utbetalningen skall för offentliga myndigheter och förvaltningar ligga både löne- och övriga kompetensutvecklingskostnader. Även för offentliga myndigheter och förvaltning skall dock stimulansen tekniskt beräknas till 20 procent av bruttolönen för dem som deltagit i kompetensutvecklingen, dock maximalt 1 procent av den totala bruttolönesumman på arbetsplatsen.

Utredningen anser att det vore en fördel om parterna inom den offentliga sektorn tog upp en diskussion om utformningen av stimulansen inom den offentliga sektorn. Detta bör sedan kunna ligga till grund för en trepartsöverenskommelse med regeringen.

Utredningens förslag till en mer detaljerad utformning av den generella stimulansen återfinns i kapitel 5.

4.3 Jobbrotation

4.3.1 Bakgrund

I underlaget från EU-kommissionen om den europeiska sysselsättningsstrategin för åren 1997-2000 läggs stor vikt vid vad som kallas "The Skills Gap", med vilket i korta drag menas gapet eller skillnaden mellan de krav som ställs på arbetskraften och arbetskraftens kompetens. Detta gap ökar successivt. År 2005 beräknas 80 procent av den teknologi som används vara utvecklad de senaste tio åren medan 80 procent av arbetskraften utbildades för mer än tio år sedan. Av detta följer att investeringar i arbetskraften blir det viktigaste investeringsprojektet i Europa under de kommande tio åren.

Kompetensutveckling och kompetensförsörjning är två av de viktigaste inslagen för att utveckla både näringsliv och offentlig förvaltning. Livslångt lärande och lärande organisationer som ger möjlighet till nya erfarenheter och personlig utveckling är nödvändiga inslag i detta.

Ett system med jobbrotation sammanfaller mycket väl med tanken om livslångt lärande. I grova drag menas här med jobbrotation ett system där en eller flera anställda på en arbetsplats deltar i kompetensutveckling, samtidigt som den eller de som genomgår utbildning direkt eller indirekt ersätts på arbetsplatsen av en eller flera arbetslösa personer.

På kort sikt innebär jobbrotation en möjlighet för arbetsgivarna att vidareutveckla sin personal samtidigt som verksamheten säkerställs med hjälp av ersättare. Företagen får också incitament att se över sin kompetensförsörjning och påbörja eventuell rekrytering tidigare än vad som annars varit fallet. För de anställda ger systemet förbättrade förutsättningar att möta ny teknik och därmed större möjligheter att behålla jobben. De arbetslösa får uppgraderade kvalifikationer och värdefulla kontakter med företag och arbetskamrater. För Arbetsförmedlingen, slutligen, ger systemet goda

förutsättningar för en nära dialog med företagen om deras kompetensutvecklingsbehov och kompetensförsörjningsplaner.

Även på längre sikt finns det stora fördelar med ett fungerande jobbrotationssystem. Välutbildad arbetskraft ökar företagens konkurrenskraft vilket ger möjligheter till ökade marknadsandelar och ökad produktion. För att klara en ökad produktion behöver företagen ofta nyanställa. Att det i ett sådant läge finns personer som varit verksamma i företagen som ersättare och som snabbt åter kan komma in i produktionen, är en stor fördel för de berörda företagen. Detta gäller också vid mer tillfälliga flaskhalsproblem.

Begreppet jobbrotation förekommer i flera andra länder. Det mest omtalade exemplet finns kanske i Danmark, där jobbrotation har använts under ett antal år med finansiering från Europeiska socialfonden mål 3 och mål 4 och där det bedöms vara ett av de bästa instrumenten för att öka sysselsättningen samtidigt som de anställdas kompetens uppgraderas.

I Sverige har ett system som i viss utsträckning påminner om jobbrotation etablerats inom ramen för Kunskapslyftet. Särskilt utbildningsbidrag får lämnas till en arbetstagare om arbetsgivaren genom en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen har åtagit sig att för arbete i minst samma omfattning som utförts av den sökande anställa någon som är långtidsarbetslös och som anvisats av den offentliga arbetsförmedlingen. Systemet har på kort tid fått en relativt stor omfattning.

Det förslag som presenteras nedan, knyter väl an till den europeiska sysselsättningsstrategins första och tredje pelare, dvs. ökad anställbarhet respektive arbetskraftens anpassning, liksom till den svenska handlingsplanen för sysselsättning. Genom att införa jobbrotation i som en del av mål 3-programmet i Sverige ges också en möjlighet att under programperioden 2000-2006 använda och få synergieffekter av de nätverk och den kunskap som byggts upp inom mål 3 och mål 4.

4.3.2 Förslag

Utredningen föreslår att ett system för jobbrotation införs inom ramen för det svenska mål 3-programmet.

Målet är att stärka individernas ställning på arbetsmarknaden genom ett stöd till kompetensutveckling för anställda i kombination med att ersättare kommer in i företagen.

Tidigare svenska erfarenheter från program som syftar till att i större skala kombinera utvecklings- och utbildningsinsatser för anställda och arbetslösa pekar på att dessa måste präglas av enkelhet och att de inte får vara förenade med en rad regler och villkor, om de skall fungera i större skala. En viktig förutsättning är också att mekanismerna bygger på företagens/ verksamhetens behov.

En annan viktig förutsättning för att programmet skall lyckas är att det, vid sidan om enkelhet, präglas av en stor grad av flexibilitet. Det handlar således inte i första hand om att en person som vidareutbildas skall ersättas av en arbetslös. Istället kan det vara så att man inom företaget skapar en rotationsmodell som ger möjligheten att redan anställda tar över arbetsuppgifter från den eller de som vidareutbildas samtidigt som en ersättare går in i företaget. Det kan också vara så att flera anställda etappvis genomgår kompetensutveckling och att en arbetslös ersätter dessa personer under den sammanlagda tidsperioden.

Många företag är alltför små för kunna erbjuda dessa typer av flexibilitet. I sådana fall måste alternativa vägas prövas. Ett exempel kan vara att ett antal små arbetsplatser knyts samman i nätverk och att flera anställda som vidareutbildas olika tider ersätts av en och samma person. Mål 3 kan i detta sammanhang bli en viktig aktör för att "mäkla" kontakter mellan de små arbetsplatserna, sprida erfarenheter och inspirera till utbyte.

En tredje förutsättning för att ett program för jobbrotation skall bli framgångsrikt är att stimulansen för arbetsgivarna, de anställda och de arbetslösa är tillräckligt hög jämfört med en alternativ situation.

Den modell som utredningen föreslår för jobbrotationsprogrammet inom mål 3 utgår antingen från en överenskommelse mellan de lokala arbetsmarknadsparterna eller en handlingsplan som blivit resultat av de kompetens- och verksamhetsanalyser som beskrivs i insatsområde 1. Såväl den lokala överenskommelsen som handlingsplanen skall ge en bild av företagets aktuella och framtida kompetensbehov. Överenskommelserna och analyserna bör också ge underlag för hur kompetensförsörjningen kan ske.

I de fall där analyserna visar på ett behov av kompetensutveckling hos de anställda samtidigt som den löpande verksamheten måste säkerställas, bör ett konkret förslag om jobbrotation arbetas fram av företaget i fråga i samarbete med det regionala mål 3-kontoret och Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens uppgift blir här att lämna förslag på arbetslösa personer som skulle kunna gå in som ersättare. Härvidlag bör de arbetssökandes individuella handlingsplaner vara ett viktigt redskap.

Som tidigare nämnts kräver modellen att den ekonomiska stimulansen ligger på en relativt hög nivå, dvs. det krävs en högre stödandel än vad som gäller för stimulansen som riktar sig till enbart anställda eftersom arbetsgivaren gör en arbetsmarknadspolitisk motprestation, genom att ta in en arbetslös person som ersättare och betala dennes lön.

Jobbrotationsmodellen bör präglas av enkla och smidiga rutiner. Dessa rutiner bör utvecklas regionalt.

Huvudprincipen bör vara att stödet för den som deltar i utbildningen uppgår till 50 procent av bruttolönekostnaden (upp till en viss nivå, som t.ex. kan sammanfalla med taket för egenavgifterna, dvs. 7,5 basbelopp vilket motsvarar cirka 24.000 kr/mån). Därutöver kan ett bidrag ges med 50 procent av de verifierade utbildningskostnaderna. Det sammantagna stödet får dock högst uppgå till 80 procent av bruttolönekostnaden. Arbetsgivarna förutsätts stå för ersättarens lönekostnader.

Det ekonomiska stödet till arbetsgivarna bör utgå i form av en reduktion på företagens skattekonto, på samma sätt som föreslås i insatsområde 2 (se kapitel 4.2).

Den stödberättigade utbildningen bör kunna pågå under en period av 2 - 40 veckor/anställd.

Även personer som har extra svårt att ta sig in på arbetsmarknaden bör kunna får del av systemet med jobbrotation. Genom insatser i form av extra stöd till introduktionsutbildning skulle personer som berörs av insatsområdena 4 och 5 kunna gå in som ersättare. Storleken på detta stöd bör kunna variera beroende på insatsernas utformning. Ett riktpunkt kan vara att stöd utgår för 50 procent av lönekostnaden och 50 procent av utbildningskostnaden, sammantaget högst uppgående till 80 procent av bruttolönekostnaden.

Det är angeläget att den närmare utformningen av jobbrotationsmodellen utarbetas regionalt utifrån de förutsättningar och behov som finns regionalt och lokalt. Denna typ av program är också konjunkturkänsliga och kräver i regel en branschanpassning för att nå stora volymer. Detaljer och kriterier bör därför utformas i nära samarbete med berörda arbetsmarknadsparter.

Insatser för att underlätta övergången från utbildning till arbetsliv har nära anknytning till vikariats- och praktikmöjligheterna för arbetslösa. Inom detta område bör därför även ingå stöd till olika former av praktik-, lärlings- och inskolningsplatser för studerande både

på gymnasial och eftergymnasial nivå. Även här föreslår utredningen att den konkreta utformningen utarbetas regionalt.

Utredningen föreslår också att särskilda uppföljnings- och utvärderingsrutiner etableras för att noggrant följa detta insatsområde, vilket motiveras av att det föreslagna jobbrotationssystemet mycket nära knyter an till en av intentionerna i det framtida mål 3, nämligen att bidra till en helhetssyn på kompetens- och personalförsörjningsfrågorna, samt av att detaljerna i det förslag som presenterats ovan, inte tidigare har använts i Sverige.

Uppföljningen och utvärderingen av jobbrotationen inom mål 3 bör kopplas samman med erfarenheterna av de system för ersättare som finns inom Kunskapslyftet. Syftet med sammankopplingen bör vara att pröva eventuella samordningsmöjligheter när Kunskapslyftet i sin nuvarande form uppgör år 2002.

4.4 Integration och mångfald

4.4.1 Bakgrund

Under de senaste tjugo åren har sysselsättningsintensiteten (sysselsatta som andel av befolkningen 16-64 år) bland utomnordiska medborgare minskat dramatiskt. År 1998 var sysselsättningsintensiteten 45 procent bland männen och endast 32 procent bland kvinnorna, vilket ger 39 procent för hela gruppen utomnordiska medborgare, att jämföra med 74 procent år 1980.

Under 1990-talet har arbetslösheten ökat för alla grupper på arbetsmarknaden. Detta gäller i synnerhet för utomnordiskt medborgarskap och personer bland dessa som erhållit svenskt medborgarskap. Sedan 1997 har dock arbetslösheten bland utomnordiska medborgare minskat något, främst beroende på olika typer av utbildningssatsningar, t.ex. Kunskapslyftet. Andra skäl till den minskande arbetslösheten är en ökad efterfrågan på arbetskraft och minskad invandring.

Fortfarande är dock arbetslösheten betydligt högre bland utomnordiska medborgare än bland någon annan grupp på den svenska arbetsmarknaden. Under 1998 var i genomsnitt 27 procent av de utomnordiska medborgarna arbetslösa, vilket motsvarar 36.500 personer enligt arbetskraftsundersökningen (AKU). Bland dem som invandrat de senaste fyra åren var arbetslösheten närmare 36 procent, att jämföra med knappt sex procent för svenska medborgare.

Den utsatta situation på arbetsmarknaden för utomnordiska medborgare kan delvis förklaras av att många kom till landet i början av 1990-talet då situationen på den svenska arbetsmarknaden försämrades dramatiskt. Samtidigt var en övervägande del flyktinginvandrare, många med kort skolutbildning och bristfälliga kunskaper i svenska språket. En väsentlig del av de utomnordiska medborgarna har dock hög utbildning och/eller många års yrkeserfarenhet från sina hemländer. Även dessa stöter ofta på problem på den svenska arbetsmarknaden.

Mycket tyder på att de utomnordiska medborgarna och de som nyligen fått svenskt medborgarskap kommer att ha det fortsatt svårt på den svenska arbetsmarknaden. Detta beror bl.a. på att många företag rationaliserar bort enklare arbetsuppgifter samtidigt som kompetenskraven ökar inom i stort sett alla områden på arbetsmarknaden, vilket sammantaget gör att utomnordiska medborgare (liksom andra) med kort utbildning kommer att möta en fortsatt kärv arbetsmarknad.

En annan orsak till invandrarnas utsatta ställning på arbetsmarknaden är att möjligheter att använda de utbildningar och/eller erfarenheter som invandrarna har med sig från sina hemländer ofta saknas i Sverige. Det beror både på att de saknar kontaktnät på den svenska arbetsmarknaden och på ren diskriminering.

4.4.2 Nya förutsättningar genom mål 3

Utifrån den bild som skisserats ovan kan konstateras att kraftfulla insatser krävs för att utomnordiska medborgare och personer bland dessa som fått svenskt medborgarskap skall få en starkare ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Vid sidan av de program som finns i Sverige för att integrera invandrare på arbetsmarknaden, bör mål 3-programmet, genom sina speciella utgångspunkter i form av ett aktivt partnerskap på lokal, regional och nationell nivå samt koncentrationen på kompetensutvecklingsinsatser, utgöra ett stöd för ökad integration och mångfald på den svenska arbetsmarknaden.

De aktiva partnerskapen, som byggts upp under programperioden 1995-1999 och som kommer att fortsatta sitt arbete gemensamt under perioden 2000-2006, är en viktig resurs i detta sammanhang. De kan bidra med aktuella kunskaper om förhållandena i de delar av samhället de representerar och kan därmed medverka till beslut som är utformade för att passa de grupper de representerar. Det gäller inte minst lokalt och regionalt. De

är också en resurs i spridningen av information och kunskap om Europeiska socialfonden och vad den representerar. Inom detta insatsområde kan partnerskapet även bidra med en extra viktig uppgift, nämligen att verka för ökad kunskap som ett led i att långsiktigt påverka attityder om andra kulturer och utländska utbildningars kvalitet.

Den andra utgångspunkten för mål 3- programmet, koncentrationen på kompetensutvecklingsinsatser, innebär en strävan att, i vid mening, öka arbetskraftens kompetens och överbrygga den växande klyftan mellan arbetslivets krav och arbetskraftens kompetens i olika avseenden. Detta är en synnerligen angelägen del i arbetet för att underlätta för att underlätta invandrares insteg på den svenska arbetsmarknaden.

Utredningen vill här också erinra om möjligheten att knyta integrationsarbetet till de regionala tillväxtavtalen, vilket också föreslagits av Utredningen "Invandrare som företagare - för lika möjligheter och ökad tillväxt" (SOU 1999:49).

4.4.3 Förslag

Detta insatsområde syftar i första hand till att förstärka möjligheterna för utomnordiska medborgare och personer bland dessa som fått svenskt medborgarskap att ta del i övriga mål 3-programmet.

Målet är att personer med utomnordisk bakgrund får ökade förutsättningar att ta del av kompetensutvecklingsinsatser.

På detta område är det varken rimligt eller önskvärt att lämna detaljerade förslag för hur dessa förstärkningar skulle kunna utformas, eftersom regionala och lokala behov och förutsättningar här bör väga extra tungt. Det är därför inte utredningens avsikt att ge ett detaljerat förslag till hur dessa förstärkningar skulle kunna utformas.

Även om planeringen måste ske regionalt, föreslår utredningen att ett utvecklingsarbete initieras under hösten 1999 med syfte att konkretisera de insatser som bör göras inom detta insatsområde och vara ett stöd vid utarbetandet av de regionala programmen.

I utvecklingsarbetet bör Integrationsverket, AMS, Rådet för mångfald[1] samt struktursekretarietet för mål 3 delta. Arbetet bör ske i nära samverkan med Projektet för produktiv mångfald i näringslivet och på arbetsmarknaden, som finns inom Regeringskansliet.

Det är angeläget att i detta arbete lägga stor vikt vid de regionala och lokala förutsättningarna och behoven. Det är också angeläget att i detta sammanhang beakta de utomnordiska kvinnornas särskilt utsatta situation på arbetsmarknaden.

Det är utredningens åsikt att följande områden bör ligga till grund för utvecklingsarbetet.

Extra stöd för att delta i jobbrotation
Det är angeläget att utomnordiska medborgare som har utbildning men saknar yrkeserfarenhet och som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden får del av systemet med jobbrotation. Genom insatser i form av extra stöd till introduktionsutbildning kan möjligheterna för dessa personer att gå in som ersättare öka (se även kap 4.3).

Praktikplatser
Som ett led i att öka möjligheterna för utomnordiska medborgare och personer som nyligen fått svenskt medborgarskap att snabbt komma in på arbetsmarknaden, bör olika former för praktik på arbetsplatser utvecklas. Vid den närmare utformningen av denna insats bör stor vikt läggas vid kopplingen såväl till undervisningen i svenska som till arbetsmarknadsutbildningen.

Validering av yrkeskunskaper
Många utomnordiska medborgare söker arbete som de har utbildning för och erfarenheter av från sina hemländer. I många fall gäller det arbeten inom sektorer där det råder brist på arbetskraft. t.ex. vårdsektorn. Eftersom de arbetssökande i allmänhet saknar svensk behörighet har de inga möjligheter att få dessa jobb. Det är därför angeläget att få till stånd ett system för validering av utländska yrkeserfarenheter.

Utredningen anser att det är angeläget att ett system för validering av utländsk yrkeskompetens kommer till stånd och vill därför hänvisa till det beredningsarbete som pågår inom Regeringskansliet utifrån betänkandet

[1] Rådet för mångfald består av representanter för SAF, Arbetsgivarverket, Landstingsförbundet Kommunförbundet, Försäkringskasseförbundet, LO, TCO samt SACO. Rådet har till uppgift att stödja, följa upp och vidareutveckla mångfaldens utveckling på arbetsmarknaden.

Validering av utländsk yrkeskompetens (SOU 1998:165). Mål 3-programmets roll i detta sammanhang är beroende av det ställningstagande som görs inom Regeringskansliet. En möjlig roll kan vara att ge stöd till utvecklandet av branchvis validering.

Nätverk för invandrarföretagare och personer som vill starta eget
Enligt utredningens direktiv skall insatser som är riktas mot småföretag och som stöder företagaranda särskilt understödjas. Insatserna skall också utgå från principen om mångfald i arbetslivet.

Många utomnordiska medborgare har erfarenheter av egen affärsverksamhet från sina hemländer. För en stor grupp är en egen verksamhet också den enda möjligheten att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Dessa stöter dock på problem när de skall starta och driva sina företag i Sverige. Ett sådant problem kan vara svårigheten att få fram riskkapital, vilket i ofta fall beror på bristande bankkontakter. Andra problem kan vara löpande ekonomiadministrativa rutiner, såsom momsredovisning m.m.

Under programperioden 1995-1999 har stöd från mål 3 och gemenskapsinitiativet Employment använts bl.a. för satsningar på företagsskolor och företagshus. Som exempel kan nämnas Företagshuset i Rinkeby. Där har de nyblivna företagarna fått stöd genom t.ex. utbildning, affärsplanering, marknadsföring, finansiering, lokaler samt service från växel och reception. Två företagskonsulter har konkret hjälpt till och funnits till hands medan företagsidéerna utvecklats, tagit form och sedan förverkligats. Varvat med utbildning, har detta skapat grunden för företagarnas långsiktiga överlevnad. Genom att företagarna har delat lokal, har de kunnat stötta varandra och skapa nätverk.

Det är utredningens uppfattning att mål 3-programmet genom sin inriktning på kompetensutveckling och sin närhet till aktiva partnerskap bör kunna bli ett betydelsefullt stöd i arbetet med att öka förutsättningarna för personer med utländsk bakgrund att driva företag, bl.a. genom stöd till olika former av nätverk.

Nätverk för arbetslösa
Stödjande nätverk, liknande dem som beskrivits ovan, skulle också kunna utvecklas för arbetslösa personer med utomnordisk bakgrund. I dessa nätverk skulle de kunna få stöd och hjälp av varandra och av utomstående med att finna sin roll på arbetsmarknaden. Dessa nätverk kan med fördel byggas upp i samråd med lokala fackliga organisationer och intresseföreningar för personer med utländsk bakgrund.

En uppgift för dessa nätverk bör vara att skapa möjligheter för individen att komma in i företaget och andra verksamheter för att visa sina kunskaper och färdigheter för eventuell anställning.

Utredningen föreslår att det till Övervakningskommittén knyts en beredningsgrupp med uppgift att aktivt följa de frågor som berör integration och mångfald i mål 3-programmet (se även kap. 8), samt att mångfaldsperspektivet tillämpas i de regionala partnerskapen och programmen.

4.5 Ökad anställbarhet

4.5.1 Bakgrund

Mot bakgrund av de stora förändringarna på arbetsmarknaden under 1990-talet, genomförde Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) i slutet av 1998 en omfattande undersökning[1] vars främsta syfte var att få en uppfattning om storleken på den grupp som arbetsförmedlarna inte ansåg sig inte kunna få ut på arbetsmarknaden inom ramen för de möjligheter som står arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsinstituten till buds. Ett andra syfte var att kartlägga hur gruppen såg ut och vilka deras svårigheter var. Det tredje syftet, slutligen, var att få en uppfattning om vilka insatser som skulle kunna bidra till att lösa upp svårigheterna.

Av undersökningen framgår att ca 36 000 personer eller 7 procent av de arbetssökande utan arbete eller i någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd bedöms ha små eller inga möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden med förmedlingens eller arbetsmarknadsinstitutens hjälp. De allvarligaste hindren för de arbetslösa att komma ut på arbetsmarknaden uppgavs vara icke gångbara yrkeskvalifikationer och otillräcklig skolutbildning.

Andra hinder uppgavs vara hög ålder, invandrarskap och fysiska eller psykiska handikapp. Ytterligare ett antal faktorer som sannolikt betingas av de nyss nämnda, såsom dåligt självförtroende, otillräcklig social kompetens, svårighet att göra sig gällande vid anställningsintervju och låg motivation kännetecknar också dessa sökande.
Att stärka de svaga gruppernas ställning på arbetsmarknaden har länge varit ett prioriterat område inom den svenska arbetsmarknadspolitiken. Insatser inom detta område knyter också väl an till den europeiska sysselsättningsstrategin samt till den svenska handlingsplanen för sysselsättning.

[1] AMS Ura 1998:11 Svaga grupper bland arbetsförmedlingens sökande - omfattning och hinder

Långtidsarbetslösa och personer som riskerar att uteslutas från arbetsmarknaden har varit prioriterade grupper i det nuvarande mål 3-arbetet. Den övervägande delen av arbetet har skett i projektform. Flertalet projekt är nu avslutade och det bör finnas en mängd erfarenheter att ta del av. Andra erfarenheter som är lämpliga att ta del av, finns i gemenskapsinitiativet Employment, främst då i delprogrammen Horizon och Integra.

4.5.2 Förslag

Enligt direktiven för denna utredning skall utredaren lämna förslag på stöd till insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden och som behöver särskilt stöd för att motiveras att delta i reguljär utbildning eller i arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Målet är att genom kompetensutveckling i vid mening bidra till att öka anställbarheten för personer som står långt från arbetsmarknaden.

Det är angeläget att redan här framhålla att de insatser som utredningen föreslår, bara kan bli ett komplement till de insatser som görs inom den ordinarie arbetsmarknadspolitiken för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. De insatser som görs inom mål 3-programmet bör ligga i linje med programmets betoning på kompetensutvecklings- och kompetensförsörjningsfrågor.

Det är inte utredningens avsikt att här föreslå detaljerade insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden. Utredningen föreslår istället att det inom de regionala programmen utarbetas särskilda insatser för dessa personer.

Mål 3-programmets roll bör härvidlag vara att stödja insatser som bygger på kompetensutveckling och arbetsplatspraktik i samverkan med parterna på arbetsmarknaden. Det regionala arbetet bör göras i nära samverkan med de lokala arbetsförmedlingarna, varvid de individuella handlingsplanerna bör vara utgångspunkten. Utredningen vill i det sammanhanget understryka betydelsen av att handlingsplanerna är aktuella och håller hög kvalitet.

Utredningen vill också lyfta fram ett antal områden som skulle kunna ligga till grund för det regionala utvecklingsarbetet.

Extra stöd för att delta i jobbrotation
Det är angeläget att även personer som har står långt från arbetsmarknaden får del av systemet med jobbrotation. Genom insatser i form av extra stöd till introduktionsutbildning kan möjligheterna för dessa personer att gå in som ersättare öka. (Se även kap 4.3.)

Långsiktiga utbildnings- och praktikprogram
På flera håll i Sverige har en metod utvecklats som bygger på att i mycket nära samverkan med arbetsgivare planera och bedriva utbildning för arbetssökanden som står långt från arbetsmarknaden. Utbildningen varvas med praktik på en eller flera arbetsplatser.

Att involvera arbetsgivarna under hela utbildningsprocessen och inte bara under behovsanalysen och vid utbildningens slut leder till att flera olika framgångsfaktorer säkras. Genom att lokala arbetsgivare påverkar utbildningens mål, innehåll, omfattning och pedagogiska former utifrån sina specifika behov, kommer en marknadsanpassning och en hög kvalitet automatiskt till stånd samtidigt som ledtiderna kan bli relativt korta. Utbildningarna varvas med praktikperioder på ett eller flera företag eller arbetsställen.

I modellen kan också ingå att fadderföretag utses bland de involverade företagen – vilket innebär att de känner ansvar för kursdeltagarna, lär känna dem och lättare kan anställa dem. Arbetslösa får möjlighet att utvecklas på den lokala arbetsmarknaden samt knyta personliga kontakter med flera arbetsgivare.

Inom nuvarande mål 3 och mål 4 har en rad olika lärlingsprogram utvecklats. Det är angeläget att erfarenheterna från dessa tas tillvara. Det kan också finnas skäl till att på det regionala planet ge fortsatt stöd till sådana program, under förutsättning att resultaten bedöms som tillfredsställande.

Vidareutveckling av särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS)
Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) är ett individuellt stöd som används till en arbetssökande med funktionshinder inför en anställning. Det särskilda stödet ges såväl till den arbetssökande som till arbetsplatsen av en s.k. SIUS -konsulent som har särskild kompetens i introduktionsmetodik. Stödet trappas ned successivt under stödperioden för att helt upphöra när den arbetssökande kan utföra planerade arbetsuppgifter självständigt. Stöd genom en SIUS-konsulent förutsätts inte pågå längre än sex månader. Om behov finns kan ett visst uppföljningsstöd lämnas under ett år från anställningens början.

Under introduktionstiden föreligger inget anställningsförhållande men i likhet med arbetspraktik likställs den arbetssökande med arbetstagare vad gäller vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren ansvarar för att arbetet utförs på ett säkert sätt och att personlig skyddsutrustning tillhandahålls när så erfordras. SIUS medför i övrigt ingen kostnad för arbetsgivaren.

SIUS-modellen, som bygger på en speciell introduktionsmetodik som utvecklats i USA, bör kunna utvecklas ytterligare inom ramen för mål 3-programmet.

4.6 Integrerade jämställdhetsinsatser

4.6.1 Bakgrund

Under de senaste två decennierna har ett långsiktigt arbete för ökad jämställdhet mellan könen bedrivits i Sverige. Den konsekventa utbyggnaden av barnomsorg och föräldraförsäkring under 1970- och 1980-talen har bl.a. inneburit att förvärvsfrekvensen bland kvinnor i Sverige idag är 71 procent, en av de högsta i Europa. Bland män är motsvarande siffra cirka 75 procent. Arbetslösheten för kvinnorna uppgick under i juli 1999 till 8,8 procent av den kvinnliga arbetskraften, att jämföra med 8,1 procent för männen. Andelen deltidsarbetslösa kvinnor är högre än andelen deltidsarbetslösa män.

Fortfarande finns dock allvarliga snedfördelningar på den svenska arbetsmarknaden och även stora regionala skillnader. Av den totala andelen yrkesverksamma kvinnor arbetar cirka 50 procent inom statlig eller kommunal sektor. Motsvarande siffra för män är cirka 17 procent. Bland männen arbetar närmare 68 procent i den privata sektorn, att jämföra med 45 procent bland kvinnorna. Kvinnorna återfinns t.ex. inom vård, omsorg och utbildning medan männen återfinns inom tekniska sektorer. Andelen kvinnor på ledande poster (styrelseledamot, VD eller vice VD) inom börsnoterade företag uppgår endast till 0.4 procent.

Närmare 900.000 personer arbetar deltid i Sverige. Av dessa är över 90 procent kvinnor. De flesta har högst tvåårig praktiskt inriktad gymnasieutbildning och arbetar inom vård-, omsorg- och utbildningssektorerna i kommuner och landsting, men också i privata verksamheter såsom handel, hotell och restaurang.

Under nuvarande programperiod har jämställdhet varit ett s.k. horisontellt mål i arbetet med socialfondsprogrammen. Några särskilda insatsområden med jämställdhet som explicita mål har således inte funnits. Inom mål 3 har man som en del av jämställdhetsstrategin för hela Arbetsmarknadsverket integrerat jämställdhetsperspektivet i alla planer och förordningstexter. I den handledning som tagits fram för dem som ansöker om medel för projekt finns jämställdhetsaspekten med liksom i anvisningarna för projektuppföljning.

Kvinnors och mäns deltagande i programmen visar på tillfredsställande resultat. Inom mål 3 utgör kvinnorna över 50 procent i samtliga åtgärder och inom mål 4 nästan 50 procent. En närmare analys ger dock en något annorlunda bild. I utvärderingen av mål 3 konstateras att "den underliggande prioriteringen för jämställdhetsmålet enligt SPD:n endast gett ett begränsat avtryck i projekten både när det gäller inriktning och utförande" och av utvärderingen av mål 4 framgår att jämställdhetsambitionen kommit långt ner på dagordningen och dessutom successivt tunnats ut.

Inom mål 4 kommer t.ex. kvinnorna till stor del från offentlig sektor. Ser man enbart till deltagande privata företag blir andelen kvinnor betydligt lägre. Inom mål 3 har visserligen ett antal projekt riktats enbart till män eller enbart till kvinnor men det finns få exempel på projekt som syftar till att förändra attityder eller bryta könsbarriärer på arbetsmarknaden.

Integrerade jämställdhetsinsatser är ett prioriterat område i strukturfonderna och i Europeiska scialfonden. Jämställdhetsinsatserna skall bygga på principen om "mainstreaming", dvs. löpa som en röd tråd genom alla insatser som finansieras av socialfonden. Detta innebär bl.a. att jämställdhetsperpektivet skall finnas med i hela processen från programarbete via genomförande till utvärdering.

4.6.2 Förslag

Utredningen föreslår att jämställdhetsperspektivet skall genomsyra samtliga insatsområden i det svenska mål 3-programmet och att samtliga insatsområden skall syfta till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Det är angeläget att detta perspektiv ges större tyngd i det nya mål 3-programmet än i de föregående mål 3- och 4-programmen. Eftersom jämställdhetssträvandena skall vara en integrerad del av de konkreta insatserna skall finansieringen ske inom respektive område.

Målet är att inom samtliga insatsområden medverka till att bryta traditionella könsmönster på arbetsmarknaden och bidra till lika utvecklingsmöjligheter för män och kvinnor.

Som redovisats inledningsvis föreslås den övergripande inriktningen för mål 3-programmet vara att utifrån målet om en utveckling av de mänskliga resurserna i arbetslivet prioritera insatser som ligger i gränslandet mellan utbildning och arbete och som riktar sig till både anställda och arbetslösa. Tidigare erfarenheter visar att kvinnor i större utsträckning än män tar till sig erbjudanden om utbildning och kompetensutveckling, i synnerhet sådan med en generell inriktning. Däremot är kvinnorna mindre benägna att söka sig till utbildning och kompetensutveckling i de expanderande tekniska sektorerna där det råder arbetskraftsbrist. Mot bakgrund av detta och av den segregerade arbetsmarknaden i Sverige, bör projekt som bryter dessa mönster särskilt stimuleras, uppmärksammas och spridas.

Genom insatser för att förbättra vägledningsmaterial och utbildning av parter, konsulter och företagsrådgivare bör förutsättningarna finnas för ett integrerat jämställdhetsarbete utan att de personella resurserna behöver utökas.

Den konkreta utformningen av jämställdhetsinsatserna inom de olika insatsområdena bör göras regionalt, bl.a. eftersom situationen för män och kvinnor skiljer sig åt avsevärt mellan olika regionala och lokala arbetsmarknader. Den konkreta utformningen, som således skall utgå från grundliga analyser av regionala och lokala förutsättningar och behov, skall tydligt framgå i de regionala programplaneringsdokumenten.

Därutöver föreslår utredningen att ett mindre belopp bör disponeras nationellt för vissa riktade åtgärder som av olika skäl inte kan eller bör finansieras inom övriga insatsområden, och vars syfte skall vara att stödja jämställdhetsinsatser i mål 3-programmet i sin helhet.

Utredningen "Utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet" lyfte i sitt betänkande (SOU 1999:23) fram ett antal särskilda, riktade insatser på jämställdhetsområdet. Det är denna utrednings uppfattning att dessa insatser behövs som ett stöd till det jämställdhetsarbete som skall ingå i insatsområdena 1-5 samt 7.

Kvalitativa och kvantitativa indikatorer
Under programperioden 2000-2006 bör jämställdhetsperspektivet få större tyngd och vara mer konkret än under tidigare programperiod. De kvantitativa indikatorerna som använts och den uppföljning som gjorts med avseende på jämställdhetsaspekten under perioden 1995-1999 bör finnas kvar, men kompletteras med andra indikatorer och uppföljningsmodeller, som mäter såväl kvantitativa som kvalitativa resultat. Målet för insatsområdet bör följas upp årligen.(Se även kapitel 10.)

Detta kräver ett metodutvecklingsarbete, som bör komma igång under programperiodens inledande fas och som bör beaktas i de regionala programmen.

Könsfördelningen i partnerskapen
Under programperioden 1995-1999 har kvinnorna utgjort ungefär hälften i de regionala mål 3-kommittéerna, medan partnerskapen i mål 4 har haft en högre andel män. Detta är sannolikt ett uttryck för den segregerade arbetsmarknaden, där kvinnor arbetar inom offentlig sektor, i detta fall med arbetsmarknadsfrågor, medan näringslivet i form av privata företag i större utsträckning representeras av män.

En jämn könsfördelning i de kommittéer och partnerskap, som är engagerade i programmen, är en förutsättning för att jämställdhetsperspektivet skall få genomslag i mål 3-progammet. Det är denna utrednings uppfattning att samtliga myndigheter och organisationer som deltar i mål 3-programmet bör ta ett särskilt ansvar för att kommittéerna och partnerskapen på såväl lokal, regional som nationell nivå karakteriseras av en jämn könsfördelning.

Kunskap och utbildning av aktörerna
Ytterligare en förutsättning som måste vara uppfylld för att få ett tillfredsställande resultat av jämställdhetsarbetet är gedigen kunskap hos de involverade aktörerna. Det kan gälla kunskap om situationen för män och kvinnor på arbetsmarknaden och i utbildningssystemet, erfarenheter från andra länder etc.

Innovativa utbildningsinsatser, som syftar till en ökad insikt om jämställdhetsfrågornas betydelse, bör därför genomföras för att förstärka och utveckla partnerskapen, projektanordnare samt de personer som skall handlägga ansökningar och följa upp projekt. Utbildningen kan t.ex. ske i form av miniseminarier där olika företeelser på arbetsmarknaden analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Utredningen föreslår också att en beredningsgrupp tillskapas under Övervakningskommittén med uppgift att dels bevaka jämställdshetsaspekterna i hela mål 3-programmet och vid behov föreslå förändringar, dels utarbeta förslag till Övervakningskommittén för användandet av den särskilda, nationella pott som beskrivits ovan (se även kapitel 8). Vidare bör beredningsgruppen pröva behovet av ett särskilt nätverk med fokus på metodutveckling och utbildning på jämställdhetsområdet.

Gruppen bör ha löpande kontakter med såväl mål 3-organisationen som de regionala partnerskapen. Inom det centrala strukturfondssekretariatet bör finnas en person med ett särskilt ansvar för jämställdhetsfrågorna.

Slutligen föreslår utredningen att Jämställdhetsombudsmannen (JämO) får en plats i Övervakningskommittén.

4.7 Lokalt projektstöd

4.7.1 Bakgrund

En del av Europeiska socialfonden skall avsättas för mindre stöd i förenklad form riktat till den s.k. sociala ekonomin. Med sociala ekonomin avses ideella organisation, kooperativa företag och liknande organisationer utanför den offentliga sektorn som inte i första hand har kommersiellt syfte. Deras verksamhet bygger i regel på en kombination av insatser från anställda och medlemmar. Organisationerna är i regel små och har begränsade egna resurser. De har därför svårt att tillgodogöra sig stödet inom övriga insatsområden .

Lokalt projektstöd (global grants) har under innevarande programperiod förekommit inom de geografiskt avgränsade målområdena men inte i mål 3 och mål 4. Avsikten är att under den kommande programperioden erbjuda ett särskilt insatsområde för den social ekonomins aktörer och därmed stimulera dem att engagera sig aktiviteter som gäller tillväxt och kompetensutveckling i vid mening.

Avsikten är att den sociala ekonomin aktörer skall ges bättre förutsättningar att engagera sig under den kommande programperioden genom att ett särskilt insatsområde inför för dem. Förutom de resurser som på så vis avsätts särskilt för den sociala ekonomin ökar dessutom deras förutsättningar att ta del av övriga insatsområden då lokala projektstöd kan användas för förstudier och projektplanering. Införandet av lokalt pro-

jektstöd innebär inte att den sociala ekonomins aktörer i något avseende är förhindrade att söka stöd inom övriga insatsområden.

4.7.2 Förslag

Här föreslås ett lokal projektstöd som har samma syfte som mål 3 i övrigt, stöd till kompetensutveckling i vid mening. Förslag om lokalt projektstöd utvecklas närmare i bilaga 2.

Målet med lokalt projektstöd är att stödja kompetensutveckling i vid mening inom mindre, lokala organisationer.

Insatsområdet syftar till att stimulera den sociala ekonomins aktörer att engagera sig i tillväxt och kompetensfrågor. Lokalt projektstöd skall ses som ett komplement till övriga insatsområden inom mål 3.

Stödet skall förmedlas på en enkelt och obyråkratiskt sätt och kan avse ett mindre projekt eller en förstudie för att större projekt. Lokalt projektstöd ges via en lokal eller regional förmedlande organisation som genom sin lokalkännedom kan etablera kontakt med potentiella bidragssökare och enkelt förmedla stöd och följa upp verksamheten. Den förmedlande organisationen, mellanhandsorganisationen är formellt slutlig stödmottagare och svara för information, beslut om stöd, utbetalning och uppföljning.

Mellanhandsorganisation
Det lokala projektstödet skall administreras genom regionala mellanhandsorganisationer. Mellanhandsfunktionen bör utses efter upphandling som genomförs av det regionala mål 3-kontoret och det lokala partnerskapet i varje län. Upphandlingen bör föregås av ett ingående samråd med den sociala ekonomins aktörer inom regionen. Det är viktigt att de får tillfälle att framföra synpunkter på valet av mellanhand och vilka krav som skall ställas vid upphandlingen. Upphandlingen bör inledningsvis avse treårsperioden 2000-2002. Det bör ankomma på strukturfondssekretariatet och Övervakningskommittén att fastställa principer och riktlinjer för hur upphandlingen skall genomföras. Det är lämpligt att Övervakningskommittén utser ett särskilt utskott som medverkar till att utarbeta riktlinjerna för hur det lokala projektstödet skall administreras och som följer insatsområdet. I huvudsak bör en mellanhand anlitas i varje län, men det bör även vara möjligt att anlita flera organisationer som mellan hand eller att låta en mellanhand svara för verksamheten i två län.

Avsikten med att engagera en mellanhand genom upphandling är att finna någon en lämplig organisation som har god kännedom om den sociala ekonomin i regionen och som har förutsättningar att administrera stödet och sköta redovisning och uppföljning. Genom att gå ut med en öppen förfrågan blir det möjligt för olika organisationer att erbjuda olika metoder för uppdraget. Genom att använde en mellanhandsorganisation som fungerar som slutlig stödmottagare kan redovisningen av mindre projekt ske i agregerad form och därmed förenklas.

Mellanhandsorganisationen kan vara en offentlig eller privat organisation som har en allmännyttig inriktning. Organisationer som kan vara lämpliga och intresserade är t. ex. kooperativa utvecklingscentra och regionala sammanslutningar av ideella organisationer.

Mellanhandsorganisationens uppgift blir att informera om möjligheterna till lokalt projektstöd, behandla inkomna ansökningar, besluta om stöd samt svara för utbetalning, redovisning, uppföljning och kontroll. Mellanhanden blir slutlig stödmottagare och svara inför strukturfondssekretariatet inom AMS för att medlen används enligt de riktlinjer som överenskommit.

Lokalt projektstöd

Lokalt projektstöd bör utformas så att mellanhandsfunktionen erhåller den tilldelade medelsramen i förskott. Mellanhanden får själv stå risken om pengar betalas ut i strid med den överenskommelse som gäller för mellanhandsuppdraget. Mellanhandsorganisationen ansvarar för redovisning av hur tilldelade medel har förbrukats och vilka resultat som uppnåtts.

Stödet bör uppgå till lägst 10 000 kr och högst 100 000 kr per projekt. Inom den ramen bör det vara möjligt att finansiera mindre projekt och förstudier i sin helhet eller att delfinansiera projekt som också har annan finansiering.

Det lokala projektstödet skall avse kompetensutveckling i vid mening. Det kan omfatta exempelvis utbildning, studiebesök, praktik och andra aktiviteter som ökar de deltagande individernas möjligheter att behålla eller få ett nytt arbete. Stöd får användas till löner, arvoden, resor, lokalhyror och liknande utgifter som kan förekomma.

Under innevarande programperiod har förskott i regel inte förekommit inom ramen för mål 3 och mål 4 utan stöd har betalats ut i efterskott mot dokumenterade utgifter. Det har inneburit att små organisationer med begränsade resurser inte kunnat utnyttja stödet då de inte haft likviditet nog att ligga ute med pengar tills projektet är genomfört. Därför bör det

lokala projektstödet utformas så att det blir möjligt att betala ut del av stödet i förskott.

Det bör vara mellanhandsfunktionens uppgift att redovisa hur tilldelade medel använts och vilka resultat som uppnåtts.

5 Särskilt om den generella stimulansen till kompetensutveckling av anställda

5.1 Definitioner

Analysen är den kompetens- och verksamhetsanalys som ligger till grund för stimulansen. En **lokal överenskommelse** om kompetensutveckling mellan de kollektivavtalsslutande parterna skall grundas på en sådan analys. I de fall det på arbetsplatsen inte finns kollektivavtalsslutande parter skall det finnas en **handlingsplan** för de planerade kompetensutvecklingsinsatserna. Handlingsplanen måste bygga på en kompetens- och verksamhetsanalys som har genomförts med stöd av insatsområde 1 i mål 3.

För att få del av stimulansen skall en **anmälan** skickas till mål 3-kontoret. Anmälan skall innehålla uppgifter som sedan ligger till grund för beslutet om utbetalning av stimulansen. I anmälan skall även anges att det finns en relevant överenskommelse/handlingsplan för kompetensutveckling vid företaget. Den lönekostnad som skall anges i anmälan avser bruttolönen, dvs. lön inklusive skatt men exklusive avgifter enligt lag och avtal (arbetsgivaravgifter och sociala avgifter).

Begreppet **företag** inkluderar förutom aktiebolag även handelsbolag, enskild firma, offentligt ägda aktiebolag, ekonomiska föreningar och ideella organisationer m.m. inom den icke-offentliga sektorn. Företag skall i detta kapitel jämställas med myndigheter och förvaltningar i offentlig sektor. Definitionen gäller där inget annat anges.

Med **kompetensutveckling** avses här intern eller extern utbildning samt andra former av organiserat lärande i arbetet som möjliggör deltagande i exempelvis projektarbete eller jobbrotation.

5.2 Överenskommelse/handlingsplan och anmälan

Överenskommelse eller handlingsplan
Det finns två huvudsakliga sätt att ta del av stimulansen:

- I de *företag där det finns lokala fackliga organisationer* är en överenskommelse grunden för stimulansen. Överenskommelsen skall baseras på en analys av kompetens- och verksamhetsbehoven i företaget. Små och medelstora företag kan ansöka om stöd för genomförandet av analysen inom ramen för insatsområde 1 i mål 3.
- I de *företag där lokala fackliga organisationer saknas* skall en handlingsplan beträffande kompetensutvecklingsinsatserna upprättas i samråd med arbetstagarna på arbetsplatsen. Handlingsplanen skall grundas på en kompetens- och verksamhetsanalys genomförd med stöd av insatsområde 1 i mål 3.

Analysen skall omfatta alla anställda, vara aktuell och relevant.

Stimulans beviljas för verksamhetsrelaterad kompetensutveckling, dock ej för sådan kompetensutveckling som arbetsgivaren enligt lag och förordning skall tillgodose. Exempelvis berättigar inte kompetensutveckling i anslutning till rehabilitering av anställda till stimulans. Ej heller introduktionsutbildning av nyanställd, eller utbildning av en person som återkommer i arbete efter en längre tids ledighet eller frånvaro. Alla anställda skall omfattas av analysen, även den eller de som personer som tillhör någon av de ovan nämnda kategorierna.

Överenskommelsen/handlingsplanen skall innehålla en beskrivning av hur kompetensutvecklingsarbetet skall bedrivas och är grunden för den anmälan som skickas till det regionala mål 3-kontoret.

Anmälan

- För *företag med lokala fackliga organisationer* skall anmälan vara undertecknad av arbetsgivaren och den/de fackliga organisationerna.
- För *företag där lokala fackliga organisationer saknas* skall anmälan undertecknas av arbetsgivaren samt en representant för arbetstagarna.

I anmälan skall intygas att det finns en överenskommelse/handlingsplan. Anmälan skickas till det regionala mål 3-kontoret som fattar beslut om stimulansens storlek. Beräkningen av stimulansbeloppet sker utifrån de

uppgifter som lämnas i anmälan (se vidare under avsnitt 5.3 Godkännande och utbetalning).

Särskilt om stimulansens utformning för den privata sektorn

Med privata företag avses under denna rubrik även offentligt ägda aktiebolag, handelsbolag, enskilda firmor, ekonomiska föreningar och ideella organisationer.

Följande uppgifter skall finnas i anmälan:

- antal personer, fördelat på kvinnor och män, vid företaget som skall omfattas av kompetensutveckling
- antal timmar per person som kompetensutvecklingen skall pågå
- tidpunkt då handlingsplanen skall vara genomförd. Handlingsplanen får ej, i de avseende den berör stimulansberättigade insatser, sträcka sig längre än 12 månader framåt i tiden
- bruttolönesumman för dem som deltar i kompetensutveckling
- företagets totala bruttolönesumma för det år anmälningen skickas in.

Stimulansen ges med 20 procent av bruttolönen under den tid som kompetensutvecklingen pågår. Stimulansen får dock i normalfallet inte överstiga 1 procent av företagets totala bruttolönesumma.

Mot bakgrund av den tillgängliga medelsramen som anges i vårpropositionen krävs enligt direktiven en ytterligare begränsningsregel i form av ett krontalstak som möjliggör en prioritering av små och medelstora företag. Utredningens förslag är att denna sätts som ett maximalt stöd per företag med 400 000 kronor. Detta innebär att stimulansen blir tillgänglig för alla företag men att den är av störst värde för små och medelstora företag.

För att ytterligare prioritera de minsta företagen föreslår utredningen att alla företag skall ha rätt till en stimulans upp till 20 000 kronor om de i övrigt uppfyller villkoren för stimulansen. Det innebär att takbegränsningen på 1 procent av den totala bruttolönesumman inte tillämpas för de minsta företagen.

Begränsningarna gäller för hela perioden 2000-2002 vilket möjliggör en flexiblare planering av kompetensutvecklingsinsatserna. En anmälan kan skickas in vid flera tillfällen men får totalt inte överskrida de angivna begränsningarna.

Analysen och överenskommelse/handlingsplanen behöver inte skickas in tillsammans med anmälan, men skall finnas tillgänglig vid företaget och skickas in vid begäran. Uppgifter om vilka individer som deltagit i kompetensutvecklingsinsatserna skall också finnas tillgängliga.

För privata företag finns en möjlighet att få stimulansen utbetald i förskott - se vidare under avsnitt 5.3 Godkännande och utbetalning.

Särskilt om stimulansens utformning för den offentliga sektorn

Med offentlig sektor avses offentliga myndigheter och förvaltningar.

Enligt direktiven skall de offentliga verksamheterna jämställas med företag. Samtidigt finns skillnader i förutsättningar mellan det privata och det offentliga området. Till exempel är avgränsningen av "små och medelstora företag" problematisk inom den offentliga sektorn. Det finns också hänsynstagande i förhållande till EU:s regelverk när det gäller att utforma stimulansen som en del av den offentliga arbetsgivarens lönekostnader.

Mot denna bakgrund bör en anpassning av stimulansens utformning ske för offentliga myndigheter och förvaltningar som innebär att stimulansen grundas på lönekostnaden och kostnaden för att genomföra kompetensutvecklingsinsatserna . Detta förutsätter att den offentliga sektorn anvisas en på förhand angiven andel av den totala kostnadsramen. Utredningen föreslår att andelen bestäms utifrån den offentliga sektorns andel av det totala antalet anställda.

Följande uppgifter skall finnas med i anmälan:

- antal personer, fördelat på kvinnor och män, vid företaget som skall omfattas av kompetensutveckling
- antal timmar per person som kompetensutvecklingen skall pågå
- tidpunkt då handlingsplanen skall vara genomförd. Handlingsplanen får ej sträcka sig längre än 12 månader framåt i tiden.
- bruttolönesumman för dem som deltar i kompetensutveckling
- företagets totala bruttolönesumma för det år anmälningen skickas in
- kostnaden för kompetensutvecklingsinsatser genomförande utöver lönekostnaden.

Uppgifter om verksamhetens totala kompetensutvecklingskostnad (lön, deltagare, lokal, material, resor och konsult/lärarkostnad) skall finnas tillgängliga hos arbetsgivaren och kunna skickas in på begäran.

Stimulans ges med högst motsvarande 20 procent av bruttolönen för de anställda som deltar i kompetensutveckling eller 1 procent av den totala bruttolönesumman per år. Begränsningen gäller för perioden 2000-2002.

Analysen och överenskommelsen/handlingsplanen behöver inte skickas in tillsammans med anmälan men skall finnas tillgänglig och skickas in vid begäran.

Utredningen anser att det vore en fördel om parterna inom den offentliga sektorn förde en diskussion om stimulansens tekniska utformning för offentliga myndigheter och förvaltningar. Denna bör kunna ligga till grund för en trepartsöverenskommelse med regeringen. En sådan trepartsöverenskommelse kan också omfatta stödet till kompetens- och verksamhetsanalyser till offentliga verksamheter inom insatsområde 1.

5.3 Godkännande och utbetalning

Anmälan (både från privat och offentlig sektor) sänds till det regionala mål 3-kontoret som fattar ett preliminärt beslut om stimulansen baserat på de uppskattade uppgifter som har angivits. Det preliminära beslutet meddelas företaget.

När kompetensutvecklingsinsatserna enligt handlingsplanen är genomförda skall detta redovisas till mål 3-kontoret.

- För *företag med lokala fackliga organisationer* skall anmälan vara undertecknad av arbetsgivaren och den/de fackliga organisationerna.
- För *företag där lokala fackliga organisationer saknas* skall anmälan undertecknas av arbetsgivaren samt en representant för arbetstagarna.

Redovisningen skall skickas in till mål 3-kontoret senast två månader efter det datum då insatserna, enligt anmälan, skall vara genomförda. Om så är fallet underrättar mål 3-kontoret AMS ekonomiadministration som verkställer utbetalningen genom en kreditering av företagets skattekonto med det belopp som stimulansen uppgår till. Denna tekniska lösning blir möjlig den 10 oktober 1999 då AMS ekonomiadministration enligt riksdagsbeslut den 14 juni 1999 börjar betala ut anställningsstöd via en kreditering av företagens skattekonto. Utredningens föreslår att lagen och förordningen

(1999:591) utvidgas till att även omfatta utbetalningar/krediteringar från mål 3-programmet.

Om företaget vill, finns en möjlighet till förskottsutbetalning. Detta sker genom att en krediteringen sker med det beräknade stimulansbeloppet redan i anslutning till det preliminära beslutet, dvs. innan insatserna är genomförda. Beslut om förskottsutbetalning kräver dock att arbetsgivaren vid anmälan i förhand godkänner en eventuell framtida debitering av skattekontot. En debitering sker i de fall redovisningen visar att kompetensutvecklingsinsatserna inte har genomförts (hela beloppet), eller endast delvis har genomförts (ett delbelopp). En debitering av skattekontot kan också ske i de fall då redovisningen inte har inkommit senast två månader efter det att insatserna skulle vara genomförda. I dessa fall debiteras skattekontot med hela stimulansbeloppet. Huruvida detta är skattetekniskt möjligt kräver dock ytterligare beredning.

5.4 Information och utvärdering

I utredningsdirektiven sägs att en utvärdering av insatserna skall ligga till grund för hur kompetensutvecklingen skall hanteras i den efterföljande delen av programperioden. Arbetsmarknadens organisationer, både på regional och nationell nivå, har ansvaret för att, tillsammans med mål 3 sekretariatet informera om, följa upp och utvärdera insatsområdet. Detta bör ske kontinuerligt redan från programstarten. I detta ingår att också följa medelsförbrukningen så att det på ett tidigt stadium finns möjlighet att diskutera och ta ställning till åtgärder i en situation där huvuddelen av medlena är intecknade.

Utvärderingen bör omfatta både kvalitativa och kvantitativa aspekter. Detta innebär att man i utvärderingen bör mäta om kompetensutvecklingssatsningen har lett till en kvantitativ ökning av kompetensutvecklingen samt om stimulansen används till rätt saker, dvs. inte använts till annat än verksamhetsrelaterad kompetensutveckling, ej heller till sådant som arbetsgivaren enligt lag och avtal skall ansvara för. Ett av de viktigaste målen med utvärderingen bör vara att utröna om stimulansen har bidragit till en ökning av kompetensutvecklingsinsatserna i företagen samt om stimulansen har bidragit till att starta processer i företaget som syftar till att kontinuerligt öka kompetensen hos de anställda och verksamhetens kvalitet och ekonomiska resultat.

5.5 Mindre företag

Som framgår av avsnitt 5.2 har alla företag en möjlighet att få lägst 20 000 kronor i stimulans, förutsatt att villkoren är uppfyllda. Detta förslag till gräns har tillkommit för att särskilt intressera mindre företag. Med ett tak på 1 procent av den totala bruttolönesumman finns en risk för att det lilla företaget inte alls skulle ta del av stimulansen. Med en lägsta gräns på 20 000 kronor, tror utredningen att stimulansen även kommer att attrahera små företag.

Företag utan anställda
Även egenföretagare utan anställda (soloföretagare) kan få tillgång till stimulansen, under förutsättning att företagaren deltar i ett lokalt nätverk med stöd av mål 3 och att man inom detta har upprättat en plan för hur man gemensamt skall utveckla kompetensen.

Enskild firma
För att en enskild firma skall kunna få del av stimulansen föreslår utredningen att det i programplaneringskomplementet fastställs ett högsta belopp för bruttolönekostnaden.

5.6 Räkneexempel

Följande räkneexempel syftar till att belysa den totala kostnaden för stimulansen. Beräkningarna avser enbart den privata sektorn eftersom delvis andra förutsättningar gäller inom den offentliga sektorn. Med den privata sektorn avses här alla privatanställda oavsett företagsform, dvs. även offentligt ägda aktiebolag, ideella organisationer och ekonomiska föreningar.

Förutsättningar
- Antalet privatanställda uppgår till 2,3 miljoner (av totalt 3,5 miljoner anställda)
- Företagens avgifts- och skattebetalningar reduceras med 20 procentenheter av bruttolönen under den tid som den anställde deltar i kompetensutvecklingsinsatser enligt den lokala överenskommelsen/ handlingsplanen. (Detta motsvarar en nedsättning av arbetsgivaravgiften med 20 procentenheter. Om man tar hänsyn till lönebikostnaderna enligt lag och avtal uppgår stimulansen till cirka 14 procent av den totala lönekostnaden.)

- Stimulansen kan uppgå till högst 1 procent av den totala bruttolönesumman (beräknad på årsbasis) och till maximalt 400 000 kronor per företag under perioden 2000-2002
- Den genomsnittliga bruttolönen per anställd/år antas vara 200 000 kr.

I beräkningarna har hänsyn inte kunnat tas till att de minsta företagen i vissa fall har rätt till en stimulans på 20 000 kronor.

Stimulansens storlek
När det gäller i vilken utsträckning företagen kommer att utnyttja stimulansen finns en undersökning från DEMOSKOP som på uppdrag av SAF i februari 1999 genomförde en undersökning av svenska företagsledares åsikter om kompetensutveckling. Av denna framgår bl.a. att nio av tio företagsledare var intresserade av att utnyttja möjligheten till sänkta arbetsgivaravgifter under den tid man lägger ner på kompetensutveckling. Den andel av den totala arbetstiden som man på detta sätt skulle avsätta för kompetensutveckling uppskattas i genomsnitt till 3,6 procent under ett år.

Utifrån denna undersökning kan följande antagande göras om det genomsnittliga stimulansbeloppet: bruttolönen/år (200 000 kr) X stimulansens storlek (20 procentenheter av lönen) X nedlagd tid på kompetensutveckling (3,6 procent av arbetstiden). Detta innebär: 200 000 x 0,2 x 0,036 = 1 440 kronor.

Den maximala stimulansen per anställd uppgår till 200 000 x 0,01 = 2 000 kr vilket motsvarar 5 procent av arbetstiden under ett år. Takbeloppet om 400 000 kr/per företag innebär att den maximala stimulansen kan ges till företag med upp till 200 anställda. Om man utgår från den ovan antagna genomsnittliga stimulansbeloppet/anställd inträder takbeloppsbegränsningen vid 278 anställda.

Kostnader
Enligt DEMOSKOP-undersökningen planerar hälften av företagen för att de närmaste åren genomföra någon form av kompetensutveckling för alla anställda. Antalet anställda i företag med högst 278 anställda uppgår till ca 1,4 miljoner. Om man antar att hälften av dessa får del av stimulansen och att den stimulansberättigade tiden i genomsnitt är 3,6 procent av arbetstiden under ett år, uppgår kostnaden till ca 1 miljard kronor (700 000 anställda x 1 440 kr/anställd).

Antalet företag med mer än 278 anställda uppgår till ca 1 000. Om man antar att två tredjedelar av dessa företag genomför kompetensutvecklingsinsatser så att de är berättigade till maxbeloppet på 400 000 kronor tillkommer knappt 300 miljoner kronor. Den totala kostnaden blir då ca 1,3 miljarder kronor.

Om man utgår från det orealistiska antagandet att alla företag skulle utnyttja stimulansmöjligheterna blir den maximala kostnaden följande: I företag med upp till 200 anställda arbetar ca 1,3 miljon personer - total kostnad 2,6 miljarder kronor. Antalet företag med fler än 200 anställda är ca 1 200. Om alla dessa erhåller 400 000 kronor blir kostnaden ytterligare 480 miljoner kronor. Totalt drygt 3 miljarder kronor.

Kommentarer

Andelen privatanställda uppgår till 66 procent av det totala antalet anställda. För kompetensutveckling av anställda har regeringen föreslagit ett belopp om totalt 2,4 miljarder kronor. Om dessa fördelas i relation till andelen privatanställda finns cirka 1,6 miljarder kronor för kompetensutveckling inom den privata sektorn. Härvid bör dock beaktas att dessa medel också ska täcka stödet till kompetens- och verksamhetsanalyser i små och medelstora företag.

Vidare bör noteras att ovanstående räkneexempel avser hela landet, dvs. även mål 1-området. Anledningen till detta är att de medel som anvisades i vårpropositionen för kompetensutveckling avser hela landet.

Om man utgår ifrån att stimulansen per anställd i den privata sektorn uppgår till i snitt 1 440 kronor och att 1,2 miljarder kronor av de tillgängliga 1,6 miljarder kronorna avsätts för den generella stimulansen, kommer insatserna att kunna omfatta drygt 800 000 anställda. Om stimulansen per anställd inom den offentliga sektorn är av samma storlek som inom den privata sektorn omfattas totalt 1 250 000 anställda, dvs. 36 procent av alla anställda.

Kompetensfrågorna är en gemensam angelägenhet och ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, facklig organisation och anställda. Den här föreslagna stimulansen avser enbart att täcka en mindre del av företagens kostnader för kompetensutveckling. Ett huvudsyfte är att bidra till att starta processer för kompetensutveckling i företag, myndigheter och förvaltningar.

Inom nuvarande mål 4 finns, inom ramen för det s.k. steg 2, ett system för stöd till kompetensutveckling för i första hand småföretag. Stödet be-

räknas utifrån genomförda utbildningsdagar och deltagare. Stödet utgår med 50 procent av lönekostnaden (inklusive lönebikostnader) för de anställda som deltar i utbildning och 50 procent av styrkta utbildningskostnader. Det maximala stödet per företag beror på företagets storlek, dock högst 600 000 kr för företag med 151-250 anställda.

Fram till halvårsskiftet 1999 har 56 000 personer vid 3 270 företag deltagit i steg 2-utbildningar. Det totala beviljade stödbeloppet uppgår till 376 mkr. Bidraget per deltagare har uppgått till i snitt 6 730 kr och snittbidraget per företag till 115 000 kr.

Detta stöd, som således har en begränsad räckvidd jämfört med den nu aktuella stimulansen, har andra utgångspunkter och förutsättningar. Det torde varken vara möjligt eller önskvärt att långsiktigt bygga upp en stimulans till kompetensutveckling i företag med sådana stödnivåer.

6 Förslag till finansieringsplan

Enligt direktiven skall utredaren ställa upp en vägledande finansieringsplan för insatsområdena och för varje år specificera den planerade tilldelningen av anslag från socialfonden. Det totala bidraget för varje år från fonderna skall vara förenligt med den gällande budgetplanen.

Förutsättningar för finansieringsplanen
Medelsramen för mål 3 i Sverige är preliminärt beräknad till 750 miljoner euro från Europiska socialfonden (ESF) för åren 2000-2006. Av dessa medel skall 4 procent avsättas till en resultatreserv för fördelning till de insatsområden som bedöms ha uppnått goda resultat (strukturfondsförordningen artikel 7.5). Denna skall fördelas av kommissioner, i nära samråd med varje medlemsstat, senast den 31 mars 2004. Resultatreserven uppgår till 30 miljoner euro.

Detta innebär att de medel som nu skall fördelas i finansieringsplanen uppgår till 720 miljoner euro. Enligt den av Regeringskansliet anvisade växlingskursen på 8,50 SEK motsvarar detta 6 120 miljoner kronor för hela perioden och 875 miljoner kronor per år.

Medelsramen för mål 3 skall enligt strukturfonsförordningen (artikel 7.7) indexregleras från och med den 1 januari 2000 med 2 % per år. Dessa indexmedel är ej inräknade i föreliggande förslag till finansieringsplan.

I programplaneringen för socialfondens stödåtgärder skall en skälig andel av socialfondens anslag delas ut i form av små bidrag till lokala grupper och mindre projekt som normalt har svårt att få stöd via de traditionella systemen. (socialfondsförordningen artikel 4.2). Här föreslås att 3 procent av det årliga ESF-bidraget avsätts för mindre projekt av lokal karaktär. Det innebär 26 mkr/år.

Stödet från ESF inkluderar också ett bidrag till de tekniska stödåtgärder som genomförs som ett led i programplaneringen och genomförandet. Omfattningen av det tekniska stödet är föremål för förhandlingar med kommissionen. Här antas att det tekniska stödet är av samma storlek som

inom nuvarande mål 4, dvs. 5 procent av det totala ESF-bidraget. Detta motsvarar 44 mkr/år.

Regeringen har i vårpropositionen (prop 1998/99:100) anvisat 2 400 mkr för kompetensutveckling under åren 2000-2002. Beloppen inkluderar medfinansering från ESF. Därav beräknas 400 mkr förbrukas år 2 000 och 1 miljard kronor vardera för år 2001 och 2002.

Enligt direktiven skall dessa medel inkludera analyser av arbetsorganisationen och därmed relaterande kompetensbehov i små och medelstora företag m.m. Offentlig verksamhet skall jämställas med företag.

De i vårpropositionen anvisade medlen för kompetensutveckling avser hela riket. Det framtida mål 3 omfattar inte de områden som ingår i nya mål 1. Samtidigt fastslås i direktiven att mål 3-programmet skall utge en referensram för socialfondens insatser utanför målområdet.

Mål 1-områdena omfattar ca 11 procent av befolkningen. Här antas att de av regeringen anvisade medlen fördelas mellan mål 3-området och mål 1-området i förhållande till befolkningsandelen. Det innebär att 89 procent, eller 2 136 mkr faller inom mål 3. Vidare antas att medfinanseringen från ESF uppgår till 50 procent, dvs. 1 068 mkr för hela treårsperioden eller i genomsnitt till 356 mkr/år med en tyngdpunkt på åren 2001 och 2002.

Härvid bör noteras att ESF bidrar till genomförandet av motsvarande insatser inom mål 1-området så att man för hela landet når den i vårpropositionen angivna nivån på 2,4 miljarder kronor. Dessa medel tillkommer utöver ESF-bidraget till mål 3.

Enligt direktiven skall stimulanserna till den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen utgå under perioden 2000-2002. En utvärdering av dessa insatser skall ligga till grund för hur kompetensutvecklingen skall hanteras i den efterföljande delen av programperioden.

Detta medför att det inte är möjligt att utforma en specificerad finansieringsplan för hela programperioden. Fördelningen på olika insatsområden är beroende av i vilken form och i vilken omfattning som stimulansen till kompetensutveckling för anställda kommer att ingå i programmet också för den senare delen av programperioden.

Mot den bakgrunden omfattar det detaljerade förslaget till finansieringsplan endast de tre första åren i programperioden. När det gäller de efterföljande fyra åren kan en specificerad fördelning göras först under år

2002. Därvid bör eftersträvas att man i ett och samma sammanhang även fördelar de medel som är avsatta till resultatreserven. Till grund för fördelningen av resultatreserven skall ligga den halvtidsutvärdering som skall genomföras enligt strukturfondsförordningen artikel 42. Detta motiverar att halvtidsutvärderigen för Sveriges del äger rum redan under år 2002.

Redan nu bör dock läggas fast att utgångspunkten för finansieringsplanen för den senare delen av programperioden är att den övergripande inriktningen av programmet skall ligga fast över hela programperioden, dvs. en koncentration på utveckling av de mänskliga resurserna i arbetslivet och att insatserna skall riktas mot både anställda och arbetslösa. Samtidigt måste givetvis fördelningen av resurserna till de olika insatsområdena anpassas till utvecklingen på arbetsmarknaden, erfarenheterna från den inledande delen av programperioden och då särskilt på utvärderingen av den generella stimulansen till den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen.

Bidragen till de olika insatsområdena

Målen med och utformningen av de olika insatsområdena beskrivs närmare i kapitel 4. I detta kapitel läggs förslag om fördelningen av ESF-medel till respektive insatsområde. Härvid har en detaljerad finansieringsplan utarbetats för åren 2000-2002. För perioden 2003-2006 görs en mer översiktlig fördelning.

Vidare behandlas omfattningen av den offentliga och i förekommande fall privat medfinansieringen. När det gäller den offentliga medfinansieringen ligger det inte i utredningens uppdrag att lägga förslag om på vilket sätt denna skall säkerställas. När det gäller insatsområdena 1, 2 och 3 finns en modell för detta genom tekniken med skattekreditering. Utredningen vill dock betona betydelsen av att formerna för medfinansiering klarläggs i god tid före programstarten även för övriga insatsområden.

Av kapitel 4 framgår att det på regional nivå kommer att finns utrymme för att i den regionala planeringsprocessen göra prioriteringar och finansiella omfördelningar mellan de olika insatsområdena. Sådana omfördelningar är i första hand aktuella dels mellan insatsområdena 1 och 2 som har en i direktiven gemensamt angiven finansieringsram och dels mellan insatsområdena 3, 4 och 5. För att möjliggöra en sådan omfördelning föreslås att insatsområdena 1 och 2 respektive 3, 4 och 5 erhåller en gemensam finansiell ram i finansieringsplanen. När det gäller insatsområdena 6 och 7 är de av annan karaktär och bör inte bli föremål för regionala omfördelningar.

Insatsområde 1 - kompetens och verksamhetsanalyser.
Insatsområde 1 omfattar stöd till analyser som skall leda till utveckling av arbetsorganisationen och därmed relaterade kompetensbehov i små och medelstora företag m.m. Offentliga verksamheter skall jämställas med företag. Detta insatsområde bygger vidare på steg 1 inom nuvarande mål 4.

Här beräknas att ESF-bidraget uppgår till 95 mkr/år. Detta innebär en minskning jämfört med föregående programperiod då ESF-bidraget för motsvarande verksamhet uppgick till ca 125 mkr/år.

Utöver ESF-bidraget tillkommer en offentlig medfinansiering med 95 mkr/år och en privat medfinansiering med 190 mkr/år. Detta baserad på samma fördelningsnyckel som gäller inom nuvarande mål 4.

Nära knytet till analyserna av arbetsorganisation och kompetensbehoven i de små och medelstora företagen är ett stöd till uppbyggnaden av nätverk mellan småföretag (inklusive enmansföretag) i syfte att stimulera kompetensutveckling och förnyelsekapacitet. Inom nuvarande mål 4 finns från ESF-medel för dessa ändamål avsatt ca 55 mkr/år. Lika mycket tillkommer genom en offentlig medfinansiering. Någon privat medfinansiering medräknas inte för denna åtgärd. Här beräknas att 50 mkr/år i ESF-bidrag avsätts för nätverksbygge och lika mycket i form av offentlig medfinansiering.

Insatsområde 2 – generell stimulans för kompetensutveckling
Enligt direktiven skall bidraget till kompetensutveckling fördelas så att huvuddelen faller under åren 2001 och 2002. Motivet för detta är att det förutsätts att analysen av verksamheten och de anställdas kompetensbehov föregår stimulanserna till den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen.

Här beräknas att över hela treårsperioden avsätts 261 mkr/år i ESF-bidrag och lika mycket i offentlig medfinansiering. Merparten av medlen beräknas dock bli förbrukade under åren 2001 och 2002.

Stimulansen från mål 3 syftar till att täcka en mindre del av kostnaderna för insatserna. Som närmare utvecklas i kapitel 4.2 och kapitel 5 beräknas ESF-bidraget och den offentliga medfinansieringen sammantaget motsvara 20 procent av bruttolönekostnaden under den tid som de berörda personer deltar i kompetensutvecklingsinsatserna. Merparten av lönekostnaderna bärs således av berörda arbetsgivare. Om man också ser till kostnaderna för att genomföra utbildningsinsatserna är arbetsgivarnas kostnadsansvar ännu större. Eftersom syftet med stimulansen är att ge ett stöd till att få

igång processerna på arbetsplatserna kring verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingsaktiviteter har i finansieringsplanen inte angivits någon privat medfinansiering.

När det gäller den offentliga sektorn föreslås en modell för stimulansen som inte enbart grundas på lönekostnaderna för de som deltar i kompetensutvecklingsinsatserna utan även på arbetsgivarnas kostnader för att genomföra dessa. Arbetsgivarnas eget kostnadsansvar är dock detsamma som inom den privata sektorn.

Insatsområde 3 - jobbrotation
Detta insatsområde syftar till att ge stöd till utbildnings- och utvecklingsinsatser riktade mot anställda i kombination med att arbetsgivaren gör en arbetsmarknadspolitiskt motiverad motprestation. Det kan gälla t.ex. vikariat, praktikplatser m.m. I detta kan också ingå olika former av lärlings- och inskolningsplatser för att underlätta övergången från utbildning till arbetsliv.

Detta motiverar att den ekonomiska stimulansen ligger på en relativt hög nivå, dvs. stödet till kompetensutvecklingsinsatserna på arbetsplatsen blir större genom att arbetsgivaren gör en motprestation. Storleken på bidraget bör kunna variera beroende på åtgärdsprogrammens utformning. Huvudprincipen bör dock vara att stödet uppgår till 50 procent av lönekostnaden för den som deltar i utbildningen samt att det även utgår ett bidrag på 50 procent av de verifierade utbildningskostnaderna (upp till en viss nivå). Samtidigt förutsätts arbetsgivarna stå för lönekostnaderna för ersättarna (vikarier, praktikanter etc). Kopplat till insatsområde 4 och 5 kan stöd i vissa fall också ges till introduktionsutbildning för ersättarna.

Här har antagits att ESF bidrar med 25 procent av kostnaderna, att den offentliga medfinansieringen likaså är 25 procent och att den privata medfinansieringen uppgår till 50 procent.

Sammantaget föreslås ett ESF-bidrag på 160 mkr/år, en offentliga medfinansieringen på samma nivå vilket medför att den privata medfinansieringen uppgår till 320 mkr/år.

Insatsområde 4 – Integration och mångfald
Detta insatsområde bör präglas av ett nära sampel med i första hand insatsområdena 3 och 5. De innebär att de medel som avsätts här är beroende bl.a. av regionala behov och prioriteringar. Samtidigt behövs också medel för åtgärder som inte inryms inom de övriga insatsområden.

För detta insatsområde beräknas 100 mkr/år från ESF och 100 mkr/år offentlig medfinansiering. Någon privat medfinansiering har inte antagits även om detta kan komma att bli aktuellt för enskilda åtgärder.

Insatsområde 5 – Ökad anställbarhet
Åtgärderna inom detta insatsområde bör i första hand inriktas på att öka anställbarheten för individer som står utanför den reguljära arbetsmarknaden. Utformningen av åtgärderna är i hög grad beroende av de initiativ som utvecklas inom den regionala och lokala planeringsprocessen.

För detta område kan man i regel inte räkna med någon privat medfinansiering. Fördelningen mellan ESF och offentlig medfinansiering har antagits vara hälften var.

Här beräknas att ESF-bidraget uppgår till 129 mkr/år samt att den offentliga medfinansieringen uppgår till samma volym.

Insatsområde 6 - Integrerade jämställdhetsinsatser
Jämställdhetsinsatserna förutsätts vara ett prioriterat område för hela mål 3. Eftersom dessa skall vara en integrerad del i de olika insatsområdena skall de konkreta åtgärderna finansieras inom respektive insatsområde.

Utöver detta bör det dock finnas en mindre pott för vissa riktade åtgärder som av olika skäl inte kan eller bör finansieras inom övriga insatsområdena. Denna pott bör disponeras på nationell nivå.

Här har anvisats 10 mkr/år i ESF-bidrag och lika mycket i offentlig medfinansiering. Någon privat medfinansiering har inte kalkylerats.

Insatsområde 7 - lokalt projektstöd
Små lokala grupper och mindre projekt har ofta svårt att få stöd vi de traditionella systemen. Detta insatsområde syftar till att ge stöd till mindre projekt av lokal karaktär som överensstämmer med programmets inriktning. Stödet skall fördelas genom en "mellanhandsorganisation", i regel på regional nivå. Programmet är ett komplement till övriga insatser och begränsar inte möjligheterna att söka stöd inom övriga insatsområden.

Till programmet för mindre projekt av lokal karaktär föreslås 26 mkr/år i ESF-bidrag. Här har vidare antagits en offentlig medfinansiering på samma nivå. Privat medfinansiering torde inte vara aktuell inom detta insatsområde.

Finansieringsplan per år för perioden 2000-2002
(Miljoner skr)

	ESF	Offentligt	Privat
Insatsområde 1 och 2	406	406	190
Därav:			
Kompetens o verksamhetsanalyser	95	95	190
Utveckling av nätverk	50	50	-
Generella kompetensutv.stimulanser	261	261	-
Insatsområde 3, 4 och 5	389	389	320
Därav:			
Jobbrotation	160	160	320
Integration och mångfald	100	100	-
Ökad anställbarhet	129	129	-
Insatsområde 6	10	10	-
Insatsområde 7	26	26	-
Tekniskt stöd	44	44	-
SUMMA	**875**	**875**	**510**

Översiktlig finansieringsplan per år för perioden 2003-2006
(Miljoner skr)

	ESF	Offentligt
Insatsområde 1 och 2	406	406
Insatsområde 3, 4 och 5	389	389
Insatsområde 6	10	10
Insatsområde 7	26	26
Tekniskt stöd	44	44
SUMMA	**875**	**875**

Anm Till detta tillkommer de medel som kommer att fördelas ur resultatreserven samt indexeringsmedel. Med hänsyn till finansieringsplanens översiktliga karaktär har ingen privat medfinansiering tagits upp för åren 2003-2006.

7 Organisationen av framtida mål 3

Av direktiven för denna utredning framgår att det inom Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) skall biladas ett struktursekretariat som skall fungera som förvaltningsmyndighet för mål 3-programmet. Verksamheten inom mål 3 skall ledas av en särskild övervakningskommitté. AMS skall vara utbetalande myndighet för de medel som beviljas mål 3. Uppgifterna för övervakningskommittén, förvaltningsmyndigheten och den utbetalande myndigheten framgår av Rådets förordning (EG) nr 1260/1999 (artiklarna 9, 34 samt 35)

Beträffande struktursekretariatets ställning inom AMS uttalas i direktiven att sekretariatet skall ha särskilda beslutsbefogenheter enligt AMV:s instruktion och att dess chef skall tillsättas genom beslut av regeringen. Vidare uttalas att det inom AMV skall skapas en ny regional organisation under sekretariatet och inom dess beslutsområde. Den regionala organisationen skall enligt direktiven ha sin utgångspunkt i den nuvarande organisationen för mål 4.

Utredningen har i en skrivelse till regeringen den 16 augusti 1999 redovisat ett förslag till förvaltningsbudget för den nya mål 3-organisationen (struktursekretariatet). Dessutom redovisade utredningen vissa förslag vad gäller det operativa förberedelsearbetet för det nya mål 3. Förslagen hade följande utformning.

- Den nya mål 3-organisationen anvisas 130 mkr per år i förvaltningsmedel inklusive de medel som krävs för att finansiera AMS utbetalningsfunktion för det nya mål 3 och att detta sker på ett särskilt förvaltningsanslag
- Regeringen bör snarast anvisa 8 mkr i särskilda medel för att bekosta de engångsinsatser som behöver genomföras inom ramen för det operativa förberedelsearbetet för det nya mål 3
- Regeringen bör uppdra åt AMS att i samråd med Programkontoret påbörja ett utvecklingsarbete vad gäller systemstöd för det nya mål 3 och anvisar 3 mkr inom ramen för de särskilda medlen för förberedelsearbetet för detta ändamål

- Regeringen bör uppdra åt AMS och Programkontoret att också i övrigt biträda utredningen i det operativa förberedelsearbetet.

I skrivelsen till regeringen redovisade utredningen endast de ställningstaganden som var nödvändiga för att ett förslag till förvaltningsbudget för den nya mål 3-organisationen skulle kunna utarbetas. Med denna utgångspunkt räckte i stort sett de förutsättningar som anges i direktiven. Utredningen såg det dock som angeläget att redan i skrivelsen av den 16 augusti göra vissa förtydliganden.

Ett av dessa förtydliganden gällde den regionala organisationens ställning. Den regionala organisationen kommer att vara en del av sekretariatet. Ingen del av mål 3-organisationen kommer m.a.o. att ingå i länsarbetsnämnderna. Utredningen gör bedömningen att den nya mål 3-organisationen kommer att bestå av en liten central enhet och 18-19 regionala kontor. I Västra Götaland kommer sannolikt att finnas tre eller fyra regionala kontor. I övrigt räknar utredningen med att det kommer att finnas ett kontor per län.

Utredningen betonade också i skrivelsen att den nya mål 3-organisationen bör byggas upp på ett sådant sätt att förutsättningar skapas för en god integrering mellan de synsätt som har präglat nuvarande mål 3 och mål 4. Det är också väsentligt att arbetet genomförs på ett sådant sätt att det engagemang som har kommit till uttryck i de regionala partnerskapen bibehålls och vidareutvecklas. Av särskild betydelse är därvid ett fortsatt starkt engagemang från arbetsmarknadens parter.

I utredningens förslag till förvaltningsbudget, som redovisades till regeringen den 16 augusti 1999, ingår medel för köp av utbetalningstjänster från AMS ekonomiadministration. Avsikten är således att utbetalningsfunktionen bör ligga utanför strukturfondssekretariatet inom AMS.

Särskilda förhållanden gäller för de fyra nordligaste länen (inklusive vissa kommuner i närliggande län) där mål 3-insatser kommer att genomföras inom ramen för mål 1. Länsstyrelserna i Östersund respektive Luleå kommer att, i egenskap av förvaltningsmyndigheter för mål 1, även ha förvaltningsansvaret för mål 3-insatser. Utredningen vill särskilt uppmärksamma vikten av att det bör finnas fristående partnerskap för mål 3 insatserna i de berörda länen samt att mål 3-samordnarna ges förutsättningar att nära samverka med mål 3-organisationen i övrigt. Utredningen vill också framhålla de administrativa och effektivitetsmässiga fördelarna med

att AMS ekonomiadministration får ansvaret för utbetalningsfunktionen av mål 3-medel i hela landet.

Utredningen återkommer till organisationsfrågorna i den skrivelse som skall lämnas till regeringen den 30 september 1999. Då skall bl.a. förslag lämnas om behov av ändringar i AMV:s instruktion.

8 Övervakningskommitténs roll och sammansättning

8.1 Bakgrund

Under programperioden 1995-1999 har mål 3 och mål 4, p.g.a. sina olika inriktningar, haft var sitt samlat programdokument och var sin övervakningskommitté. De båda kommittéerna har dock haft likartade huvuduppgifter: att svara för den övergripande strategin och medelsfördelningen samt för uppföljning och utvärdering av programmen. En annan viktig uppgift har varit att vid behov ta ställning till förändringar i programmen.

Kommittéernas sammansättning har av naturliga skäl skilt sig åt i vissa delar. I övervakningskommittén för mål 3 har följande organisationer varit representerade enligt regeringsbeslut: SAF, Företagarnas Riksorganisation, LO, TCO, SACO, Kommun- och Landstingsförbunden, Arbetsgivarverket, AMS, Statens Invandrarverk (senare Integrationsverket), NUTEK, Socialstyrelsen, Riksförsäkringsverket, Ungdomsstyrelsen, Invandrar- och flyktingpolitiska rådet, Handikappombudsmannen, Folkrörelserådet Hela Sverige Ska Leva, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer, Kooperativ utveckling, Handikappförbunden, samt två representanter för EU-kommissionen. Ordförande har varit en statssekreterare i Arbetsmarknadsdepartementet, senare Näringsdepartementet. SAF och Företagarnas Riksorganisation, som ursprungligen ingick i övervakningskommittén, valde att lämna kommittén i slutet av 1997 respektive början av 1998.

I övervakningskommittén för mål 4 har - enligt regeringsbeslut - följande parter varit representerade: SACO, LO, TCO, SAF, Företagarnas Riksorganisation, Kommun- och Landstingsförbunden, Social-, Utbildnings- och, Näringsdepartementen, Arbetarskyddsstyrelsen, AMS, Högskoleverket, Statens Skolverk, NUTEK, Arbetslivsinstitutet, Rådet för Arbetslivsforskning, Kooperativa Rådet, Folkbildningsrådet samt EU-kommissionen.

Övervakningskommittén för mål 4 har därutöver haft en arbetsgrupp för övervakning och utvärdering som aktivt följt arbetet med programmet och

som sammanträtt månadsvis. Även i övervakningskommittén för mål 4 har en statssekreterare i Arbetsmarknadsdepartementet, senare Näringsdepartementet varit ordförande.

8.2 Rådets förordning om allmänna bestämmelser för strukturfonderna

I Rådets förordning (EG) nr 1260/99 om allmänna bestämmelser för strukturfonderna, artikel 35, stipuleras att varje samlat programdokument skall ha en övervakningskommitté. Övervakningskommittén skall inrättas av medlemsstaten enligt överenskommelse med förvaltningsmyndigheten efter samråd med parterna på arbetsmarknaden. Parterna skall främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i kommittén, som skall inrättas inom tre månader efter beslut från kommissionen om bidrag från fonderna.

Övervakningskommittén står under medlemsstatens behörighet och jurisdiktion. Kommittén skall fastställa sin egen arbetsordning inom den berörda medlemsstatens institutionella, rättsliga och finansiella ram och besluta om den tillsammans med förvaltningsmyndigheten, utifrån de uppgifter som anges i ovan nämnda förordning. En företrädare för kommissionen skall delta i övervakningskommitténs arbete som rådgivare.

8.3 Övervakningskommitténs roll

Enligt ovan nämnda rådsförordning skall övervakningskommittén se till att programmet genomförs på ett effektivt sätt och med kvalitet. Kommittén skall därvid, i enlighet med förordningens artikel 35.3 ha följande uppgifter:

den skall enligt artikel 15 bekräfta eller anpassa programkomplementet inklusive de fysiska och finansiella indikatorer som skall användas vid uppföljningen av programmet. Godkännande från kommittén behövs för alla eventuella senare anpassningar

den skall inom sex månader från det att programdokumentet har godkänts granska och godkänna urvalskriterierna för de insatser eller projekt som finansieras inom varje insatsområde den skall regelbundet utvärdera de framsteg som görs för att uppnå programmets särskilda mål

den skall pröva resultaten från genomförandet, särskilt att målen för de olika insatserna uppnås, samt den utvärdering efter halva programperioden som avses i artikel 42

den skall granska och godkänna den årliga och den slutliga rapporten om genomförandet innan dessa sänds till kommissionen

den skall beakta och godkänna varje förslag till förändring av innehållet i kommissionens beslut om bidrag från Europeiska socialfonden

den skall när som helst föreslå förvaltningsmyndigheten varje anpassning eller översyn av programmet som gör det möjligt att uppnå de mål som anges i artikel 1 eller att förbättra programmets förvaltning, inklusive den ekonomiska förvaltningen. Varje anpassning av programmet skall genomföras i enlighet med artikel 34.3.

I Övervakningskommitténs uppgifter bör ingå att godkänna de regionala programmen. I dessa skall ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv tillämpas.

8.4 Förslag till övervakningskommitténs sammansättning

Under den tidigare programperioden har mål 3 varit inriktat mot åtgärder för arbetslösa och mål 4 på kompetensutveckling för anställda. Det har funnits två skilda programdokument och två övervakningskommittéer. Ett kännetecken för nya mål 3 är att det - i form av *ett* program - syftar till att lösa upp indelningen i insatser för arbetslösa respektive anställda, vilket bl.a. motiveras av att strukturförändringarna på arbetsmarknaden luckrar upp gränserna mellan anställda och arbetslösa.

Med dessa utgångspunkter förefaller det naturligt för utredningen att föreslå dels att en övervakningskommitté ansvarar för mål 3-programmet, dels att denna får en något förändrad sammansättning, jämfört med vad som tidigare varit fallet för mål 3 respektive mål 4.

Det förslag som redovisas nedan bygger på principen att tre grupper av aktörer som berörs av programmen bör vara representerade i övervakningskommittén, nämligen 1) arbetsmarknadens organisationer, 2) berörda myndigheter samt 3) ideella och andra berörda organisationer. Därutöver bör en fjärde grupp som utgörs av representanter för forskarvärlden ingå i

kommittén. Detta motiveras framför allt av de skärpta kraven på uppföljning och utvärdering som ställs såväl av EU-kommissionen som av svenska myndigheter. I Övervakningskommittén bör en så jämn könsfördelning som möjligt eftersträvas.

Utredningen föreslår att Övervakningskommittén för mål 3 får följande sammansättning under programperioden 2000-2006:

SACO
LO
TCO
SAF
Företagarnas Riksorganisation
Arbetsgivarverket
Svenska Kommunförbundet
Landstingsförbundet

AMS
Statens Skolverk
Högskoleverket
NUTEK
Integrationsverket
Svenska EU-Programkontoret
Handikappombudsmannen
Jämställdhetsombudsmannen

Försäkringskasseförbundet
Handikappförbundens samarbetsorganisation
Arbetsgivare inom den sociala ekonomin
Kooperativ Utveckling
Folkbildningsrådet
Folkrörelserådet Hela Sverige Ska Leva
Samarbetsorganisationen för invandrarorganisationerna i Sverige

Arbetslivsinstitutet
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
Rådet för arbetslivsforskning

Ordförande i övervakningskommittén bör vara en statssekreterare i Näringsdepartementet.

En företrädare för EU-kommissionen skall delta i övervakningskommitténs arbete som rådgivare.

Övervakningskommittén bör inrättas, efter beslut av regeringen, så att den kan påbörja sitt arbete den 1 januari 2000. Den bör därefter sammanträda två gånger per år eller oftare om så bedöms nödvändigt. Sekretariatet för mål 3 skall biträda övervakningskommittén samt de till kommittén knutna organ som föreslås nedan.

Utredningen föreslår att ett arbetsutskott, bestående av ledamöter i Övervakningskommittén, utses med uppgift att löpande följa arbetet med programmet. I detta ingår också ett beredningsansvar när det gäller uppföljning och utvärdering.

Utredningen föreslår också att det till Övervakningskommittén knyts tre beredningsgrupper med särskilt ansvar för integrations- och mångfaldsfrågor, jämställdhetsfrågor samt för det lokala projektstöd som föreslås inom insatsområde 7. Beredningsgrupperna bör utses av Övervakningskommittén under år 2000. Ordförande bör vara en ledamot i Övervakningskommittén. I övrigt kan beredningsgrupperna bestå av ledamöter i Övervakningskommittén och/eller företrädare för berörda intresseområden.

Beredningsgruppen för integration och mångfald bör ha till uppgift dels att driva det utvecklingsarbete som föreslås under insatsområde 4 och som syftar till att konkretisera de insatser som skall inrymmas i programmet, dels att aktivt följa samtliga frågor som berör invandrare i mål 3-programmet, samt vid behov till Övervakningskommittén föreslå justeringar i inriktningen av programmet.

Beredningsgruppen för jämställdhetsfrågor bör ha till uppgift dels att bevaka jämställdshetsaspekterna i hela mål 3-programmet och vid behov föreslå förändringar, dels att utarbeta förslag till Övervakningskommittén för användandet av den särskilda, nationella pott som beskrivits ovan. Gruppen bör ha löpande kontakter såväl med mål 3-organisationen och då särskilt med den person inom det centrala mål 3-sekretariatet som bär ett särskilt ansvar för jämställdhetsfrågorna, som med de regionala partnerskapen.

Beredningsgruppen för lokalt projektstöd bör ha till uppgift att särskilt följa insatsområde 7. Därvidlag blir en av de första uppgifterna förberedelser för beslut i Övervakningskommittén om allmänna riktlinjer för det lokala projektstödet enligt det förslag som redovisas under insatsområde 7.

9 Partnerskapens roll och uppbyggnad

9.1 Bakgrund

Partnerskapens betydelse betonas i EU:s sysselsättningsriktlinjer och i regelverket för strukturfonderna. Vid genomförandet av sysselsättningsstrategin har särskilt arbetsmarknadsparternas roll lyfts fram, vilket har särskild betydelse för ESF. Nyckeln till strukturfondernas framtida verksamhet är ett stärkt partnerskap mellan berörda aktörer.

Sverige har en lång tradition av partssamverkan vilken har tagit sig olika uttryck vid olika tider. Erfarenheter från innevarande programperiod visar att det är möjligt och önskvärt att skapa aktiva och engagerade partnerskap som på ett mycket väsentligt sätt kan bidra till ett framgångsrikt genomförande av strukturfondsprogrammen. Dessa erfarenheter ligger till grund för regeringens ställningstagande att den nya genomförandeorganisationen på regional nivå skall ha sin utgångspunkt i den nuvarande organisationen för mål 4 med aktiva partnerskap.

Att så långt det går decentralisera strukturfondernas program är ett viktigt mål enligt de nya förordningarna. De stora dragen i det samlade programplaneringsdokumentet kommer att beslutas gemensamt av kommissionen och medlemsstaterna, men den detaljerade programplaneringen och genomförandet kommer helt och hållet att vara medlemsstaternas uppgift. Det är i detta sammanhang som de regionala partnerskapens roll skall ses.

Det nya mål 3-program som utredningen föreslår förutsätter ett förtroendefullt samarbete mellan många aktörer grundat på ett gemensamt intresse. För detta krävs att det på regional nivå kan skapas ett aktivt och funktionellt partnerskap. Många erfarenheter finns här att hämta från nuvarande mål 3 och mål 4.

9.2 Partnerskapens roll och uppgift

Partnerskapen skall ha en stark ställning i organisationen för programmets genomförande. Partnerskapet utgör organ för regional samordning och genomförande av det nya mål-programmet och den regionala planen. Varje regions särskilda möjligheter och förutsättningar skall användas för att förstärka programmets förverkligande. Partnerskapens engagemang bör prägla hela processen från utredning, formulering av program, förberedelser, organisering, information, genomförande, uppföljning och utvärdering.

Partnerskapen har en särskilt viktig uppgift:
- att utforma regionala program och urvalskriterier
- att informera och visa på möjligheterna
- att inventera och definiera regionala behov
- att följa och bedöma programmets utveckling
- att ge råd och vägledning

Inte minst genom sin kompetens, sitt kontaktnät och sina kunskaper om förhållanden i de delar av samhället de representerar kan de organisationer och intressen som ingår i partnerskapet bidra till beslut inom och information om det nya mål 3-programmet som är anpassade till de grupper de representerar. De har också en roll att skapa legitimitet för den verksamhet de deltar i. Det har betydelse för omvärldens acceptans av och intresse för nya mål 3.

Det är viktigt att ta hänsyn till att arbetsmarknaden och näringslivet ser olika ut i olika delar av landet. Det måste därför inom det nya mål 3-programmet ges vida ramar som kan anpassas till de olika förutsättningarna som finns i länen. Beredskap skall finnas att möta strukturella förändringar på lokala och regionala arbetsmarknader.

De regionala partnerskapen ansvarar för och utformar de regionala programen inklusive urvalskriterier. Dessa skall i det nya mål 3-programmets första fas göras upp för programperiodens första tre år, 2000-2002. Beslut om godkännande av regionala program fattas av övervakningskommittén för ett år i taget och planerna revideras årligen utifrån eventuellt ändrade förutsättningar och erfarenheter. Av de regionala planerna skall framgå det regionala partnerskapets sammansättning.

En regional samordnare skall finnas i vart och ett av de berörda länen och skall ingå i det regionala partnerskapet som representant för förvaltningsmyndigheten. Samordnarens uppgift är att genomföra och utveckla det

regionala programmet i nära samverkan med och på uppdrag av partnerskapet. Samordnaren utgör partnerskapets stöd för det regionala programmets genomförande och fattar myndighetsbeslut, exempelvis om stöd till enskilda projekt. Detta regleras genom en särskild delegationsordning och innebär en uppdelning mellan samordnarens myndighetsbeslut och det ansvar som partnerskapet i sin helhet har för programmets genomförande. Samordnaren ansvarar för att urvalet av projekt i det regionala partnerskapet motsvarar programdokumentets prioriteringar och åtgärder och genomförs i enlighet med dess kriterier, samt att relevanta rapporter avges av det regionala partnerskapet till Övervakningskommittén.

Genomgående för genomförandet av programmet är betoningen av den regionala nivån och partnerskapen. Detta gäller också information om programmet och de erfarenheter som kommer fram. Den regionala planen bör redovisa hur informationen skall spridas och hur prioriteringar sker.

Ett framgångsrikt genomförande av de regionala planerna kommer att bero på det regionala partnerskapets och den regionale samordnarens förmåga och villighet att driva processen framåt.

Vad som sagts ovan skall även gälla de fristående partnerskapen inom mål 1.

På nationell nivå kommer ansvaret för samordningen och förvaltningen att vila på strukturfondssekretariatet inom AMS i samråd med övervakningskommittén enligt vad som framgår av kap 7 och 8.

Utifrån de regionala förutsättningarna kan det också finnas behov av olika former av lokala partnerskap. Frågan om lokala partnerskap bör behandlas i de regionala programmen.

9.3 Partnerskapens uppbyggnad

En grundläggande förutsättning för programmets legitimitet och genomslagskraft är regional uppslutning. Uppdraget att ansvara för uppbyggnaden av partnerskapen för det nya mål 3 har givits ordföranden inom nuvarande mål 3 och ordföranden och vice ordföranden inom nuvarande mål 4.

I formandet av partnerskapen för nya mål 3 bör hänsyn tas till att dessa bör vara representativa i förhållande till programmets inriktning och målgrupper. Därutöver är det angeläget att en jämn könsfördelning efter-

strävas och att ett mångfaldsperspektiv tillämpas. Relevanta och berörda myndigheter och organisationer bör vara företrädda. Representanter för dessa bör vara beredda att ta ett aktivt ansvar för programmets genomförande. Särskild vikt skall läggas vid att det skapas förutsättningar för arbetsmarknadens parter att engagera sig i programmet. Samtidigt bör organisationer och myndigheter som stått utanför de nuvarande partnerskapen för mål 3 och mål 4 och som önskar vara med så långt möjligt beredas utrymme att delta. Detta gäller även företrädare för den sociala ekonomin.

Partnerskapen utser inom sig ordförande och vice ordförande samt har att utforma sina egna arbetsformer. Ordföranden och vice ordföranden skall vara annan än företrädaren för förvaltningsmyndigheten. I de fall partnerskapen blir så stora att det försvårar det löpande arbetet bör det övervägas att inrätta ett arbetsutskott som följer de mer operativa frågorna medan partnerskapet i sin helhet behandlar de övergripande strategiska frågorna.

Detta gäller även de fristående partnerskapen inom mål 1.

9.4 Det fortsatta arbetet

Utredaren har i en skrivelse av den 29 juni uppdragit åt ordföranden i de regionala partnerskapen för mål 3 och ordföranden och vice ordföranden för mål 4 att inleda en process med syfte att forma partnerskapen för nya mål 3 samt att stimulera till en öppen och konstruktiv dialog kring utformningen av programmet med utgångspunkt från den övergripande inriktning och de insatsområden för nya mål 3 som anges i direktiven. Detta gäller även de fristående partnerskapen inom mål 1.

I en skrivelse av den 18 augusti har utredaren begärt att till den 20 september erhålla rapporter om hur arbetet fortskridit med avseende på formeringen av ett nytt regionalt partnerskap och arbetet med framtagandet av ett regionalt program för det nya mål 3.

I samband med redovisningen av utredningsuppdrag 2 till regeringen den 30 september kommer en lägesrapport om det regionala förberedelsearbetet att lämnas.

I det fortsatta förberedelsearbetet på nationell nivå ingår att ge råd och vägledning angående det regionala programarbetet och att vidta förberedelser inför utbildningen av de regionala partnerskapen.

I det fortsatta förberedelsearbetet på regional nivå ingår att forma regionala partnerskap, deras arbetsformer och regionala program. Det formella bildandet av de regionala partnerskapen bör kunna ske i början av år 2000.

Under hösten bör de parter som deltar i förberedelsearbetet och som kommer att ingå i det nya partnerskapet ges möjlighet att delta i diskussionen om bemanning av den regionala organisationen, särskilt när det gäller rekrytering av samordnaren som också är chef för det regionala kontoret.

10 Indikatorer, uppföljning och utvärdering

10.1 Systemet för uppföljning och utvärdering

Under den nya programperioden ökar medlemsstaternas ansvar för uppföljning och utvärdering av strukturfondsprogrammen. Uppföljnings- och utvärderingssystemet skall gälla samtliga nivåer i programmet dvs det övergripande programmet, de olika insatsområdena samt åtgärder och projekt.

I enlighet med kommissionens särskilda riktlinjer skall programdokumenten, dvs. det samlade programdokumentet (SPD), och programplaneringsdokumentet innehålla:

- beskrivning av målen, i kvantitativa termer, där så är möjligt
- definition av indikatorer
- organisation av uppföljningen, inklusive metoder för datainsamling
- system för utvärdering, organisation, procedur, ansvar, anlitande av oberoende utvärderare.

I detta kapitel behandlas vissa övergripande frågor rörande uppföljning och utvärdering. I bilaga utvecklas resonemangen ytterligare och exempel på indikatorer ges inför det fortsatta arbetet.

Operativa mål och indikatorer bör utvecklas av de regionala partnerskapen i samband med utarbetandet av programplaneringsdokumentet. För några av insatsområdena finns i texten förslag om att utse särskilda grupper med ansvar att beskriva insatsområdet ytterligare. Frågan om uppföljning och utvärdering av dessa insatsområden bör tas upp i det sammanhanget.

10.1.1 Indikatorer - definition och system

För att se hur insatserna har bidragit till målen ska indikatorer på måluppfyllelse anges liksom hur uppföljningen och utvärderingen kommer att organiseras. Indikatorer ska finnas på insatsområdesnivå och på åtgärdsnivå. Indikatorerna ska vara av följande slag:

- finansiella indikatorer (financial indicators) avser resursanvändningen
- fysiska indikatorer (physical output indicators) avser omfattningen av vad som gjorts;
- resultatindikatorer (outcome indicators) avser direkta och omedelbara resultat
- effektindikatorer (impact indicators) avser kort och långsiktiga effekter

De finansiella och fysiska indikatorerna utgör en del av uppföljningssystemet medan resultat och effektindikatorerna framförallt utgör en bas för utvärderingen. Ett minimum av finansiella och fysiska indikatorer som täcker hela programmet skall utgöra grund för den årliga rapporteringen (common minimum), fortsättningsvis kallade kärnindikatorer.

Finansiella och fysiska indikatorer
De finansiella indikatorerna avser antalet beslut och utbetalningar, finansieringskälla, inklusive privat medfinansiering, per åtgärd och insatsområde och ska sammanställas och rapporteras årligen.

De fysiska indikatorerna skall utformas så att man kan få en samlad översikt över omfattningen av och arten av de aktiviteter som genomförts. Underlaget för rapporteringen samlas in på åtgärdsnivå från projektägarna som en del i uppföljningssystemet. Aktiviteterna kan delas upp i åtgärder, där individer är de direkta stödmottagarna eller indirekta stödmottagare genom stöd till system och strukturer. Enligt riktlinjerna kan även kategorien särskilda stödåtgärder (accompanying measures) förekomma.

Uppgifter baserade på finansiella indikatorer och fysiska indikatorer skall sammanställas en gång om året och vidarebefordras till kommissionen. Halvtidsutvärderingen skall inkludera en sammanställning av de kärnindikatorer (common minimum) som ingår i de årliga rapporteringarna. Sammanfattningsvis skall de finansiella och fysiska indikatorerna vara så utformade att de visar de särskilda målen för prioriterade insatsområden, åtgärder och de samt deras inbördes sammanhang, hur långt man nått i fråga om praktiskt genomförande, resultat och så snart som möjligt, effekterna på den aktuella nivån och hur man ligger till i förhållande till finansieringsplanen.

Resultat och effektindikatorer
Det skall också finnas indikatorer som kan utgöra grund för att mäta effekter på kort, mellanlång och lång sikt. Uppgifter om sådana effekter skall uppdateras i samband med halvtidsutvärderingen och slutrapporteringen. Kvantitativa resultatindikatorer handlar huvudsakligen om vad som händer stödmottagarna efter deltagandet i åtgärden. De skall ange vad deltagandet i aktiviteten har lett till (har individen fått en anställning, ökat sina kvalifikationer etc). Effektindikatorerna syftar till att utvärdera varaktigheten i resultatet. Utvärderingen omfattar både analys av volymmålen, resultat- och effektmålen, men skall också inkludera en analys av processerna och av hur hela implementationsprocessen gått till. Analysen skall vara både kvantitativ och kvalitativ. Utvärderingen av programmet skall ge underlag till diskussionen om den nationella handlingsplanen och ett nära samarbete mellan ansvariga för den nationella handlingsplanen och mål 3 organisationen är därför nödvändigt. Utvärderingen av programmet skall också ge information om erfarenheter som kan bidra till den europeiska sysselsättningspolitiken

10.2 Övergripande syfte med uppföljning och utvärdering

Det samlade programmet för uppföljning och utvärdering har flera syften:
a) att ge information om resursförbrukning
b) att ge underlag för omprioriteringar inom programmet
c) att ge information om erfarenheter som kan implementeras i den reguljära politiken på lokal, regional och nationell nivå.

Uppföljnings- och utvärderingssystemet berör många aktörer på olika nivåer. Alltifrån EU-kommissionen till lokala projektanordnare. Aktörerna har också olika utgångspunkter och motiv för att vilja ta del av och utnyttja resultaten från uppföljnings- och utvärderingsinsatser.

Frågan om uppföljning och utvärdering skall därför också ses i relation till hur man löser uppgiften med information och erfarenhetsutbyte. En viktig utgångspunkt för utformningen av uppföljnings- och utvärderingssystemet är därför en analys av vem som är den tänkta mottagare av vilken information och vid vilken tidpunkt.

I vidstående tabell ges en översiktlig sammanställning av olika intressenter och aktiviteter i uppföljnings- och utvärderingssystemet. I tabellen be-

skrivs dels vem som förutsätts vara mottagare av information , dels vilken typ av information som är önskvärd dels hur informationen förmedlas.

Uppföljning och utvärdering. Aktörer och aktiviteter

Vem	Till Vad	Hur
EU-kommissionen	Underlag för kontroll av medelsanvändning	Årliga rapporter
	Kontroll av måluppfyllelse	Halvtidsutvärdering
	Underlag för beslut om resultatreserven	Slututvärdering
Svenska regeringen	Underlag för beslut om den nationella politiken och nationella handlingsplanen	
	Underlag för beslut om statlig medfinansiering	Halvtids- och slutvärdering
Förvaltningsmyndigheten/ÖK	Övervakning av medelsanvändning	Kontinuerlig uppföljning av finansiella och fysiska indikatorer för hela programmet via elektroniska infosystemet
	Övervakning av måluppfyllelse	
	Underlag för förslag till omprioritering mellan insatsområden	Utvärdering av resultat och effekter inom de olika insatsområdena
	Underlag för insatser för att sprida goda exempel mellan regioner och till regeringen samt till kommissionen	
Regionala partnerskap	Underlag för rapportering till ök och mål 3 sekretariatet centralt	Uppföljning av utbetalningar och medelsanvändning via elektroniska infosystemet
	Underlag för förslag till omprioritering i den regionala planen	Sammanställningar av resultat av uppföljning och utvärdering
	Erfarenheter av goda exempel som kan prövas i den fortsatta verksamheten	Tillgång till goda idéer och ex. via sammanställningar, konferenser m.m.
Regionala och lokala projektanordnare och andra aktörer	Underlag för att göra projektansökningar och tillämpa goda idéer i den egna verksamheten	Tillgång till goda exempel och erfarenheter från egen och andras verksamhet

10.3 Fortsatt arbete med uppföljning och utvärdering

10.3.1 Kvantitativa volymmål

Kommissionen pekar på vikten av att i möjligaste mån ställa upp kvantitativa indikatorer mot vilka programmets måluppfyllelse på övergripande strateginivå kan mätas. Att inledningsvis ställa upp kvantitativa volymmål för de olika insatsområdena stämmer dåligt överens med den princip om efterfrågestyrning som förutsätts genomsyra programmet och det engagemang från parterna på regional nivå som utgör ett grundelement i programmets uppbyggnad. Den fördelning av resurser på de olika insats-

områdena som görs i den övergripande, nationella finansieringsplanen kommer därför att utgöra den indikativa kvantifiering som görs på nationell nivå.

Kvantitativa indikatorer på operativ nivå föreslås utarbetas av de regionala partnerskapen inom ramen för finansieringsplanen i samband med utarbetandet av programplaneringsdokumentet. Detta innebär att det kommer att finnas möjligheter till regionala variationer avseende volymmål samt att den regionala fördelningen av resurser kan resultera i att de regionala finansieringsplanerna skiljer sig åt från en region till en annan.

Den modell med efterfrågestyrning och betydande inflytande från regionala partnerskap som valts innebär att det ligger ett stort ansvar på förvaltningsmyndigheten och övervakningskommittén att kontinuerligt följa programmet i relation till finansieringsplanen och de övergripande mål som ställts upp inom de olika insatsområdena.

Ett instrument för denna löpande uppföljning utgörs dels av det integrerade stöd för beslut och ekonomiuppföljning som ska utvecklas. De uppgifter som redovisas i systemet kommer att utgöra grunden för möjligheterna att följa utvecklingen inom programmet och samtidigt för den årliga rapportering som skall lämnas till kommissionen samt för de utvärderingar som skall göra i halvtid och som slututvärdering. En förutsättning för att denna löpande övervakning ska fungera är att de grunddata som matas in i systemet är fullständiga och korrekta redan från början Förvaltningsmyndigheten bör därför i samarbete med de regionala kontoren utarbeta dokumentationsmallar på projektnivå. I bilaga ges konkreta exempel på uppgifter, som kan registreras i det elektroniska stödsystemet.

10.3.2 Kompletterande uppföljning av resultat

Eftersom programmet är inriktat på stöd till individer blir det naturligt att i utvärderingen av programmet söka svar på frågan om de individer som deltagit i programmet erhållit en kompetensökning som bidragit till individens anställbarhet och anpassningsförmåga.

En förutsättning för jämförande mätningar på aggregerad individnivå är att information om deltagarnas status på arbetsmarknaden, och deras kompetens finns tillgänglig. Viss sådan information kommer att finnas via det informationssystem som föreslås byggas upp inom förvaltningsmyndigheten för att följa genomförandet av programmet. Den löpande uppföljning och övervakning som görs i det elektroniska informationssystemet måste kompletteras med särskilda analyser på företags- och individnivå.

Sådana analyser, som syftar till att granska resultatet av mål 3 insatserna på individnivå, kan göras på ett urval av deltagande företag för att erhålla individresultat samt med hjälp av uppgifter som finns tillgängliga via SCB och AMS för att erhålla underlag för jämförelser mellan deltagare i mål 3 programmet och andra individer och företag. Uppgiften att svara för den typen av analyser bör kunna genomföras av Arbetslivsinstitutet, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering eller Rådet för arbetslivsforskning på uppdrag av förvaltningsmyndigheten. För ytterligare resonemang kring resultatindikatorer hänvisas till bilaga.

10.3.3 Utvärdering

Oberoende utvärderingar skall genomföras efter halva programperioden och som slututvärdering. Ansvar för upphandling och styrning av dessa utvärderingar åvilar förvaltningsmyndigheten och övervakningskommittén. Eftersom halvtidsutvärderingen ska utgöra underlag för en bedömning av inriktningen av mål 3 programmet under den andra halvan av programperioden och för fördelning av resultatreserven om 4 % av programbudgeten, är den mycket betydelsefull.

Den svenska halvtidsutvärderingen bör vidare genomföras i så god tid att den kan ge underlag för regeringens bedömning av hur man vill gå vidare med insatser inom området kompetensutveckling, ett ställningstagande, som kan påverka inriktningen och medfinansieringen av mål 3 under den andra halvan av programperioden. I samband med den halvtidsutvärdering som ska rapporteras till kommissionen kommer också den resultatreserv om 4 % som avsats för de olika medlemsländerna att fördelas.

Utvärderingen skall omfatta både analys av volymmålen, resultat- och effektmålen, men skall också inkludera en analys av hur hela implementationsprocessen gått till. Analysen skall vara både kvantitativ och kvalitativ och belysa effekter som berör individer och strukturella effekter som berör hur systemen fungerar samt effekterna på sysselsättningen.

För ESF bidraget inom mål 1 måste man ta med ytterligare en dimension nämligen relationen mellan utvecklingen av mänskliga resurser och åtgärder som syftar till att främja den ekonomiska och sociala utvecklingen; till exempel bör man värdera hur åtgärder som syftar till ökad konkurrenskraft har kunnat förenas med åtgärder som syftar till att stärka de mest utsatta på arbetsmarknaden

Frågan om indikatorer och uppgifter på individnivå har tidigare berörts. När det gäller utvärdering på system och strukturnivå är det viktigt att beakta hur programmet och dess olika delar har påverkat parternas aktiva medverkan och engagemang i kompetensutveckling, om verksamheten har resulterat i förändrade attityder och handlingsmönster gentemot anställda och arbetslösa inom företag och arbetsplatser samt om nya initiativ i riktning mot en sammanhållen kunskapsbaserad tillväxtpolitik har kunnat utvecklas och om man lyckats finna nya metoder för att genom kompetensutvecklingsinsatser bidra till utveckling av individer och arbetsplatser.

Förutom kvantitativa analyser torde i stor utsträckning kvalitativa undersökningsmetoder krävas. En förutsättning för mätning av förändringar i attityder och förhållningssätt är att attitydmätningar bland parter och företag görs redan i inledningsskedet av programmet.

11 Tekniskt stöd

Bakgrund
Stödet från Europeiska socialfonden inkluderar ett bidrag till de tekniska stödåtgärder som krävs för programmets planering och genomförande. Detta bidrag, som har kommit att kallas TA-medel, kan användas för följande ändamål:

- viss samordning och förvaltning
- information
- uppföljning och utvärdering
- kostnader som härrör sig till Övervakningskommittén

Omfattningen av det tekniska stödet är föremål för förhandlingar med kommissionen. Här antas att det tekniska stödet är av samma storlek som inom nuvarande mål 4, dvs. 5 procent av det totala ESF-bidraget. Detta motsvarar 44 mkr/år (se kap. 6). Därtill kommer den nationella medfinansieringen.

Enligt direktiven skall denna utredning föreslå användningen och omfattningen av det tekniska stödet i Sverige. Utredningen vill i det här sammanhanget inte ta upp frågan om finansieringen av själva förvaltningen. Frågan om kostnaderna för förvaltningsmyndigheten har behandlats i skrivelse till regeringen den 16 augusti.

Utredningen vill i det här sammanhanget istället ta upp de stödfunktioner som bör finnas för att mål 3-programmet skall blir framgångsrikt.

- Systemstöd - utveckling och drift
- Information/kommunikation
- Uppföljning/utvärdering
- Utbildning av partnerskapen och genomförandeorganisationen
- Spridning av erfarenheter och erfarenhetsutbyte
- Ersättning till partnerskapen m.fl.

Systemstöd - utveckling och drift
En mycket viktig förutsättning för att mål 3-programmet skall bli framgångsrikt är tillförlitliga, enkla och snabba administrativa och ekonomiadministrativa rutiner. Detta kräver ett fungerande systemstöd. Utifrån de system som används inom nuvarande mål 3 och mål 4, bör ett nytt system utvecklas och tas i drift. I samma system bör såväl beslutsinformation som ekonomisk information samlas. Stöden skall utvecklas enligt de regler som EU föreskriver.

Information/kommunikation
En annan förutsättning för att det framtida mål 3-programmet skall bli framgångsrikt är att programmet blir känt och väcker intresse hos de målgrupper som kan söka medel för mål 3-insatser. Detta kräver omfattande informations- och kommunikationsinsatser.

Det handlar i första hand om allmän information om det nya mål 3-programmet och dess innehåll. Det kan också röra sig om informationsinsatser för att lyfta fram kopplingen mellan EU:s arbete med sysselsättningsfrågor och de aktiviteter som genomförs med stöd av Europeiska socialfonden i Sverige. Därefter måste praktisk information om ansökningsförfarande, villkor m.m. spridas. I ett senare skede skall också erfarenheter från programmet tas tillvara och göras tillgängliga för olika aktörer.

Insatserna kan vara av många olika slag, t.ex. broschyrer, tidningar, annonser, Internet-information, projektdatabaser, profilprodukter och konferenser. Insatserna ska stödja de kvantitativa och kvalitativa mål som finns för mål 3-programmet.

Insatserna behöver göras på såväl lokal och regional som central nivå. Arbetet på lokal/regional nivå handlar framför allt om direktkontakter med lokala/regionala intressenter och massmedier. Arbetet på central nivå innebär främst att samordna insatser, ta fram stödmaterial som kan användas av alla och att löpande informera om aktuella frågor, policyfrågor m.m. som hör samman med programmet.

Uppföljning/utvärdering
Insatser för att följa upp och utvärdera mål 3-programmet är av avgörande betydelse för att dra slutsatser om programmets effektivitet och framgång. Med tanke på att insatsområdena i programmet har olika karaktär bör uppföljning/utvärdering anpassas för att ge så relevant och användbar information som möjligt för de olika aktörerna i programmet (se även kap. 10).

En plan för uppföljning/utvärdering skall utarbetas av struktursekretariatet och presenteras och förankras i övervakningskommittén. Kommittén skall löpande få information om hur programmet utvecklas och skall i mesta möjliga mån involveras i arbetet kring uppföljning/utvärdering.

Utbildning och uppföljning av partnerskapen och genomförande-organisationen

För att alla berörda av mål 3-programmet skall kunna göra en så god insats som möjligt, krävs att partnerskapen på lokal, regional och nationell nivå utvecklar goda samarbetsformer. Det handlar bl.a. om att inventera vilka erfarenheter man kan ta med sig från nuvarande program och se på vilken utbildning som eventuellt behövs för att genomföra det nya programmet på ett framgångsfullt sätt. Olika insatser för att skapa lagarbete kan bli aktuella liksom utbildningar i frågor som rör mål 3 programmet. Det kan också handla om mer övergripande frågor som är väsentliga för att kunna förklara EU-insatserna och se sammanhangen ur ett EU-perspektiv. Även utbildning om rent praktiska frågor rörande hanteringen av programmet kan vara aktuell.

Utbildningsinsatser, som särskilt syftar till en ökad insikt om jämställdhetsfrågornas betydelse, bör genomföras för att förstärka och utveckla partnerskapen och genomförandeorganisationen. Utbildningen kan t.ex. ske i form av miniseminarier där olika företeelser på arbetsmarknaden analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det är angeläget att dessa insatser kommer igång vid programperiodens inledning.

Tillvaratagande av erfarenheter och erfarenhetsutbyte

Ytterligare en viktig faktor i arbetet för ett framgångsrikt mål 3-program är möjligheterna att ta del av andras erfarenheter. Det kan t.ex. handla om riktade informationsinsatser. Det kan också röra sig om erfarenhetsutbyte mellan olika län och regioner inom landet men mellan EU-länderna.

Ersättning till partnerskapen m.fl.

Ett väl fungerande partnerskap utgör grunden för ett väl fungerande mål 3-program. För att partnerskapet skall ha möjlighet att bidra i det faktiska arbetet bör de representanter som ingår i partnerskapen kunna få ersättning för kostnader som är förenade med deltagandet i programmet. Det kan t.ex. röra sig om förlorad arbetsförtjänst. Detta gäller inte minst på lokal och region nivå.

12 Mål 3-programmet som referensram för alla socialfondsinsatser

12.1 Bakgrund

Enligt regeringens direktiv till denna utredning skall det nya mål 3-programmet utgöra en referensram för socialfondens insatser inom samtliga målområden.

Det nya mål 3 omfattar områden utanför mål 1 och syftar till utveckling av mänskliga resurser. Europeiska socialfondens (ESF:s) roll inom ramen för de ändrade strukturfonderna har sin utgångspunkt i kapitlet om sysselsättning i Amsterdamfördraget. I socialfondsförordningen sägs att socialfonden ska stödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att utveckla arbetsmarknaden samt de mänskliga resurserna, särskilt inom ramen för de nationella handlingsplanerna för sysselsättning. Det nya mål 3 skall till stor del bygga vidare på vad nuvarande mål 3 och mål 4 har.

Det samlade programplaneringsdokumentet (SPD) för mål 3 skall, i enlighet med allmänna förordningens artikel 15(3), 13(3) och 9(c), fungera som en referensram för ESF:s bidrag i medlemsstaten för utveckling av mänskliga resurser. Denna referensram skall beskrivas på ett sådant sätt att den kan utgöra ett fristående dokument. Referensramen skall visa hur den valda strategin är kopplad till nationella handlingsplanen för sysselsättning och den gemensamma sysselsättningsstrategin.

Referensramen skall tydliggöra de prioriteringar och den inriktning på insatserna som valts och skall utgöra grunden för prioriteringarna och insatserna inom samtliga målområden. Referensramen skall godkännas av kommissionen, som ett fristående dokument eller som en del av SPDn för det nya mål 3, innan de samlade programplaneringsdokumenten för de nya mål 1 och mål 2 kan godkännas. Referensramen skall presenteras utifrån ESF:s fem teman och hur de valda insatserna stödjer den gemensamma sysselsättningsstrategin:

- vilka prioriteringar som gjorts i förhållande till ESF:s fem teman.
- den valda strategins samstämmighet med de nationella förhållandena.

- andra strukturfondsinsatsers potentiella bidrag till utvecklingen av mänskliga resurser utanför mål 3.
- uppskattning av fördelningen av strukturfondsinsatser utifrån ESF:s fem teman inom de tre målområdena.
- samlad syntes av hur strategin stödjer den nationella sysselsättningsplanens fyra pelare och relevanta delar av riktlinjerna för sysselsättning.

Mot denna bakgrund görs i detta kapitel utifrån referensramsperspektivet en samlad genomgång av mål 3-programmet. Det är ofrånkomligt att detta till stor del medför en upprepning i förhållande till tidigare kapitel . Samtidigt görs en fördjupad analys i förhållande till den nationella handlingsplanen.

12.2 Strategi

12.2.1 Övergripande inriktning

I den aktuella svenska diskussionen om s.k. flaskhalsar och rekryteringsproblem på arbetsmarknaden framhålls att det finns anledning att särskilt uppmärksamma den växande spänningen mellan de nya kompetenskraven på arbetsmarknaden och arbetskraftens befintliga kompetens. Att överbrygga den klyftan har avgörande betydelse för individernas möjligheter både att få och behålla sina jobb, för att bidra till tillväxt och till ökad sysselsättning, för att öka företagens produktivitet och konkurrenskraft samt för att kunna förena en hög sysselsättning med låg inflation. Detta återspeglas i den nationella handlingsplanen för sysselsättning. Det finns också anledning att peka på att strukturförändringarna på arbetsmarknaden bidrar till att luckra upp gränserna mellan anställda och arbetslösa. Växande grupper har olika former av tidsbegränsade anställningar och/eller anställningar på deltid. Dessa grupper måste också bli delaktiga i satsningar på kompetensutveckling i arbetslivet.

Den övergripande inriktningen för det framtida mål 3 föreslås mot den bakgrunden vara att utifrån målet om en utveckling av de mänskliga resurserna i arbetslivet prioritera insatser som ligger i gränslandet mellan utbildning och arbete och som riktar sig till både anställda och arbetslösa. Det gäller insatser för individer som behöver bygga på sin kompetens för att komma in på arbetsmarknaden, individer som riskerar att förlora sina jobb på grund av otillräcklig kompetens och individer som vill gå vidare inom eller utanför den egna arbetsplatsen. Det nya mål 3 kan därigenom

bli en plattform för arbetsplatsrelaterade kompetensutvecklingsinsatser för anställda, arbetslösa och egenföretagare.

Ett syfte med EU:s strukturfonder är att de ska tillföra ett mervärde (added value) till den nationella politiken samtidigt som de också ska fungera som en utveckling av och stöd till de insatser som redan görs. Utredningens förslag inriktas mot ett område som lyfts fram i den nationella politiken men där Sverige saknar en sammanhållen myndighetsstruktur. Det ligger i skärningspunkten mellan den traditionella arbetsmarknads-, utbildnings- och näringspolitiken. Genom att ge mål 3 en tydlig profil mot kompetensutveckling i vid mening både för anställda och arbetslösa kan den skapa ett sådant mervärde och bli ett viktigt bidrag till en kunskapsbaserad tillväxtpolitik.

Det övergripande målet med det nya mål 3 är att stärka individens ställning på arbetsmarknaden och bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Syftet är att bidra till att överbrygga det växande gapet mellan de nya kompetenskraven på arbetsmarknaden och arbetskraftens befintliga kompetens. Samtidigt ligger det i insatsernas natur att de måste kopplas till arbetsplatserna och deras behov. Det framtida mål 3 föreslås omfatta hela arbetsmarknaden, utan att särskilda branscher eller sektorer anges på förhand. Också verksamheter inom den offentliga sektorn bör således inbegripas i den övergripande strategin. Det är dock naturligt att det finns en särskild betoning på små och medelstora företag.

Det nya mål 3-programmet ska enligt direktiven omfatta anställda, egenföretagare och arbetslösa med tyngdpunkten på grupper som har svårast att få eller behålla en förankring på arbetsmarknaden. Behoven ska relatera till den omgivande arbetsmarknaden och tillväxtpolitiken samt den framtida arbetsmarknaden. Vidare betonas att insatserna ska utgå ifrån individens behov och att detta perspektiv ska förstärkas i det nya programmet.

Under den nuvarande programperioden är mål 3 inriktat på arbetslösa och mål 4 på anställda. Ett kännetecken för det framtida mål 3 är att det syftar till att lösa upp denna uppdelning i insatser för anställda och arbetslösa. De olika insatsområdena och konkreta åtgärderna kan givetvis inte vara inriktade på alla grupper samtidigt men det är angeläget att insatserna görs inom ramen för en sammanhållen strategi. De kompetens- och verksamhetsanalyser som görs på arbetsplatserna spelar därvid en central roll liksom de individuella handlingsplaner som de arbetslösa upprättar i samråd med arbetsförmedlingen.

Det som håller samman de olika insatsområdena är att de syftar till kompetensutveckling i vid mening och att de konkreta åtgärderna bygger på aktiva partnerskap. Det ligger därigenom ett stort ansvar på partnerskapen och genomförandeorganisationen på regional nivå att tillse att särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden, t.ex. funktionshindrade, omfattas av insatserna.

En förutsättning för att med framgång utveckla och genomföra denna inriktning är att verksamheten utvecklas i nära samverkan med aktiva partnerskap. Särskilt inom nuvarande mål 4 finns engagerade regionala partnerskap. Det är angeläget att de partnerskap som varit involverade inom nuvarande mål 3 och mål 4 aktivt deltar i framtagandet och genomförandet av det nya programmet och att detta får en stark regional och lokal förankring. Av särskild betydelse är ett fortsatt aktivt engagemang från arbetsmarknadens parter. Samtidigt bör organisationer och myndigheter som stått utanför de nuvarande partnerskapen och som önskar vara med så långt möjligt beredas utrymme att delta.

Inom ramen för förberedelsearbetet för det framtida mål 3 har uppdragits åt de nuvarande regionala partnerskapen inom nuvarande mål 3 och mål 4 att inleda en process med syfte att forma de framtida partnerskapen för mål 3. I detta uppdrag ingår också att stimulera till en öppen och konstruktiv dialog kring programutformningen på regional och lokal nivå.

12.2.2 Partnerskapens roll och uppbyggnad

Partnerskapens betydelse betonas i EU:s sysselsättningsriktlinjer och i regelverket för strukturfonderna. Inte minst arbetsmarknadens parters roll vid genomförandet av sysselsättningsstrategin har lyfts fram, detta har särskild betydelse för ESF. Nyckeln till strukturfondernas framtida verksamhet är ett stärkt partnerskap mellan berörda aktörer.

Sverige har en lång tradition av partssamverkan vilken har tagit sig olika uttryck vid olika tider. Erfarenheter från innevarande programperiod visar att det är möjligt och önskvärt att skapa aktiva och engagerade partnerskap som på ett mycket väsentligt sätt kan bidra till ett framgångsrikt genomförande av strukturfondsprogrammen. Dessa erfarenheter ligger till grund för regeringens ställningstagande att den nya genomförandeorganisationen på regional nivå skall ha sin utgångspunkt i den nuvarande organisationen för mål 4 med aktiva partnerskap.

Det nya mål 3-programmet bygger på ett förtroendefullt samarbete mellan många aktörer grundat på ett gemensamt intresse och att alla ser möjlighet att vinna nytta för de intressen man representerar. En förutsättning för att arbetet med nya mål 3 skall bli framgångsrikt är att det på regional nivå kan skapas ett aktivt och funktionella partnerskap. Många erfarenheter finns här att hämta från nuvarande mål 3 och mål 4.

Vad som gäller för partnerskapens roll, uppgift och uppbyggnad inom mål 3 skall också gälla för motsvarande insatser utanför mål 3.

12.2.3 Insatsområden

1. Stöd till analyser som skall leda till utveckling av arbetsorganisationen och därmed relaterade kompetensbehov i små och medelstora företag m.m. Offentliga verksamheter skall jämställas med företag. **Kompetens- och verksamhetsanalyser:** ett system för kompetens- och verksamhetsanalyser som bygger på erfarenheterna av Steg 1 inom mål 4. Målet är att stimulera en ökad förändringsbenägenhet, satsningar på kompetensutveckling och utveckling av strategier för kompetensförsörjning. **Stöd till utveckling av nätverk för kompetensutveckling:** som ett komplement till kompetens- och verksamhetsanalyser. Detta är en åtgärd som stimulerar småföretag och ensamföretagare att utveckla nätverk för kompetensutveckling och som bygger på erfarenheterna från mål 4. Målet är att genom utveckling av nätverk stimulera kompetensutveckling och förnyelsekapacitet i småföretag och bland ensamföretagare.

2. **En generell stimulans till en verksamhetsrelaterad kompetensutveckling för anställda** under perioden 2000 – 2002. En utvärdering av dessa insatser skall ligga till grund för hur kompetensutvecklingen skall hanteras i den efterföljande delen av programperioden. Företag och offentlig förvaltning får en stimulans för verksamhetsrelaterad kompetensutveckling motsvarande 20 procent av bruttolönen för de anställda den tid de deltar i kompetensutveckling, dock i normalfallet högst 1 procent av den totala bruttolönesumman i företaget. Målet är att bidra till en kvantitativ och kvalitativ ökning av kompetensutveckling av anställda och att bidra till att starta kompetensutvecklingsprocesser i privat och offentlig sektor.

3. Stöd till utbildning av anställda i kombination med vikariat, praktik m.m. för arbetslösa genom ett system för **jobbrotation**. Syftet är att bidra till att överbrygga det växande gapet mellan de nya kompetens-

kraven på arbetsmarknaden och arbetskraftens befintliga kompetens. Målet är att stärka individernas ställning på arbetsmarknaden genom ett stöd till kompetensutveckling för anställda i kombination med att ersättare kommer in i företagen.

4. Stöd till insatser för **integration och mångfald**. Detta insatsområde syftar i första hand till att förstärka möjligheterna för utomnordiska medborgare och de som erhållit svenskt medborgarskap att ta del av övriga insatsområden. Målet är att personer med utomnordisk bakgrund får ökade förutsättningar att ta del av kompetensutvecklingsinsatser.

5. Stöd till **ökad anställbarhet för personer som står långt från arbetsmarknaden** och som behöver särskilt stöd för att motiveras att delta i reguljär utbildning eller i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Dessa insatser skall ses som ett komplement till de insatser som görs inom den ordinarie arbetsmarknadspolitiken och ligga i linje med programmets betoning på kompetensutvecklings- och kompetensförsörjningsfrågor. Inom de regionala programmen utarbetas särskilda insatser för dessa personer. Målet är att genom kompetensutvecklingsinsatser i vid mening bidra till att öka anställbarheten för personer som står långt från arbetsmarknaden.

6. **Integrerade jämställdhetsinsatser och riktade åtgärder för jämställdhet**. Jämställdhetsperspektivet skall genomsyra hela programmet. Det är angeläget att detta perspektiv ges större tyngd än under den nuvarande programperioden. Eftersom jämställdhetssträvandena skall vara en integrerad del av de konkreta insatserna skall finansieringen ske inom respektive område. Målet är att inom samtliga insatsområden medverka till att bryta traditionella könsmönster på arbetsmarknaden och bidra till lika utvecklingsmöjligheter för män och kvinnor.

7. **Lokalt projektstöd som har samma syfte som mål 3 i övrigt, dvs. stöd till kompetensutveckling i vid mening**. Små lokala grupper och mindre projekt har normalt sett svårt att få stöd via de traditionella systemen. Stöd skall kunna gå till en regional "mellanhandsorganisation" som är väl förtrogen med dessa grupper och som effektivt och snabbt kan förmedla stödet. Insatsområdet syftar också till att stimulera den sociala ekonomins aktörer att engagera sig i tillväxt och kompetensfrågor. Målet är att stödja kompetensutveckling i vid mening inom mindre, lokala organisationer.

12.2.4 Sammanhållna insatser

Det övergripande målet är att stärka individens ställning på arbetsmarknaden och bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Samtidigt som insatserna skall utgå ifrån ett individperspektiv krävs att programmet utgår ifrån arbetsplatserna och deras behov. Det nya mål 3 får därigenom karaktären av en plattform för arbetsplatsrelaterade kompetensutvecklingsinsatser för både anställda, arbetslösa och egenföretagare.

Exempelvis finns ett nära samband mellan insatsområdena 1, 2 och 3 både genom att de förutsätter att det på arbetsplatserna utvecklas kompetens- och verksamhetsanalyser och att den offentliga medfinansieringen sker genom en skattekreditering. Ett annat exempel är den betoning av nätverk som återfinns i insatsområdena 1 och 4. Ett ytterligare exempel är de integrerade jämställdhetsinsatser där insatsområde 6 utgör en resurs för övriga områden. Också insatsområde 7 har ett nära samband med insatsområdena 1, 4 och 5.

Gemensamt för samtliga insatsområden är att de måste bygga på en process där individens delaktighet står i centrum. Oavsett om det rör sig om anställda eller arbetslösa krävs att individen tar ett ansvar för sin egen kompetensutveckling.

Det har också varit en strävan att de olika insatsområdena skall byggas upp enligt principen om enkelhet, tydlighet och framförallt "kundvänlighet". Detta förutsätter att detta synsätt följs upp i det regionala och lokala förberedelsearbetet enligt vad som särskilt sägs om de regionala partnerskapen. Här finns anledning att betona att genomförandeorganisationen och arbetsformerna har en nyckelroll för programmets framgång.

Insatserna koncentreras till sju olika insatsområden för det framtida mål 3. Insatsområdena bör ges en sådan öppen utformning att de kan utvecklas och anpassas inom ramen för den regionala och lokala planeringsprocessen. Det är även angeläget att åtgärderna knyter an till de goda exempel som framkommit under nuvarande programperiod för mål 3 och mål 4 och att de uppmuntras till innovativa lösningar.

De olika insatsområdena måste stödja varandra utifrån den ovan angivna övergripande inriktningen. Tidigare har betonats betydelsen av kompetens- och verksamhetsanalyser som grund för arbetsplatsernas långsiktiga kompetensförsörjning. Inom ramen för insatsområde 1 föreslås att små och medelstora företag får ekonomiskt stöd för att genomföra sådana analyser.

Offentliga verksamheter ska därvid jämställas med företag. Större företag förutsätts kunna finansiera sådana analyser med egna medel.

Denna typ av analyser har ett värde i sig och utgör samtidigt en plattform för andra insatsområden. Det gäller inte enbart för den generella kompetensutvecklingsstimulansen (insatsområde 2) utan också för det föreslagna jobbrotations-programmet (insatsområde 3) och för att integrera invandrare på arbetsmarknaden (insatsområde 4).

På motsvarande sätt bör insatserna för individer som står långt från arbetsmarknaden inte enbart ses som en fråga för insatsområde 5 (ökad anställbarhet). De är också relaterade till åtgärder inom insatsområde 3 (jobbrotation) och insatsområde 4 (integration och mångfald). Till grund för åtgärderna bör ligga de individuella handlingsplanerna som upprättas av arbetsförmedlingen tillsammans med berörda individer.

Det är nödvändigt att jämställdhetsperspektivet ges en mer medveten och tydlig ställning inom alla insatsområden. En sammanfattande slutsats från den nuvarande programperioden är att jämställdhetsfrågorna trots goda ambitioner blivit något av en icke-fråga. De integrerade jämställdhetsinsatserna skall finansieras inom respektive insatsområde. Inom insatsområde 6 finns dock en mindre pott för riktade åtgärder. Denna ska i första hand inriktas på att säkerställa att de integrerade jämställdhetsinsatserna blir verklighet.

Också insatsområde 7 (lokalt projektstöd) skall stödja den övergripande inriktningen på kompetensutveckling och partnerskap. Syftet är att stödja idéutveckling och planering av lokala projekt. Det utgör därigenom ett komplement till övriga insatser. Detta innebär inte en begränsning av t.ex. de sociala aktörernas möjligheter att söka stöd inom övriga insatsområden.

12.3 Samband med den nationella handlingsplanen för sysselsättning

Regeringen överlämnade 31 maj en ny handlingsplan för sysselsättning till kommissionen som bygger på riktlinjerna för sysselsättning.

Inriktning
I den svenska handlingsplanen för sysselsättning understryker regeringen inledningsvis att den mest effektiva sysselsättningspolitiken är den som

genom att stärka arbetskraftens kompetens och kunskapsnivå stimulerar tillväxt och sysselsättning samt motverkar arbetslöshet

I det sammanhanget understryks vikten av att mobilisera *hela* arbetskraften. Åtgärder för att öka rörligheten på arbetsmarknaden, främja anställdas kompetensutveckling samt insatser inom alla delar av utbildningssystemet för att möta de krav på kompetens och kvalifikationer som den moderna arbetsmarknaden ställer kompletterar makropolitiken. Insatser för små och medelstora företag och för att främja företagsklimatet är centrala områden. Regeringen pekar också på skattepolitikens betydelse för sysselsättningspolitiken.

Förslaget till mål 3-program inriktar sig på hela arbetsmarknaden. Fokus ligger på kompetensutveckling i vid mening för anställda, arbetslösa och ensamföretagare. Små och medelstora företag är prioriterade när det gäller de företagsrelaterade insatserna.

Problem

Trots ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet är arbetslösheten, särskilt andelen långtidsarbetslösa, fortfarande oacceptabelt hög. Planen pekar också på ökade tendenser till matchnings-, rekryterings- och kompetensförsörjningsproblem på arbetsmarknaden. Kortutbildade och funktionshindrade personers besvärliga situation på arbetsmarknaden lyfts fram.

Förslaget till mål 3-program innehåller kompetensutvecklingsinsatser som syftar till att bidra till att öka anställbarheten för personer som står långt från arbetsmarknaden. Programmet innehåller också kompetens- och verksamhetsanalyser som grund för arbetsplatsernas långsiktiga kompetensförsörjning.

De fyra pelarna

I handlingsplanen behandlas också Sveriges prioriteringar i förhållande till de fyra pelarna i EU:s sysselsättningsstrategi..

En förebyggande strategi inriktad på att stärka individernas kunskaper och kompetens och satsningar på arbetskraftens ökade *anställbarhet* (pelare 1) genom aktiva åtgärder med betoning på utbildning och kompetensutveckling framhålls som viktiga liksom ökad samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer och arbetsförmedlingar.

Förslaget till mål 3-program innehåller kompetensutvecklingsinsatser som syftar till att bidra till att öka anställbarheten för personer som står långt från arbetsmarknaden. Partnerskap och samverkan med arbetsmarknadens

parter utgör ett organisatoriskt fundament för programmets genomförande-organisation. Lokal samverkan mellan arbetsgivare, anställda , fackliga organisationer och arbetsförmedling utgör en förutsättning för programmets genomförande.

När det gäller utvecklingen av *företagarandan* (pelare 2) pekar regeringen bl.a. på utvecklingen av den regionala dimensionen i näringspolitiken, behovet av sektorssamordning och att företagens behov i större utsträckning ska vara vägledande för de offentliga organens utbud av näringslivsfrämjande tjänster.

Förslaget till mål 3-program bygger, särskilt vad avser insatsområde 1, 2 och 3, på efterfrågestyrning och på att företagen själva skall analysera och formulera sina behov. Företagens behov, tillsammans med de individuella handlingsplanerna för arbetslösa, utgör utgångspunkt för programmets insatser.

Regeringen konstaterar att *företagens och de anställdas förmåga att anpassa sig* (pelare 3) till ändrade förhållanden i omvärlden har stor inverkan på sysselsättning och tillväxt. Tillgången på de kategorier arbetskraft för vilka efterfrågan stiger måste vara så god att risken för en snabb löneglidning motverkas och inflationsdrivande flaskhalsar förhindras. Detta ställer krav på hög effektivitet och anpassningsförmåga inom det reguljära utbildningssystemet, men också på god tillgång till utbildning och kompetensutveckling för dem som redan har arbete. Arbetsmarknadens parters betydelse i detta sammanhang betonas och vikten av samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter för att tillsammans skapa de förutsättningar som främjar anställbarhet, livslångt lärande samt ökad förmåga hos anställda och företag att anpassa sig till förändrade förhållanden i omvärlden. Under denna pelare görs en hänvisning till nya mål 3 och förslaget från arbetsgruppen för kompetensutveckling i arbetslivet.

Förslaget till mål 3-program har sin andra tyngdpunkt i denna pelare. Förslaget från arbetsgruppen för kompetensutveckling i arbetslivet utgör en integrerad del av programmet (insatsområde 2). Insatsområde 1, 2 och 3 har som utgångspunkt att stimulera och stödja företagens och de anställdas förmåga att anpassa sig till förändringar i omvärlden. Partnerskap och samverkan med arbetsmarknadens parter på alla nivåer är en organisatorisk förutsättning för programmets genomförande.

När det gäller insatser för *att stärka jämställdhetspolitiken* (pelare 4) lyfter regeringen fram betydelsen av både mainstreaming (integrering av

jämställdhetsaspekterna i alla insatser) och särskilda riktade insatser för att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Särskild uppmärksamhet måste ägnas de svårigheter som hindrar kvinnor från att utvecklas i arbetet, att öka sysselsättningsgraden eller att starta eget företag.

Förslaget till mål 3-program innehåller både integrerade insatser och riktade åtgärder med målet att medverka till att bryta traditionella könsmönster på arbetsmarknaden och bidra till lika utvecklingsmöjligheter för män och kvinnor. Huvudstrategin är dock att jämställdhetsaspekterna skall integreras i övriga insatsområden.

12.4 Samband med tillväxtavtalen

Strukturpolitiken skall stödja och komplettera medlemsstaternas insatser inom ramen för den gemensamma sysselsättningsstrategin. Regeringen har introducerat en ny långsiktig regional näringspolitik som tar sig uttryck i arbetet med tillväxtavtalen.

Det finns en stark koppling mellan tillväxtavtalen och det nya mål 3 i den meningen att de innehåller stora satsningar på kompetensutveckling. Endast få tillväxtavtal är baserade på analyser av näringslivets kompetenssituation, här kan det nya mål 3s insatsområde 1 fylla en viktig funktion. Insatser för arbetslösa och invandrare saknas också i stor utsträckning. Här kan insatsområdena 3, 4 och 5 komma att ha en betydelse. När det gäller organisationsfrågan kan den grund som genomförandeorganisationen genom partnerskapen för det nya mål 3 bygger på vara av värde även för genomförandet av tillväxtavtalen, inte minst när det gäller området utveckling av mänskliga resurser.

Det kommer att vara viktigt att åstadkomma en dialog mellan mål 3 och ansvariga för tillväxtavtalen i syfte att, inte minst på regional nivå, utveckla en kunskapsbaserad tillväxtpolitik. Därigenom kan mål 3 bidra till regeringens ambition att tillväxtavtalen på sikt skall kunna utgöra en bas för statliga, regionala tillväxt- och sysselsättningsbefrämjande åtgärder. Programmet har en potential i att skapa en brygga mellan utbildnings-, arbetsmarknads- och näringspolitiken.

12.5 Strategi och koncentration i förhållande till de fyra pelarna och ESFs teman

Översikt över sysselsättningsriktlinjernas fyra pelare och ESFs fem teman i förhållande till det nya mål 3-programmet

	Anställbarhet	Företagaranda	Anpassnings-förmåga	Lika möjligheter
Aktiva arbets-marknads-åtgärder	IO3: Jobbrotation IO4: Integration och mångfald IO5: Ökad anställ-ningsbarhet			
Social integrering	IO4: Integration och mångfald IO5: Ökad anställ-ningsbarhet	IO7: Lokalt projekt-stöd		IO4: Integration och mångfald IO5: Ökad anställnings-barhet
Livslångt lärande för anställbar-het	IO3: Jobbrotation IO4: Integration och mångfald IO5: Ökad anställ-ningsbarhet		IO1: Kompetens- och verksamhetsanalyser IO2: Generell stimu-lans för kompetens-utveckling IO3: Jobbrotation	
Anpassning	IO3: Jobbrotation IO4: Integration och mångfald IO5: Ökad anställ-ningsbarhet IO7: Lokalt projektstöd	IO1: Kompetens- och verksamhetsanalyser	IO1: Kompetens- och verksamhetsanalyser IO2: Generell sti-mulans för kompe-tensutveckling IO3: Jobbrotation	
Lika möjlig-heter	IO6: Integrerade jämställdhetsinsatser		IO6: Integrerade jämställdhetsinsatser	IO6: Integrerade jämställdhetsinsatser

Av ovanstående matris framgår att tyngdpunkten i programmets insatser ligger under pelare 1 och 3 och tema 3, 4 och 5.

12.6 Särskilt om mål 1

I regeringens direktiv till mål 3-utredningen anges att det nya mål 3 till stor del skall innefatta och utveckla de uppgifter som nuvarande mål 3 och mål 4 har. Mål 3-programmet skall utgöra en referensram för alla socialfondens insatser utanför målområdet, dvs inom mål 1. Referensramen i SPDn för det nya mål 3 skall infogas i SPDn för det nya mål 1 innan SPDn för det nya mål 1 kan godkännas av kommissionen.

Utredningen skall föreslå på vilket sätt partnerskapen skall organiseras och utbildas för sin uppgift och då utgå från att partnerskapen inom nuvarande mål 3 och 4 skall utgöra en grund. Detta skall även gälla de fristående

partnerskapen knutna till de länsstyrelser som skall vara förvaltningsmyndigheter för mål 1.

Vad avser genomförande av utredningsuppdraget anges i direktiven bl.a. att de nuvarande partnerskapen för mål 3 och mål 4 på regional nivå samt det partnerskap för nya mål 3 som bildas inom det blivande mål 1-området skall beredas möjligheter att aktivt medverka när programmet tas fram. Samordning skall vidare ske med länsstyrelserna inom mål 1-regioner, som fått regeringens uppdrag att utarbeta förslag till utvecklingsplaner på NUTS II-nivå.

I det utredningsuppdrag för nya mål 1 som Länsstyrelserna i Norrbottens län (i samverkan med Västerbotten) och Jämtlands län (i samverkan med Västernorrland, Dalarna, Värmland och Gävleborg) har fått av regeringen framgår att arbetet skall organiseras med utgångspunkt *dels* i de regionala partnerskap som bildats i samband med utarbetande av regionala tillväxtavtal och *dels* i de regionala partnerskap som verkar för genomförandet av strukturfondsprogrammen inom nuvarande mål 3 och 4. Vad gäller insatser inom ramen för det nya mål 3 skall förslaget till utvecklingsplan för mål 1-regionen beakta den nationella sysselsättningsplanen och arbetet samordnas med det programarbete som pågår för motsvarande insatser inom mål 3-området. Insatser inom utbildnings- och kompetensutvecklingsområdet skall göras enligt de prioriteringar som görs i den nationella mål 3-planen och i de regionala tillväxtavtalen.

Genom prop. 1998/99:100 finns också en direkt koppling mellan det nya mål 3 och det nya mål 1 vad avser insatsområde 1 och 2. 2,4 miljarder kr är avsatt för mål 3-programmets kompetensutveckling under år 2000-2002 varav hälften utgör nationell offentlig medfinansiering och den andra hälften ESF-bidrag. Insatserna omfattar hela riket. I mål 3-programmet finansieringsplan antas att 11 procent dvs. 264 mkr, utgör insatser inom mål 1-området.

Mot denna bakgrund är det naturligt:

- att de fristående regionala partnerskapen för mål 3-insatser i mål 1 i Norrbottens, Västerbottens, Västernorrlands och Jämtlands län organiseras på samma sätt som i övriga landet och knyts organisatoriskt till förvaltningsmyndigheterna och strukturfondsdelegationerna i Norra Norrland och Mellersta Norrland.
- att de fristående partnerskapen i varje län inom mål 1 ges motsvarande ställning, roll och uppgift som inom mål 3.
- att mål 3-insatserna genomförs i form av ett sammanhållet program också inom mål 1-området.

- att insatserna får minst samma omfattning per innevånare inom mål 1 som i övriga landet.
- att det därutöver genomförs ytterligare socialfondsinsatser utifrån de regionala behoven och prioriteringarna.

12.7 Särskilt om mål 2

Socialfondsinsatserna inom mål 2-programmet får enligt strukturfondsförordningen inte vara de samma som inom mål 3-programmet utan får endast komplettera dessa. Finansieringsplanen för mål 3-programmet skall ta hänsyn till de speciella förhållanden och behov som mål 2-området har med avseende på strukturella förändringar. Detta har dock inte varit möjligt att redovisa inom ramen för utredningens arbete på grund av att planeringscykeln för utarbetandet av mål 2-programmet ligger efter mål 3-programmet.

12.8 De samlade strukturfondsinsatsernas bidrag till sysselsättningsstrategin

Referensramen skall ange:

- andra strukturfondsinsatsers potentiella bidrag till utvecklingen av mänskliga resurser utanför mål 3.
- uppskattning av fördelningen av strukturfondsinsatser utifrån ESFs fem teman inom de tre målområdena.
- samlad syntes av hur strategin stödjer den nationella sysselsättningsplanens fyra pelare och relevanta delar av riktlinjerna för sysselsättning.

Då insatserna inom mål 1 och mål 2 ännu ej är kända för utredningen har dessa ej varit möjliga att lägga in och åskådliggöra detta i avsnitt 12.5. Utredningen har dock utgått ifrån att mål 3-insatserna i mål 1 genomförs i minst motsvarande omfattning för vart och ett av insatsområdena, vilket motsvarar 1 514 mkr under programperioden eller drygt 216 mkr per år baserat på befolkningsandelen inom mål 1 (11%). Hänsyn har då inte tagits till så kallade indexeringsmedel (se förslaget till finansieringsplan kapitel 6). Därutöver kan andra kompletterande insatser tillkomma. För mål 2 gäller att de insatser som finansieras av ESF skall vara av annat slag än de som genomförs under mål 3.

Kommittédirektiv

Dir. 1999:45

Förslag till ett samlat programdokument för Europeiska socialfondens mål 3 under perioden 2000 – 2006, m.m.

Beslut vid regeringssammanträde den 10 juni 1999.

Sammanfattning av uppdragen

En särskild utredare tillkallas med uppdrag att utarbeta ett förslag till ett samlat programdokument för Europeiska socialfondens mål 3 i fråga om programperioden 2000 - 2006. Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 10 september 1999.

Utredaren skall också planera och förbereda organisationen och verksamheten för det nya mål 3. I detta uppdrag skall det som riksdagen skall ta ställning till redovisas senast den 16 augusti 1999 medan övriga frågor skall redovisas senast den 30 september 1999. Vidare skall utredaren fram till den 1 januari 2000 fullgöra de uppgifter som krävs för att den nya organisationen skall kunna fungera fr.o.m. detta datum.

Bakgrund

Europeiska socialfondens fem teman
Europeiska socialfonden används för att förstärka stödet till EU:s strategi för sysselsättning och till utvecklingen av de mänskliga resurserna. Socialfondens fem teman för den nya programperioden är att:

1. stödja en aktiv arbetsmarknadspolitik för att främja sysselsättningen,
2. alla skall ha lika möjligheter komma in på arbetsmarknaden med ärskild uppmärksamhet riktad till dem som riskerar social utslagning,
3. utveckla utbildning och fortbildning i samband med ett livslångt lärande,

4. främja en kunnig, välutbildad och flexibel arbetskraft samt förnyelse och anpassningsförmåga inom arbetsorganisationen, utveckla företagaranda och göra det lättare att skapa arbetstillfällen,
5. särskilda åtgärder behövs för att förbättra kvinnors tillträde till och ställning på arbetsmarknaden, inklusive deras möjligheter att avancera, deras tillgång till nya arbetsmöjligheter och möjligheter att starta företag.

Det skall råda samstämmighet mellan sysselsättningsstrategin i de nationella handlingsplanerna och de insatsområden som stöds av Europeiska socialfonden.

Socialfondens mål 3 och 4 under innevarande programperiod ersätts nästa programperiod av ett nytt mål, mål 3. Det nya mål 3 skall till stor del innefatta och utveckla de uppgifter som nuvarande mål 3 och mål 4 har, nämligen att stödja individen i förhållande till arbetsmarknaden med åtgärder och kompetensutveckling. Det nya mål 3 skall också särskilt stödja sådana insatser som görs inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin och de årliga riktlinjerna för sysselsättningen.

Inriktningen av mål 3 i Sverige
Allmänna rådet väntas den 21 juni 1999 fastställa strukturfondsförordningarna, som bl.a. rör mål 3. Den indikativa medelsramen för mål 3 i Sverige är beräknad till 720 miljoner euro från Europeiska socialfonden för åren 2000 – 2006.

Regeringen beslöt den 17 september 1998 om direktiv till en särskild utredare att bl.a. se över inriktningen av mål 3 m.m. inom EG:s strukturfonder under programperioden 2000 – 2006. I februari 1999 överlämnade utredaren betänkandet Utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet - Förslag till inriktning av nya mål 3 inom EG:s strukturfonder (SOU 1999:23) till regeringen. Betänkandet har behandlats vid en offentlig utfrågning i mars 1999 med representanter för berörda myndigheter och organisationer. Dessa har också haft tillfälle att komma in med skriftliga synpunkter. Anteckningar från utfrågningen och en sammanställning av de skriftliga synpunkterna finns i en skrivelse som har upprättats i Näringsdepartementet (dnr 1999/5138/IRT).
Regeringen avser att i oktober 1999 till EG-kommissionen överlämna ett förslag till program för mål 3 i Sverige. Förslaget till program skall också utgöra en referensram för insatser av mål 3-karaktär inom mål 1.

Den förhandsbedömning - ex ante-utvärdering, som skall ingå i programförslaget för mål 3, bereds inom Regeringskansliet.

Sedan det samlade programdokumentet fastställts av EG-kommissionen och publicerats skall Sverige ta fram ett programkomplement som skall precisera de åtgärder som väljs för att genomföra de prioriterade delarna av programmet. Denna uppgift ingår inte i uppdraget till utredaren.

Förutsättningarna för den nya organisationen för mål 3
Den tidigare utredaren av mål 3 m.m. föreslog fyra olika alternativ för hur arbetet med det nya mål 3 skall organiseras. Ett av dessa förslag ligger i princip till grund för hur den nya organisationen skall utformas.

Inom Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) inrättas ett separat strukturfondssekretariat som skall svara för mål 3. Sekretariatet skall vara förvaltningsmyndighet för det nya programmet enligt definitionen i artikel 9 i Rådets förordning (EG) nr xx/99 om allmänna bestämmelser för strukturfonderna och AMS skall vara utbetalande myndighet. Sekretariatet skall ha särskilda beslutsbefogenheter enligt instruktionen för Arbetsmarknadsverket (AMV) och dess chef anställs genom beslut av regeringen. Inom AMV skapas en ny regional organisation under sekretariatet inom dess beslutsområde. Denna regionala organisation skall ha sin utgångspunkt i den nuvarande organisationen för mål 4.

Förutsättningen för den nya verksamheten är att kompetensen hos den personal som arbetar inom verksamhet med anknytning till den innevarande programperiodens mål 3 och 4 skall tas till vara liksom engagemanget hos partnerskapen för dessa program.

Uppdrag 1

Framtagande av förslag till ett samlat programdokument

Förslaget till program skall utgå från följande dokument:

- Europeiska unionens råds resolution om riktlinjer för sysselsättningen under år 1999
- Den nationella handlingsplan för sysselsättning som regeringen lämnade till EG-kommissionen den 31 maj 1999
- De rapporter som de oberoende utvärderarna för mål 3 och mål 4 har överlämnat till respektive övervakningskommittéer
- Förslagen i den rapport om kompetensutveckling i arbetslivet som Arbetsgruppen för kompetensutveckling i arbetslivet överlämnade till arbetsmarknadsministern i september 1998
- 1999 års ekonomiska vårproposition (prop.1998/99:100)

- Regeringens skrivelse Lägesrapport angående de regionala tillväxtavtalen (skr. 1998/99:96)
- De avstämningar av de regionala tillväxtavtalen som utarbetats av två oberoende utvärderare
- Den rapport som Arbetsgruppen om den sociala ekonomin (In 1998:A) lägger fram under juni månad 1999

Även följande dokument skall ligga till grund för uppdraget sedan de fastställts av Allmänna rådet:

- Rådets förordning (EG) nr xx/99 om allmänna bestämmelser för strukturfonderna
- Rådets förordning (EG) nr xx/99 om Europeiska socialfonden
- Kommissionens riktlinjer för strukturfonderna
- Kommissionens Vademecum för strukturfondsplaner och programdokument

Vissa dokument som nu relateras till förslaget till program omfattar kortare tidsperioder än programperioden vilket ställer krav på flexibilitet när det gäller det samlade programdokumentet. Detta skall även återspeglas i programkomplementen.

Mål 3-programmet skall utgöra en referensram
Mål 3-programmet skall utgöra en referensram för alla socialfondens insatser utanför målområdet.

Målgrupper
Europeiska socialfonden utgår från individens behov och detta perspektiv skall förstärkas i det nya programmet. Under innevarande programperiod är insatserna uppdelade så att mål 3 omfattar arbetslösa med tyngdpunkt på grupper som står längst från arbetsmarknaden medan mål 4 omfattar redan anställda. Det nya mål 3-programmet kommer att omfatta anställda, egen- företagare och arbetslösa med tyngdpunkt på grupper som har svårast att få eller behålla en förankring på arbetsmarknaden. Behoven skall relateras till den omgivande arbetsmarknaden och tillväxtpolitiken samt den framtida arbetsmarknaden. Insatserna skall utformas så att konkurrenssnedvridning undviks samt att oönskad undanträngning av reguljära arbeten och inlåsningseffekter minimeras.

Insatsområden

- Stöd till analyser som skall leda till utveckling av arbetsorganisationen och därmed relaterade kompetensbehov i små och medelstora företag m.m. Offentliga verksamheter skall jämställas med företag.
- Stimulanser till en verksamhetsrelaterad kompetensutveckling för anställda under perioden 2000– 2002 enligt vad som beskrivs i ett särskilt avsnitt i direktivet. En utvärdering av dessa insatser skall ligga till grund för hur kompetensutvecklingen skall hanteras i den efterföljande delen av programperioden.
- Stöd till utbildning av anställda i kombination med vikariat, praktik m.m. för arbetslösa.
- Stöd till insatser för att integrera invandrare på arbetsmarknaden.
- Stöd till insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden och som behöver särskilt stöd för att motiveras att delta i reguljär utbildning eller i arbetsmarknadspolitiska åtgärder.
- Integrerade jämställdhetsinsatser och riktade åtgärder för jämställdhet.
- Ramprogram för mindre projekt av lokal karaktär som överensstämmer med programmets inriktning. Små lokala grupper och mindre projekt har normalt sett svårt att få stöd via de traditionella systemen. Stödet skall kunna gå till en "mellanhandsorganisation" som är väl förtrogen med dessa grupper och som effektivt och snabbt kan förmedla stödet. Ett sådant ramprogram bör inrättas för idéutveckling och planering av verksamheter som är kopplade till kompetensutveckling, vägledning och andra utvecklande insatsområden.

Samtliga insatser skall präglas av ändamålsenlighet och långsiktighet. Även kortvariga projekt skall utgöra en del i en helhet och öka individens förmåga att komma närmare arbetsmarknaden och att få och behålla ett arbete. Vad gäller arbetslösa skall ett projekt ingå i den individuella handlingsplan som den arbetslöse upprättar i samråd med arbetsförmedlingen. Insatserna skall kunna knyta an till de goda exempel som framkommit under nuvarande programperiod för mål 3 och mål 4 och uppmuntra till innovativa lösningar.

Insatser som är inriktade på småföretag och som stöder företagaranda skall särskilt understödjas. Insatserna skall också utgå från principen om mångfald i arbetslivet liksom att verksamhetsmässiga, fördelningspolitiska och regionalpolitiska aspekter skall beaktas.

Oavsett typen av åtgärd skall vägledning övervägas i varje individuellt fall.

Insatserna för utbildnings- och kompetensutveckling bör kunna kopplas till utbudet inom det reguljära utbildningssystemet.

Beredskap skall finnas att möta de strukturella förändringar som kan inträffa på lokala och regionala arbetsmarknader.

Utredaren skall beträffande förslaget till det samlade programdokumentet:

- översiktligt beskriva programmet för insatsområdena samt sammanfattande beskriva de åtgärder som planeras för insatsområdena, inbegripet att ange de uppgifter som behövs för att kontrollera överensstämmelsen med programdokumentet.
- föreslå på vilket sätt partnerskapen skall organiseras och utbildas för sin uppgift och då utgå från att partnerskapen inom nuvarande mål 3 och 4 skall utgöra en grund. Detta skall även gälla fristående partnerskap knutna till de länsstyrelser som skall vara förvaltningsmyndigheter för mål 1.
- presentera en detaljerad analys av kostnaderna för varje åtgärd inom insatsområdena.
- föreslå hur ett projekt skall kvalitetssäkras före genomförandet och hur utvärdering skall genomföras även på projektnivå. En plan för hur erfarenheterna skall kunnas spridas och återföras från mål 3-programmet skall ingå i förberedelserna för projektarbetet.
- föreslå användningen och omfattningen av tekniskt stöd.
- beskriva hur det samlade programdokumentet skall förvaltas och beskriva övervakning och utvärdering, inbegripet övervakningskommitténs roll och sammansättning.

Stimulanser till verksamhetsrelaterad kompetensutveckling för anställda
Utredaren skall, som framgått, utgå från det förslag som Arbetsgruppen för kompetensutveckling i arbetslivet överlämnade till arbetsmarknadsministern i september 1998. Arbetsgruppens förslag innebär följande:

- Ett ekonomiskt stöd som beräknas på grundval av den tid som anställda i företag deltar i kompetensutveckling. Offentliga verksamheter skall jämställas med företag. Förutsättningen för stödet är att kompetensutvecklingen grundas på en överenskommelse mellan parterna i företaget och att det omfattar alla anställda. Stödet skall även omfatta företag där kollektivavtal saknas.
- Stödet skall uppgå till en ännu icke preciserad andel av företagets lönekostnader för tid i överenskommen kompetensutveckling. Stödet skall vara begränsat med ett takbelopp som uttrycks som en andel av

företagets totala lönesumma. Förslaget är att stödet skall administreras genom att arbetsgivaren sänder in en anmälan till en statlig myndighet. Skattemyndigheten får sedan i uppdrag att kreditera stödbeloppet på företagets skattekonto vilket medför en reducering av kommande inbetalning av skatt.

Regeringen har i vårpropositionen (prop.1998/99:100) föreslagit att 400 miljoner kronor skall avsättas för kompetensutveckling under år 2000 och 1 miljard kronor per år under åren 2001 och 2002. Beloppen inkluderar medfinansiering från Europeiska socialfonden.

Utredaren skall vidare utgå från att analyser som skall leda till utveckling av arbetsorganisationen och därmed relaterade kompetensbehov i företag och motsvarande skall ligga till grund för kompetensutvecklingen. De medel som regeringen har föreslagit skall avsättas för kompetensutveckling skall inkludera stöd till sådana analyser i små och medelstora företag inom privat och offentlig verksamhet m.m.

Utredaren skall beträffande den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen:

- föreslå en procentandel av företagets lönekostnader, utgiftstak i procent och i krontal vid den tekniska utformningen av stimulansen för att möjliggöra en prioritering av små och medelstora företag inom den totala ramen,
- ange vilka krav som bör ställas på analys av verksamheten och de anställdas kompetensbehov, på handlingsplan och den efterföljande utvärderingen,
- ange vilka krav som skall ställas på de företag som inte har kollektivavtalande parter, dvs. där överenskommelse inte kan nås,
- föreslå de uppgifter som arbetsgivarens anmälan skall innehålla och vilka uppgifter som skall finnas tillgängliga hos arbetsgivaren, vem eller vilka som skall underteckna anmälan samt hur anmälan skall handläggas vid myndigheten och hur stimulansbeloppet skall överföras till företaget/förvaltningen,
- föreslå de tidsbegränsningar som bör gälla per stimulans och maximalt antal tillfällen per år och/eller över hela perioden 2000 – 2002 som bör gälla,
- i samråd med arbetsmarknadens parter föreslå eller beskriva hur de avser att genomföra det arbete som krävs för att genomföra denna satsning,

- föreslå vilken statlig myndighet som arbetsgivaren skall sända in sin anmälan till,
- samråda med EG-kommissionen vid utformningen av systemet.

Finansieringsplan
Utredaren skall vidare ställa upp en vägledande finansieringsplan för insatsområdena och skall för varje år specificera den planerade tilldelningen av anslagen från socialfonden. Det totala bidraget för varje år från fonden skall vara förenligt med den gällande budgetplanen.

Uppdrag 2

Planering och förberedelse av verksamheten för det nya mål 3
Utredaren skall förbereda den nya verksamheten för mål 3. Arbetet skall utgå från direktiven att ta fram programmet för det nya mål 3 och programmets utformning skall vara vägledande för organisationens utformning. Förutsättningen är att den nya verksamheten skall kunna starta den 1 januari 2000 och också kunna fullfölja åtaganden inom nuvarande programperiod.

Organisationen skall som utgångspunkt ha dels ett självständigt sekretariat, vars chef utses av regeringen, dels den nuvarande organisationen för mål 4 med aktiva partnerskap. Organisationen skall anpassas till att behoven kan variera mellan olika regioner.

En förutsättning skall vara att den nya organisationen från och med den 1 januari 2000 övertar det regeringsuppdrag som Svenska EU-programkontoret har att avsluta mål 4 under åren 2000 och 2001.

Regeringen kommer att i budgetpropositionen för år 2000 närmare analysera bakgrunden till organisationsförändringen.

Utredaren skall beträffande organisationen:

- föreslå ändringar i instruktionen för Arbetsmarknadsverket (AMV) och eventuella tillägg till AMV:s verksamhetsmål på grundval av en analys av de behov som finns och verksamhetens närmare inriktning m.m.,
- vidta de administrativa åtgärder och de åtgärder i övrigt som behövs för att förbereda inrättandet av den nya organisationen samt redovisa de beräknade kostnaderna för organisationen,
- bemanna den nya organisationen utifrån nuvarande förhållanden inom mål 3 och mål 4 varvid bestämmelserna i 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall iakttas,

- fullgöra de åtgärder som krävs enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
- samråda med Arbetsgivarverket i arbetsrättsliga frågor.

Genomförande av utredningsuppdragen

Utredaren skall ta fram förslaget till program och planera och förbereda verksamheten för det nya mål 3 i samarbete med AMS och Svenska EU-programkontoret för utbildning och kompetensutveckling. Vidare skall övervakningskommittéerna för mål 3 och mål 4, de nuvarande partnerskapen för dessa mål på regional och lokal nivå samt de partnerskap för nya mål 3 som bildats inom det blivande mål 1-området beredas möjligheter att aktivt medverka när programmet tas fram.

Utredaren skall kontinuerligt samråda med den arbetsgrupp inom regeringskansliet som svarar för den ex ante-utvärdering som skall ingå i programförslaget.

Även organisationer och myndigheter som har stått utanför de nuvarande partnerskapen och som önskar vara med bör så långt som möjligt beredas utrymme att delta. Detta gäller även företrädare för den sociala ekonomin.

Processen för framtagande av programmet för det nya mål 3 skall utgå från att det syftar till ett samlat nationellt program men med en utvecklad och förstärkt regional dimension.

I den mån de regionala partnerskap som bildats i samband med utarbetandet av de regionala tillväxtavtalen och de regionala kompetensråden inte täcks av partnerskapen för mål 3 och mål 4 skall dessa också beredas möjligheter att delta i framtagandet av programmen.

Utredaren skall också samråda med tvärsekretariatet som är placerat i Näringsdepartementet. Samordning skall ske med länsstyrelserna inom mål 1-regionen, som fått regeringens uppdrag att utarbeta förslag till utvecklingsplaner på NUTS II-nivå.

Vad gäller utformningen av satsningen på kompetensutveckling i arbetslivet skall utredaren samråda med de arbetsmarknadsparter som ingick i Arbetsgruppen för kompetensutveckling samt med Företagarnas Riksorganisation.

Förslagens kostnadskonsekvenser skall redovisas enligt vad som anges i 14 § kommittéförordningen (1998:1447).

Redovisning av uppdragen

Uppdrag 1 att ta fram ett förslag till samlat programdokument skall redovisas senast den 10 september 1999.

Uppdrag 2 att planera och förbereda verksamheten skall i den del som riksdagen skall ta ställning till redovisas senast den 16 augusti 1999 medan övriga frågor skall redovisas senast den 30 september 1999.

Utredaren skall fram till den 1 januari 2000 fullgöra de uppgifter som krävs för att den nya organisationen skall fungera fr.o.m. detta datum.

(Näringsdepartementet)

Lokalt projektstöd

Bakgrund

Lokalt projektstöd är en del av verksamheten inom ramen för den Europeiska socialfonden. Med lokalt projektstöd (globalt stöd) menas mindre stöd som utdelas i förenklad form till mindre organisationer, framför allt inom den sociala ekonomin. Möjligheterna att använda lokala projektstöd finns reglerat i Rådets förordning nr 1260/1999, kap 6, artikel 27.

Utredningen om inriktning av mål 3 inom EG:s strukturfonder för programperioden 2000 – 2006 (Utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet SOU 1999:23) föreslog införandet av lokalt projektstöd. Regeringen accepterade förslaget och anförde i direktiven till föreliggande utredning: "ramprogram för mindre projekt av lokal karaktär som överensstämmer med programmets inriktning. Stödet skall kunna gå via en "mellanhandsorganisation" som är väl förtrogen med dessa grupper och som effektivt och snabbt kan förmedla stödet. Sådant ramprogram bör inrättas för idéutveckling och planering av verksamhet som är kopplade till kompetensutveckling, vägledning och andra utvecklande insatsområden."

Under innevarande programperiod har den sociala ekonomins aktörer i första hand varit engagerade i mål 3 och i de regionalt avgränsade målen. Den nuvarande mål 3-organisationen har byggt upp en omfattande erfarenhet av arbete med den sociala ekonomins aktörer som bör tas till vara under nästa programperiod. Lokalt projektstöd skall ses som ett komplement till övriga insatsområden inom mål 3. Avsikten är att den sociala ekonomin aktörer skall ges bättre förutsättningar att engagera sig under den kommande programperioden. Genom det lokala projektstödet öppnas ett särskilt insatsområde för den sociala ekonomins aktörer. Förutom de resurser som på så vis avsätts särskilt för den sociala ekonomin ökar dessutom deras förutsättningar att ta del av övriga insatsområden då lokala projektstöd kan användas för förstudier och projektplanering. Införandet av lokalt projektstöd innebär inte att den sociala ekonomins aktörer i något avseende är förhindrade att söka stöd inom övriga insatsområden.

Huvuddragen i förslaget till lokala projektstödet

Avsikten med det lokala projektstödet är att ge en möjlighet för små organisationer och grupper att få stöd för verksamheter som ligger i linje

med mål 3, dvs. kompetensutveckling i vid mening. Stödet skall förmedlas på en enkelt och obyråkratiskt sätt och kan avse ett mindre projekt eller en förstudie för att större projekt.

Lokalt projektstöd ges via en lokal eller regional förmedlande organisation som genom sin lokalkännedom kan etablera kontakt med potentiella bidragssökare och enkelt förmedla stöd och följa upp verksamheten.

Lokalt projektstöd är en del av mål 3 och skall ingå i mål 3-organisationen. Den förmedlande organisationen, mellanhandsorganisationen är formellt slutlig stödmottagare och svara för information, beslut om stöd, utbetalning och uppföljning.

Syfte

Det lokala projektstödet har samma syfte som mål 3-programmet i övrigt, att stärka individens ställning på arbetsmarknaden och bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Stöd skall ges till insatser som utvecklar individens kompetens och ökar möjligheterna att behålla eller få ett arbete. Programmet vänder sig till såväl anställda som arbetslösa och företagare. Avsikten är bl.a. att söka eliminera de gränser som i många sammanhang finns mellan anställda och arbetslösa. Prioritet ges till insatser som riktar sig både till anställda och arbetslösa och till individer som finns i gränslandet mellan anställning och arbetslöshet.

Lokalt projektstöd skall komplettera övriga insatsområde inom mål 3 genom att ge möjligheter för mindre grupper som har svårigheter att söka stöd från övriga insatsmården. Stödet är främst avsett för aktörer inom den sociala ekonomin. Men den sociala ekonomin åsyftas organiserad verksamhet som primärt har ett samhälleligt ändamål och som är organisatoriskt fristående från den offentliga sektorn (Arbetsgruppen för social ekonomi, Ds 1998:48). Till den sociala ekonomin räknas ideella organisationer och frivilligverksamheter av icke-kommersiell karaktär. Dit räknas exempelvis flertalet folkrörelseorganisationer, religiösa och ideella organisationer samt kooperativa organisationer och hushållningssällskap. Dessa aktörer har givetvis också möjlighet att söka stöd inom andra insatsområden.

Lokalt projektstöd skall också ses som en plattform för att utveckla samverkan mellan den sociala ekonomin aktörer och mellan den sociala ekonomins aktörer och samhället i övrigt.

Ekonomiska ramar för lokala projektstöd

Som framgår av finansieringsplanen föreslås att insatsområdet lokalt projektstöd tilldelas 3 procent av medlen för mål 3. Det innebär ca. 26 milj. kr per år och 78 milj. kr för treårsperioden 2000-2002. Regeringen förutsätts skjuta till lika mycket i svensk medfinansiering. Därmed kommer det att finnas 52 milj. kr årligen för fördelning.

Mål 3-området omfattar 17 län. Stödet kan kommer således att i genomsnitt kunna uppgå till ca. 3 miljoner kr per län och år. Det är lämpligt att vid fördelning av medel hänsyn tas till såväl befolkningstal som sysselsättningsförhållanden och behov av kompetensutveckling. Det bör ankomma på Övervakningskommittén för mål 3 att i det kommande programplaneringskomplementet fastställa principerna för fördelning av medel mellan länen.

Fördelningen bör utformas så att det under programperioden är möjligt att omfördela medel mellan län. Det kan visa sig att det i vissa län inte finns efterfrågan på de anvisade medlen medan det råder stor efterfrågan i andra län. Det bör då vara möjligt att efter varje år göra justeringar i medelsfördelningen för att säkerställa att anvisade medel kommer till användning så långt som möjligt.

Mellanhandsorganisationen

Organisation

Det lokala projekt stödet skall administreras av en mellanhandsorganisation. Organisationen bör följa den regionala indelning som gäller för mål 3 övrigt vilket innebär att det i huvudsak blir en förmedlande organisation per län. Dock bör det vara möjligt för två län att enas om en gemensam mellanhandsorganisation liksom att dela upp förmedlingsuppgiften på flera aktörer.

Önskemålet att dela upp mellanhandsuppdraget på flera aktörer kan uppkomma av flera skäl. Ett är länens storlek, ett annat svårigheterna att finna lämplig aktör som kan täcka alla de sektorer i samhället man önskar nå. Det finns samarbetsorgan inom den social ekonomin som skulle vara mycket lämpliga och intresserade av att administrera det lokala projektstödet inom den egna kretsen, men som inte är beredda att ta på sig ansvar för uppgiften i relation till alla de sektorer som har intresse av det lokala projektstödet. Ett antal sådana aktörer skulle gemensamt kunna ta på sig uppgiften att administrera det lokala projektstödet. En sådant sätt att organisera det lokala projektstödet

skulle säkert kunna medföra en rad fördelar vad gäller att sprida information och att stötta projektägarna under arbetet. En uppdelning av medlen i flera delbelopp på separata mellanhänder skulle kunna försvåra bevakningen av medlemsförbrukningen och öka risken för att medel inte kan omfördelas mellan sektorer med stark efterfrågan och svag efterfrågan. Övervägande skäl talar för en sammanhållen mellanhandsorganisation per län. Det bör dock ges utrymme för den regionala samrodnaren och partnerskapet i varje län att lösa frågan på det sätt de finner lämpligast.

Upphandling

Mellanhandsorganisationen skall upphandlas av den regionala mål 3-samordnare efter samråd med de regionala partnerskapet. Upphandlingen måste föregås av ett ingående samråd med den sociala ekonomins aktörer inom regionen. Det är angeläget att upphandlingen förbereds väl och genomförs så att de berörda organisationerna förstår mellanhandens roll och hur de själva skall agera i relation till mellanhanden. Det bör ge största möjlig a förutsättningar att få aktiva och engagerade mellanhänder som till en rimlig kostnad kan förmedla stödet. Enligt förordningen om strukturfonderna är det endast organisationer som "verkar i allmänhetens intresse" som kan komma i fråga som mellanhand. Det innebär att offentliga myndigheter, ideella föreningar och företag som inte primärt har vinstsyfte kan komma i fråga.

Intresserade aktörer inbjuds att lämna anbud med beskrivning av hur de önskar sköta uppdraget och vilka ersättningsanspråk de har. Upphandlingen skall ske i enlighet med reglerna om offentlig upphandling. Det innebär bl.a. att såväl pris som kvalitet på de erbjudna tjänsterna är avgörande. Det bör ankomma på strukturfondssekretariatet inom AMS att i samråd med den föreslagna beredningsgruppen inom övervakningskommittén, utforma ett enhetligt upphandlingsunderlag som kan användas i alla län. Det bör specificera de krav som skall ställas på mellanhandsorganisationerna och de kriterier man önskar tillämpa vid urvalet. Servicenivå i form av handläggningstid för inkomna ansökningar är att exempel på kvalitetskrav som bör ingå i upphandlingsunderlaget. Ett annat är det stöd som mellanhandsorganisationen bör lämna till projektägarna under arbetets gång. Underhandskontakter är ett viktigt både för att säkerställa att projektet genomförs på ett bra sätt och för att samla underlag för resultatredovisning och utvärdering.

En svårighet vid beräkning av ersättningen till mellanhanden är att ingen i förväg kan veta hur många ansökningar som kommer att lämnas in. Ur mellanhandsorganisationens synpunkt räcker det att så många acceptabla ansökningar kommer in som de tilldelade medlen räcker till,

uppskattningsvis 50–100 stycken per år. Mellanhandsorganisationen kan då fullgöra sitt uppdrag att fördela pengarna med ett minimum av arbetsinsatts. Ur EU:s och statens sida är det emellertid önskvärt att ett stort antal ansökningar kommer in. Det bör medverka till en högre kvalitet på projekten, och kan medföra att många initiativ och projekt genomförs trotts att de inte beviljats bidrag från mål 3. Mot denna bakgrund finns det anledning att utforma upphandlingen så att anbudsgivaren inte får något intresse av att begränsa antalet ansökningar. Det kan t. ex. innebära att anbudsgivarna delar upp sina ersättningsanspråk i separata poster för information och marknadsföring, behandling av inkomna ansökningar och redovisning och uppföljning. Kostnaderna för behandling av inkomna ansökningar kan utformas som en styckkostnad per behandlad ansökan.

Urvalet av mellanhandsorganisation skall grundas på den sökandes meriter, på planen för hur anbudsgivaren vill bedriva arbetet och på den ersättning som begärs. Endast organisationer som har erfarenheter av ekonomisk redovisning och kontroll och som har en sund ekonomisk ställning kan komma i fråga.

Av betydelse för urvalet av mellanhandsorganisation är också den sökandes kännedom om och erfarenheter av den typ av lokala organisationer som det lokala projektstödet vänder sig till. Alla organisationer som verkar inom den sociala ekonomin och som arbetar utan vinstmotiv kan komma i fråga. Det kan antas att regionala enheter av folkrörelseorganisationer och liknande kan erbjuda sina tjänster som mellanhandsorganisation. Det är då angeläget att de kan visa att de har kännedom om, och förmåga att på ett objektivt sätt samarbeta med även med aktörer utanför den egna kretsen.

Upphandlingen av mellanhandsorganisation bör i första omgången avse treårsperioden 2000–2002. Därmed får insatsområdet samma tidsperspektiv som mål 3-programmet i övrigt. Att utse förmedlande organisation för en kortare period skulle vara ineffektivt och försvåra kontinuiteten i arbetet.

Upphandlingsunderlaget bör vara så utformat att mellanhanden i huvudsak kan sköta sitt uppdrag självständigt under den överenskomna treårsperioden. Dock kan det uppstå oförutsedda problem som behöver lösas i samråd med den regionala mål 3-samordnaren och det regionala partnerskapet. Upphandlingsunderlaget bör därför innehålla regler för hur sådant samråd skall skötas.

Rätten att tillgodogöra sig ränteinkomster
Utbetalning av stödmedel till mellanhandsorganisationen bör ske i förskott för varje redovisningsperiod. Då medlen förmodligen kommer att förbrukas successivt under perioden kommer mellanhandsorganisationen att få vissa ränteinkomster. Övervakningskommittén föreslås besluta att ev. ränta kan tillgodoräknas stödanslaget.

Ekonomiskt ansvar, resultatredovisning
Mellanhandsorganisationens blir slutlig stödmottagare och svara gentemot medelsförvaltaren AMS och EU för att de tilldelade medlen används på rätt sätt. Redovisnings- och uppföljningsansvaret omfattar både medelsförbrukningen, ändamålen och de uppnådda resultaten. Övervakningskommittén för mål 3 bör i samband med upphandlingen fastställa de regler som gäller för redovisningen.

Lokala projektstöd

Stödens inriktning
Syftet med de lokala projektstöden är kompetensutveckling i vid mening. Stödet skall avse aktiviteter som hjälper de berörda att behålla eller få arbete. De lokala projektstöden kan vara utvecklingsinriktade och avse nya, tidigare inte prövade metoder och angreppssätt. Det kan också bygga på eller utveckla metoder och angreppssätt som prövats inom mål 3 och mål 4 under innevarande programperiod eller i annat utvecklingsarbete.

Det lokala projektstödet kan avse ett mindre, fristående, projekt eller utgöra en förstudie som avser att leda fram till ett större projekt som skall söka stöd inom mål 3 eller finansieras på annat sätt. Utbildning, praktik, studiebesök är aktiviteter som typiskt kan, förväntas ingå i projekten.

Vilka får söka lokala projektstöd
Lokala projektstöd kan sökas av organisationer, ekonomiska och ideella organisationer men ej av offentliga myndigheter. Stödet är i första hand avsett för organisationer inom den social ekonomin. Avsikten är i första hand att ge möjlighet till små organisationer med begränsade ekonomiska och administrativa resurser möjlighet att genomför projekt eller förstudier i enlighet med mål 3:s intentioner. De som i första hand förväntas söka detta stöd är ideella föreningar, lokala sammanslutningar, kooperativ, företagarsammanslutningar etc.

Lokala enheter av rikstäckande organisationer så som fackföreningar, jordbrukskooperativ etc. kan också söka lokalt projektstöd. Det är emellertid viktigit att det då avser lokalt initierade projekt.

Centralt initierade och utformade projekt bör ej finansieras genom att lokala enheter söker lokalt projektstöd utan bör finansieras på annat sätt.

Information och marknadsföring
En viktig uppgift för mellanhandsorganisationen är att föra ut information om lokalt projektstöd till den sociala ekonomins aktörer. Informationsplanerna bör ingå i upphandlingsunderlaget och bör samordnas med det regionala informationsarbetet för mål 3 i övrigt. Den regionala partnerskapet är en viktig resurs i informationsarbetet..

Kriterier för lokala projektstöd
Ansökningar om lokalt projektstöden skall bedömas med avseende på om de kan stärka individens ställning på arbetsmarknaden och öka möjligheterna att behålla eller få arbete. Projekt skall även bedömas utifrån sannolikheten att de kan genomföras och på grundval av de kostnader de medför per deltagande individ. Det bör ankomma på struktursekretariatet att i samråd med beredningsgruppen för lokalt projektstöd inom övervakningskommittén att närmare fastställa kriterier för att bevilja lokalt projektstöd.

Bedömningen av projektets genomförbarhet måste grundas både på allmänna bedömningar av planeras realism och på den sökande organisationens meriter. Avsikten är att ansökningar om lokalt projektstöd skall kunna sökas och beviljas löpande under året. Kriterier måste utformas som gör det möjligt att fortlöpande bedöma inkommande ansökningar. Ansökningar som uppnår fastställda krav beviljas stöd så länge medlen räcker. Stödet kan även avse delfinansiering av projekt som även har andra medfinansiärer så som exempelvis Försäkringskassa eller Arbetsförmedling. Lokalt projektstöd bör kunna medverka till att den sociala ekonomin aktörer kan spela en aktiv roll i sådant samarbete.

Bidragens storlek
Lokalt projektstöd för uppgå till högst 100 000 kr per projekt. Majoriteten av stöden kan emellertid förväntas bli avsevärt mindre. Stödbeloppen bör dock inte vara allt för små. Det är tveksamt om belopp under 10 000 kr bör beviljas. Både med tanke på vad som kan uppnås med så begränsade medel och medtanke på de administrativa kostnader som varje projekt med nödvändighet medför. Stödet kan avse såväl förstudier som hela projektkostnader som delar av projekt.

I normalfallet kommer den sökande organisationen och dess medlemmar att stå för betydande arbetsinsatser inom ramen för projektet och utgör en

form av medfinansiering. Då medfinansieringen här föreslås ske i form av statliga budgetmedel finns emellertid inte anledning att närmare försöka beskriva och beräkna kostnaderna för dessa insatser. Med denna uppläggning räcker det att den sökande organisationen anger vad de söker pengar för och de behöver endast översiktligt ange vilka övriga resurser som behövs för att genomföra projektet.

Ansöknings- och utbetalningsrutiner
Avsikten med lokala projektstöd är att erbjuda en enkel och obyråkratisk väg att få stöd. Det är upp till varje mellanhandsorganisation att utforma sina egna rutiner, men det är lämpligt att det centrala mål 3-sekretariatet utformar en "standardrutin" som mellanhanden kan ha som utgångspunkt för sitt arbete.

I mål 3 och mål 4 under innevarande programperiod har beslut om stöd fattats innan projektens genomförande och utbetalning av stöd skett i efterhand mot redovisning av havda kostnader. Många organisationer har emellertid efterlys möjligheter till förskottsutbetalning av projektstöd. De organisationer som är intresserade av det lokala projektstödet har begränsade egna ekonomiska resurser och därmed svårt att genomföra åtgärder utan att få stöd i förskott. Inom studiestödsområdet och andra områden tillämpas rutiner som innebär att 75 procent av beviljade medel utbetalas i förskott vid beslutstillfället medan resterande 25 procent utbetalas sedan projektet är genomfört och slutredovisat. Det kan vara ett sätt att lösa problemet. Det är upp till mellanhandsorganisationen att i samband med upphandlingen ange hur man önskar lösa detta problem.

Medlens förbrukning och ev. återbetalning
Beviljade medel skall användas för de ändamål som de beviljats för. I många fall går det ej att med säkerhet beräkna kostnader förd de aktiviteter som ingår i ett projekt. Det kan också uppstå behov av att ändra planerna under projektets gång. Det bör därför var möjligt för bidragsmottagaren att inom projektet omdisponera medel. Det är emellertid viktigit att medlen används för det syfte och för den verksamhet som medel beviljats för.

Ej förbrukade medel skall återbetalas när projektet avslutat eller när det i övrigt är klart att utbetalda medel ej kan förbrukas för avsedda ändamål. Det är mellanhandsorganisationens uppgift att utforma lämpliga rutiner för återbetalning.

Tidsaspekter
Som framhållits ovan är det lämpligt att beslut om lokalt projektstöd fattas löpande under året. Det är också viktigt att handläggningstiden blir relativt

kort. Intressanta projekt är ofta knutna till individer och möjligheter i det lokala samhället. Om allt för lång tid hinner förflyta från ansökan till beslut kan förutsättningarna ändras så att projektet inte går att genomföra. Mellanhandsorganisationerna bör därför i samband med upphandlingen ange vilka handläggningstider man kan garantera.

Stödberättigade utgifter
Reglerna för vad som är stödberättigade utgifter för strukturfonderna regleras i dokumentet SEM 2000, Stödberättigade utgifter inom ramen för strukturfonderna (beslutad 1997-04-23). Där återfinns vissa begränsningar i möjligheterna att använda strukturfondernas medel för inköp av begagnad utrustning, för mark och fastigheter och för att betala moms och andra skatter.

Den typ av kostnader som i första hand kan bli aktuella för lokalt projektstöd är löner, arvoden, hyror, resor, litertur och kontorsmaterial. För sådana kostnader finns det inga begränsningar i EU:s riktlinjer. Stöd kan avse såväl löner som lönebikostnader. Stöd kan även utgår för moms i de fall stödmottagaren själv bär de slutliga momskostnaderna och inte kan fakturera dem vidare på någon annan.

Inom projekten kan förekomma både kostnader för anställda och för medlemmar och förtroendevalda inom ideella organisationer. Lokalt projektstöd kan avse alla dessa typer av ersättningar. När det gäller förtroendevalda och andra kan problem uppstå att fasställa rimliga ersättningsnivåer. Den frågan för avgöras i diskussion mellan den sökande organisationen och mellanhandsorganisationen. Som vägledning kan nämnas att det inom allmänna arvsfondens verksamhetsområde tillämpas ersättningar om 150 kr per arbetad timme för medlemmar i ideella organisationer.

Övriga riktlinjer

Resultatrapportering och utvärdering
Det bör ankomma på struktursekretariatet att i samråd med Övervakningskommittén svara för att mellanhandsorganisationernas arbete utvärderas. Utvärderingen bör omfattad såväl inriktning som arbetet uppläggning och resultat. Det finns anledning att förvänta betydande olikheter mellan mellanhandsarbetet i olika län. Då det är förstas gången som socialfondens medel administreras på detta sätt finns det anledning att genomföra en ambitiös utvärdering som kan ge underlag för utformning av liknande verksamheter i framtiden. Utvärderingen bör samordnas med utvär-

deringen av övriga insatsområden och finansieras med anslaget för teknisk assistans.

De organisationer som emottar stöd skall vara skyldig att rapportera vilka aktiviteter som genomförts, hur medlen förbrukats och vilka resultat som uppnåtts. Det är upp till mellanhandsorganisationen att säkerställa att de som beviljas medel också fullgör sina rapporteringsskyldigheter. Rapporteringen från mellanhandsorganisationen till sturkturfondssekretariatet vid AMS bör kunna ske i agregerad from utan att varje projekt detaljredovisas. Medelsanvändningen måste dock på begäran kunna redovisas, vilket bl. a. kan, bli aktuellt i samband med stickprovskontroller.

Övervakningskommitténs roll
Övervakningskommittén har en viktig roll att fastställa riktlinjer för lokalt projektstöd och underlag för upphandling av mellanhandsfunktionen. Det är också angeläget att Övervakningskommittén följer arbetet med lokalt projektstöd och beslutar om de ändringar av verksamheten som erfarenheterna kan ge anledning till. Det gäller inte minst inför den förnyade upphandling av mellanhandsfunktionen som behöver göras efter den första treårsperioden. Med tanke på övervakningskommitténs omfattande ansvar bör en särskild beredningsgrupp inrättas som följer insatsområdet lokalt projektstöd och bereder övervakningskommittén beslut i frågor som berör det insatsområdet.

Lokalt projektstöd inom mål 1 området

Mål 3 omfattar hela 17 län med undantag av vissa kommuner. Resten av Sverige tillhör området för mål 1. Avsikten är att lokalt projektstöd skall erbjudas på likartat sätt i hela riket. I likhet med vad som gäller för övriga mål 3-insatser bör därför regler om lokala projektstöd införas i programmen för mål 1.

Operativa mål för insatsområdet

Lokalt projektstöd har samma syfte som mål 3 i övrigt, utveckling av de mänskliga resurserna. Programmet vänder sig till aktörer inom den sociala ekonomin och andra mindre grupper som har svårt att ta del av övriga insatsområden. Målguppen är såväl anställda i de berörda organisationerna som dess medlemmar och förtroendevalda. Det innebär att såväl anställda som företagare och arbetslösa kan vara engagerade i projekt som får lokalt projektstöd. Insatsområdet kan stödja projekt av mycket skiftande karak-

tär, men kompetensutveckling i vid mening måste vara en huvudpunkt i projekten.

Det är ej meningsfullt att redan nu ställa upp kvantitativa mått för insatsområdet. Det bör i stället göras på regional nivå och komma till uttryck i samband med upphandling av mellanhandsfunktionen. I samband med upphandlingen bör mål uppställas vad gäller antalet individer med olika position på arbetsmarknaden (anställda, arbetslösa, företagare).

Mellanhandsfunktionen bör åläggas att rapportera resultatindikatorer avseende individer som deltar i projekt inom insatsområdet avseende ålder, kön och position på arbetsmarknaden. Då ett av syftena med mål 3 är att överbrygga klyftan mellan anställda och arbetslösa bör rapporteringen särskild uppmärksamma om både kategorierna deltar i projekt. Resultatindikatorer avseende projekt bör omfatta projektets karaktär, antalet engagerade individer och uppnådda resultat.

Det lokala projektstödet syftar också till att stimulera till samverkan mellan aktörer inom den sociala ekonomin. Uppgifter bör därför insamlas om vilka som är projektägare och om ev. samverkan mellan projektägare.

Effektindikatorer för insatsområdet gäller i första hand om deltagande personer som är arbetslösa har fått arbete och vad gäller anställda och företagare om de stärkt sin ställning på arbetsmarknaden. Dessa frågor bör belysas genom utvärdering på mellanhandsnivå för ett urval län/regioner.

Indikatorer, uppföljning och utvärdering

Avsikten med föreliggande bilaga är att ge vägledning inför det fortsatta arbetet med uppföljning och utvärdering av mål 3. I bilagan ges inledningsvis en översikt över de olika komponenter som ingår i det system för uppföljning och utvärdering som förutsätts etableras i samband med programmet. Översikten bygger i huvudsak på de riktlinjer som utfärdats av kommissionen som vägledning för medlemsstaterna.

I ett särskilt avsnitt redovisas några synpunkter av särskild relevans som framkommit i de oberoende utvärderingarna av nuvarande programperiod avseende mål 3 och mål 4. Avsnitt 3 tar upp ett antal principiella ställningstaganden som bör beaktas i det fortsatta programarbetet, främst i samband med det programkomplement som ska utarbetas av förvaltningsmyndigheten. Avslutningsvis ges förslag på indikatorer och metoder för uppföljning och utvärdering som likaså kan vara vägledande i det fortsatta arbetet.

Översikt över systemet för uppföljning och utvärdering

Under den nya programperioden ökar medlemsstaternas ansvar för uppföljning och utvärdering av strukturfondsprogrammen. På medlemsstaten ankommer att i förhandlingar med kommissionen påvisa att adekvata system för uppföljning och utvärdering kommer att vara i bruk.

Uppföljnings- och utvärderingssystemet ska gälla samtliga nivåer i programmet dvs. de övergripande programmålen, de olika insatsområdena, angivna åtgärder samt projekt.

I enlighet med kommissionens särskilda riktlinjer Guidelines for Systems of Monitoring and Evaluation of ESF interventions in the period 2000-2006, Bryssel 1999-06-11, ska programdokumenten dvs. det samlade programdokumentet, SPDn och programkomplementet innehålla:

- beskrivning av målen, där så är möjligt, i kvantitativa termer
- definition av indikatorer
- organisation av uppföljningen, inklusive metoder för datainsamling
- system för utvärdering, organisation, procedur, ansvar, anlitande av oberoende utvärderare.

I strukturfondsförordningen är särskilt följande artiklar styrande:

Ansvariga institutioner: Artiklarna 8 (partnerskap), 34 (ledning), 35 (övervakningskommittén)
Övervakningssystem och instrument: Artiklarna 36 (indikatorer), 37 (Implementations-rapport)
Utvärderingsinstrument: Artiklarna 40 (allmänna åtgärder för utvärdering), 41 (ex-ante utvärdering), 42 (halvtidsutvärdering), 43 (expost utvärdering) och 44 (prestationsreserv).

Beskrivning av målen

Målen ska relateras till sysselsättningsriktlinjernas policyområden och det är enligt kommissionens riktlinjer inte nödvändigt att formulera mål, som är giltiga för programmet i dess helhet. Målen ska vara tydligt relaterade till nationella mål i synnerhet den nationella sysselsättningsstrategin, främst NAPen. Här ska också framgå vilket bidrag den nationella inriktningen av socialfonden ger till den europeiska sysselsättningsstrategin. Målen ska definiera de önskade effekterna av programmet. Förordningen uppmuntrar till kvantifiering av målen. Det är emellertid inte alltid möjligt att beskriva målen i kvantitativa termer. Om målen inte kan kvantifieras kan man istället ange tendenser i kvantitativa termer. I det fall då kvantitativa mål inte kan anges ska det helst anges i programmet hur programmet ska följas upp och mot vilket utgångsläge utvecklingen ska mätas.

Indikatorer - definition och system.
För att se vilket bidrag insatserna har gett till målen ska indikatorer på måluppfyllelse anges liksom hur uppföljningen och utvärderingen kommer att organiseras. Indikatorer ska finnas på insatsområdesnivå och på åtgärdsnivå. Indikatorerna ska vara av följande slag:

==> finansiella indikatorer (financial indicators) avser resursanvändningen
==> fysiska indikatorer (physical output indicators) avser omfattningen av vad som gjorts;
==> resultatindikatorer (outcome indicators) avser direkta och omedelbara resultat
==> effektindikatorer (impact indicators) avser kort och långsiktiga effekter.

De finansiella och fysiska indikatorerna utgör en del av uppföljningssystemet medan resultat och effektindikatorerna framförallt utgör en bas för utvärderingen. Ett minimum av finansiella och fysiska indikatorer som

täcker hela programmet ska utgöra grund för den årliga rapporteringen (common minimum). I fortsättningen kallade kärnindikatorer.

Finansiella och fysiska indikatorer
Förvaltningsmyndigheten och övervakningskommittén ska genomföra övervakningen av programmet med hjälp av de fysiska (physical outcome) och finansiella (financial) indikatorer som fastställs i det samlade programdokumentet eller i programkomplementet. De riktlinjer beträffande indikatorer som kommissionen har offentliggjort ska beaktas.

De finansiella indikatorerna är lika med den information som krävs i finansieringsmodellen. Det inkluderar antalet beslut och utbetalningar, finansieringskälla, inklusive privat medfinansiering, per åtgärd och insatsområde och ska sammanställas och rapporteras årligen.

De fysiska indikatorerna ska utformas så att man kan få en samlad översikt över omfattningen av och arten av de aktiviteter, som genomförts. Underlaget för rapporteringen samlas in på åtgärdsnivå från projektägarna som en del i uppföljningssystemet. Aktiviteterna kan delas upp i åtgärder, där individer är de direkta stödmottagarna eller indirekta stödmottagare genom stöd till system och strukturer. Enligt riktlinjerna kan även kategorien särskilda stödåtgärder (accompanying measures) förekomma.

Uppgifter baserade på finansiella indikatorer och fysiska indikatorer ska sammanställas en gång om året och vidarebefordras elektroniskt till kommissionen. Halvtidsutvärderingen ska inkludera en sammanställning av de kärnindikatorer (common minimum) som ingår i de årliga rapporteringarna.

Enligt kommissionens riktlinjer utgörs dessa kärnindikatorer:

==> för stöd till personer: antalet stödmottagare nedbrutet på kön och deras ställning på arbetsmarknaden
==> för stöd till strukturer och system: finansiella indikatorer och antalet finansierade projekt.

Det är dock önskvärt att dessa kärnindikatorer kompletteras med uppgifter, som är mer specifika för de olika programaktiviteterna. Sådana uppgifter ska vara tillgängliga i halvtidsutvärderingen och i den slutliga rapporteringen. Dessa uppgifter ska vara åtgärdsspecifika och behöver inte nödvändigtvis vara möjliga att jämföra på insatsområdesnivå eller programnivå. För att detta ska vara möjligt måste troligen vissa uppgifter registreras via det årliga uppföljningssystemet. Det handlar t.ex. om att det

i den löpande registreringen av beslut ska lämnas information om stödmottagarnas ålder, utbildning och/eller andra relevanta uppgifter om deltagarna, samt om vilken typ av aktivitet man deltagit i. Sammanfattningsvis ska de finansiella och fysiska indikatorerna vara så utformade att de visar

- de särskilda målen för åtgärderna och de prioriterade insatsområdena samt deras inbördes sammanhang
- hur långt man nått i fråga om praktiskt genomförande, resultat och så snart som möjligt effekterna på den aktuella nivån
- hur man ligger till i förhållande till finansieringsplanen.

Resultat och effektindikatorer
Det ska också finnas indikatorer som kan utgöra grund för att mäta effekter på kort, mellanlång och lång sikt. Uppgifter om sådana effekter ska uppdateras i samband med halvtidsutvärderingen och slutrapporteringen.

Kvantitativa resultatindikatorer handlar huvudsakligen om vad som händer stödmottagarna efter deltagandet i åtgärden. De ska ange vad deltagandet i aktiviteten har lett till (att man har fått ett jobb, ökat sina kvalifikationer, ökat sin kompetens etc.). Effektindikatorerna syftar till att utvärdera varaktigheten i resultatet.

När det gäller stöd till system och strukturer eller särskilda stödåtgärder (accompanying measures) mäts resultatet genom indikatorer som t.ex. anger antal individer som tagit del av åtgärden eller i vilken utsträckning en viss erbjuden utbildning utnyttjats.

Effekten kan mätas genom varaktigheten och generaliserbarheten i de positiva resultaten för stödmottagarna. Mestadels kräver insamlandet av sådana indikatorer enkäter riktade till stödmottagare.

Utvärdering

Utvärderingen omfattar både analys av volymmålen, resultat- och effektmålen, men ska också inkludera en analys av processerna och av hur hela implementationsprocessen gått till. Analysen ska vara både kvantitativ och kvalitativ.

I strukturfondsförordningen artiklarna 40 och 42 anges 4 slags effekter:

1. Effekter som berör individer som drar nytta av insatsen

2. Strukturella effekter som berör hur systemen fungerar
3. Effekterna på jobbskapande
4. Särskilt för ESF bidraget inom Mål 1 måste man ta med ytterligare en dimension nämligen relationen mellan utvecklingen av mänskliga resurser åtgärder som syftar till att främja den ekonomiska och sociala utvecklingen; till exempel bör man värdera hur åtgärder som syftar till ökad konkurrenskraft har kunnat förenas med åtgärder som syftar till att stärka de mest utsatta på arbetsmarknaden.

Utvärderingskriterier
Ett av syftena med utvärderingen är att identifiera mervärdet "the added value" av ESF-stödet. I detta avseende ska utvärderingen baseras på fyra principer:

- Stödets relevans t.ex. om man har koncentrerat sig på de viktigaste områdena
- Stödets konsistens dvs. hur socialfondens stödinsatser fungerat i förhållande till den nationella och europeiska sysselsättningsstrategin. Här går det ut på att identifiera EU insatsens specifika karaktär i förhållande till den nationella politiken.
- Stödets effekter dvs. hur väl man uppnått målen. Här utgör implementationsmetoderna, dvs. hur man omsätter erfarenheterna från programmet i reguljär verksamhet, ett viktigt element. Det handlar både om programmet i sin helhet, strategier, val av stödprojekt, regler, informationsinsatser, system för uppföljning och utvärdering m.m.
- Stödets effektivitet dvs. en slags cost - benefit analys.

Organisation av uppföljning och utvärdering

Enligt strukturfondsförordningen omfattar uppföljnings- och utvärderingssystemen ett antal olika faser:

- Ex-ante utvärderingen
- Den uppföljningen som innebär att man regelbundet följer programmets genomförande
- Halvtidsutvärdering och slututvärdering som ska stödja programmet genom att producera relevanta analyser redan medan programmet pågår
- Tilldelningen av resultatreserven, som bygger på utvärderingen mot de kriterier som fastställts vid ex-ante utvärderingen och som också ligger till grund för halvtidsutvärderingen
- Expost-utvärderingen syftar till att ge en bild av resursanvändningen på lång sikt. Den äger rum efter det att insatserna har genomförts.

Organisation och ansvarsfördelning
Kommissionen föreslår metoder för fastställande av indikatorer. Övervakningskommittén och förvaltningsmyndigheten genomför uppföljningen medhjälp av de finansiella och volymmässiga indikatorer som fastställts av medlemsstaten i programdokumenten och godkänts av kommissionen.

Förvaltningsmyndigheten är ansvarig för att samla in nödvändiga data och för att presentera dessa för kommissionen årligen och i den avslutande rapporten. Kommissionen och förvaltningsmyndigheten undersöker föregående års resultat på basis av den årliga rapporten. Denna granskning kan ge upphov till rekommendationer från kommissionens sida till förvaltningsmyndigheten.

De årliga rapporterna och den avslutande implementationsrapporten utgör ett av de viktigaste inslagen i uppföljningsprocessen. I den årliga rapporten ska sådana förändringar i den nationella politiken som påverkar programmet anges.

Resultatreserven

Kommissionen ska på grundval av förslag från medlemsstaten fördela den s.k. resultatreserven viken omfattar 4 % av de tilldelade medlen. Beslut om fördelning av resultatreserven ska fattas senast den 31 mars 2004.

Varje medlemsstat ska därför senast den 31 december 2003 i nära samråd med kommissionen bedöma resultatet av programmet med utgångspunkt i de indikatorer som anger effektiviteten i förvaltningen och det finansiella genomförandet samt resultaten i halvtid i förhållande till de ursprungliga målen. I enlighet med vad som tidigare angetts ska dessa indikatorer fastställas av medlemsstaterna i nära samråd med komissionen och redovisas i de årliga rapporterna samt i rapporteringen från halvtidsutvärderingen.

Erfarenheter från nuvarande programperiod

I de utvärderingar som gjorts av nuvarande mål 3 och mål 4 finns en hel del synpunkter som berör uppföljnings- och utvärderingsverksamheten och som bör beaktas i den nya programperioden.

I både mål 3 och mål 4 har i princip två elektroniska rapporteringssystem varit i bruk - ett organiserat av respektive förvaltningsmyndighet för den löpande rapporteringen av verksamheten, ett annat uppbyggt av AMS för

den ekonomiska redovisningen Det dubbla rapporteringssystemen, som dessutom inte varit perfekt koordinerade, har medfört en hel del dubbelarbete och bidragit till svårigheter i kommunikationen mellan de regionala kontoren, förvaltningsmyndigheterna och övervakningskommittéerna.

Arbetet med beslutstödssystem och elektroniska rapporteringsrutiner var inte avklarat när programmen startade; det rådde också inledningsvis oklarheter om vad man skulle rapportera och när; ett förhållande som åtminstone inledningsvis förorsakade vissa störningar i kommunikationen mellan de regionala samordnarna, den centrala förvaltningsmyndigheten och övervakningskommittén.

Mål 4

I den databas som EU-Programkontoret byggt upp registreras alla mål 4 ärenden av regionkontoren. Databasen uppdateras så fort någon av de regionala samordnarna registrerar ett nytt ärende eller ett nytt beslut, vilket gör att databasen alltid är aktuell. I databasen får man information om hur många ansökningar, preliminära beslut och slutliga beslut som finns i de olika åtgärderna. Där finns även redovisat basfakta om de enskilda ärendena; man kan t.ex. utläsa hur många anställda de sökande företagen har, hur många som deltar i åtgärderna och hur stort stöd som beviljats. Uppgifterna i databasen har utgjort ett värdefullt underlag för både uppföljning och utvärdering. För att belysa ytterligare frågor rörande programmets genomslag och räckvidd har det också varit nödvändigt att utnyttja statistik från SCB, men också från t.ex. NUTEK och AMS.

Mål 3

Inom mål 3 samordnades rapporteringssystemet till AMS databas för arbetsmarknadsstatistik och uppföljning vilket gjorde att man kunde få en jämförbarhet mellan mål 3:s resultat och övriga arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Samtidigt bidrog detta till att otydligheten i mål 3 programmet visavi den reguljära verksamheten ökade.

I SPDn för mål 3 hade endast kvantitativa indikatorer angetts, vilket enligt utvärderarna gjort det svårt att följa upp kvalitativa effekter. Likaså pekar utvärderarna på att spridning av erfarenheter och återföring av resultat fungerat mindre väl. I den sammanfattande rapporten från utvärderarna för mål 3 och mål 4 menar man att "styrningen av nya mål 3 behöver förbättras genom att tydliga mål och delmål fastställs. Själva genomförandet av programmet måste således kopplas till operationella mål, delmål och indikatorer. Därmed blir resultaten möjliga att återanvända, följa upp och effekterna möjliga att återanvända".

Utvärderingarna har också pekat på problemet att projekten många gånger dokumenterats så dåligt att det för utvärderarna inte går att utläsa varken målsättning eller effekter med projektet.

Övergripande synpunkter på uppföljning och utvärdering för det framtida mål 3

Ökad tonvikt vid uppföljning och utvärdering
Uppföljning och utvärdering bör redan från programstart ges en tydligare roll för programmet än under tidigare period. Förvaltningsmyndigheten och de regionala partnerskapen bör kunna avsätta tid och resurser för att genomföra utvärderingar som kan bidra till programmets effektivitet och måluppfyllelse.

Utvärderingens funktion bör främst vara att ge underlag för bedömningar av förändringar och justeringar i programmet under tiden och som ett resultat av insatserna. Det innebär att de omfattande oberoende utvärderingar som föreslås genomföras i halvtid och som slututvärdering bör kompletteras med mindre omfattande utvärderingsansatser med syfte att identifiera och sprida erfarenheter - goda och dåliga. Man bör dock – om möjligt - undvika att i alltför hög utsträckning belasta företag och arbetsplatser med omfattande enkäter. Förvaltningsmyndigheten bör ägna stor uppmärksamhet åt att organisera uppföljning och utvärdering En större del av TA medlen bör kunna tas i anspråk för utvärderingar.

Uppföljning och utvärdering har flera syften
Utgångspunkt vid uppbyggnaden av system för uppföljning och utvärdering ska vara att verksamheten både ska ge underlag för bedömning av

a) om medlen används för avsett ändamål och på ett effektivt sätt . Om så inte sker ska förändringar kunna vidtas
b) ge underlag för omprioriteringar inom programmet
c) att ge information om värdefulla erfarenheter som kan omsättas i den reguljära politiken på lokal, regional, nationell och EU-nivå.

Ett elektroniskt informationssystem med flera funktioner
Uppgifter som är nödvändiga för den löpande uppföljningen av programmet bör utformas så att de kan samlas in av de regionala kontoren och grunda sig på uppgifter, som inhämtas och registreras i samband med beslut om stöd. Uppgifterna ska redovisas på åtgärds- och insatsområdesnivå.

Syftet med den löpande uppföljningen är inte bara att ge förvaltningsmyndigheten och övervakningskommittén information om programmets fortskridande utan också att ge de regionala partnerskapen och samordningskontoren underlag för att bedöma det egna arbetet i förhållande till målen. Detta är särskilt viktigt att beakta när man utvecklar det integrerade besluts- och ekonomiredovisningssystem, som föreslås utarbetas av Programkontoret och AMS och kräver ett nära samarbete med de regionala programkontoren under utvecklingsarbetet. Systemet bör vidare konstrueras så att de uppgifter som registreras i detta kan utgöra grund för den årliga rapporteringen till kommissionen.

Viktigt att klargöra vem som ska ha vilken information och med vilken avsikt.
Frågan om uppföljning och utvärdering ska kopplas ihop med frågan om spridning av information och utbyte av erfarenheter. En viktig utgångspunkt för utformningen av uppföljnings- och utvärderingssystemet är därför en analys av vem som är den tänkta mottagaren av informationen och vid vilken tidpunkt detta lämpligen bör ske.

I bifogad tabell ges en översiktlig uppställning av olika intressenter och aktiviteter i uppföljnings- och utvärderingssystemet (efter det att programdokumenten fastställts av medlemsstaten och kommissionen). I tabellen beskrivs dels vem som förutsätts vara mottagare av information , dels vilken typ av information som kan vara aktuell dels hur informationen förmedlas

Inte fler uppgifter än nödvändigt
Sådana uppgifter som ska registreras av de regionala kontoren i det elektroniska informationssystem som ska ligga till grund för den löpande uppföljningen bör vara så få och så enkla som möjligt. Företag och projektanordnare bör belastas med ett minimum av uppgiftslämnande. Enkla och tydliga mallar för rapportering från projektanordnare och stödmottagare bör utarbetas och finnas till hands redan från programstart.

Noggrann dokumentation från projekten bör göras redan från början
Grunden för möjligheterna att följa upp och utvärdera resultaten i programmet ligger i att den dokumentation som sker av de olika besluten sker på ett systematiskt och genomtänkt sätt. Mallar bör utarbetas som kan handhas av den regionala beslutsorganisationen och som lätt kan matas in i det elektroniska beslutsstödssystemet. Sådana formulär bör innehålla samtliga uppgifter som är nödvändiga för senare granskningar och utvärderingar. I samband med utarbetandet av beslutsstödssystemet bör också utarbetas mallar och formulär som kan fyllas i av beslutande instans.

Olika analysansatser krävs för anställda och arbetslösa
Programmet vänder sig till både arbetslösa och anställda; detta kräver flera analysansatser. För arbetslösa kan arbetsförmedlingarnas registreringssystem förmodligen utnyttjas medan för anställda uppgifter måste tas fram genom ett urval av deltagande företag. För jämförelser med andra sk spegelgrupper bör andra statistikkällor kunna användas. Flera oberoende forsknings- och utvecklingsinstitut torde ha kompetens för att genomföra undersökningar som kan bidra till analyser av vilka resultat som uppnåtts i programmets olika insatsområden. Förslagsvis kan någon eller några av dessa från förvaltningsmyndigheten fristående utrednings- och forskningsinstitutioner ges i uppdrag att utforma lämpliga modeller för jämförande resultatuppföljning.

Regionala partnerskap och kontor är viktiga mottagare av uppföljnings- och utvärderingsdata.
Utvärderingen bör inte begränsas till ett par omfattande utvärderingar utan bör kompletteras med ett antal mindre utvärderingar med syfte att under arbetets gång stötta partnerskapen på regional nivå med goda exempel som kan omsättas i den pågående praktiken. Förvaltningsmyndigheten bör genom att initiera utvärderingar på projektnivå tillgodose behovet av att lyfta fram goda exempel som kan spridas mellan regionerna. Gemensamma möten mellan regionala partnerskap bör anordnas med syfte att lyfta fram goda exempel och vunna erfarenheter under hela programperioden.

Viktigt med bra rutiner och omsorgsfull dokumentation av ansökningar och projekt.
Den tidigare programperiodens betoning på finansiella mått bör kompletteras med resultat och effektrelaterade indikatorer och mätningar . Betydelsen av effektiva rutiner för beslut, utbetalning samt redovisning av utnyttjade medel ökar dock ytterligare under den nya programperioden emedan medel som inte redovisats (beslutats, utnyttjats och redovisats) två år efter det att årets medelsram överlämnats till Sverige återgår till kommissionen.

Långsiktiga effekter mäts främst på systemnivå
De långsiktiga effekterna av programmet som helhet handlar om förändringar i förhållningssätt och attityder hos såväl individer som en stor mängd aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Av detta följer att det handlar om effekter som inte enbart kan mätas med enkla volymtal utan också om att genomföra mätningar med sk. soft indicators, attitydmätningar, mätningar av värderingsförskjutningar etc.

Sådana mätningar bör kunna göras både på deltagande individer men inte minst bland de parter och intressenter som finns på arbetsmarknaden. Här bör man söka svar på frågor som t.ex. har arbetsmarknadens parter i större utsträckning engagerat sig för individer som står längre från arbetsmarknaden genom programmet? Har i större utsträckning än tidigare individer som annars inte skulle fått del av kompetensutveckling fått det. Har nya strukturer och modeller för kompetensutveckling utvecklats på lokal, regional, nationell, nivå? Nya samarbetsformer mellan skolor och arbetsplatser, nya samverkansformer mellan arbetsmarknadens parter och arbetsförmedlingar, nya introduktionsrutiner för nyanställda, nya praktikformer, nya yrkesutbildningsmodeller, nya samverkansformer mellan högskola och arbetslivet etc.

Nödvändigt att tidigarelägga halvtidsutvärderingen
Regeringens förslag till medfinansiering av det framtida mål 3 avser perioden fram t.o.m. år 2002. Programmet omfattar perioden fram t.o.m. år 2006. En utvärdering av programmet och fördelning av resultatreserven kommer att göras av EU-kommissionen i samråd med medlemsstaten senast 31 december 2004. Detta beslut ska grundas på den halvtidsutvärdering som ska vara slutförd senast den 31 december år 2003.

För Sveriges del innebär det att en omfattande utvärdering (eventuellt identisk med den sk halvtidsutvärderingen bör göras under första hälften av år 2002 för att kunna utgöra underlag för regeringens beslut om vidare satsningar på kompetensutveckling. Beslut om medfinansiering efter år 2002 måste fattas i god tid före den bedömning, som ska ligga till grund för kommissionens beslut om resultatreserven och fortsatt programperiod.

Preliminära förslag till olika typer av indikatorer och metoder för att följa upp dem.

Ansvar och organisation

Övervakningskommittén och förvaltningsmyndigheten har det övergripande ansvaret för att organisera uppföljning och utvärdering av programmet. Det innebär dels ansvar för att ett system för kontinuerlig uppföljning etableras som tillåter att man kontinuerligt följer utvecklingen inom de olika insatsområdena och för programmet som helhet samt för att ta initiativ till oberoende utvärderingar. (se också särskild skrivelse av 16 augusti 1999 till näringsdepartementet om elektroniskt informationssystem samt kapitel 8 om Övervakningskommitténs uppgifter).

Förvaltningsmyndigheten och övervakningskommittén föreslås vidare ta initiativ till ett antal mindre omfattande utvärderingar med syfte att identifiera goda exempel under programmets gång för spridning och erfarenhetsåterföring till de regionala partnerskapen.

Förvaltningsmyndigheten föreslås också uppdra åt en fristående utrednings- och forskningsinstitution inom arbetsmarknadsområdet att genomföra jämförande resultatuppföljningar med hjälp av tillgängliga nationell statistik.

Relation till den nationella handlingsplanen

I den nationella handlingsplanen för år 1999 som bygger på de europeiska sysselsättningsriktlinjerna hänvisar regeringen till mål 3 som ett viktigt instrument för den nationella sysselsättningspolitiken.

Det föreslagna programmet har tyngdpunkten i de europeiska sysselsättningsriktlinjernas pelare 1 - att förbättra anställbarheten och pelare 3 - att uppmuntra företagens och de anställdas anpassningsförmåga. Förhållandet mellan inriktningen av mål 3 och den nationella handlingsplanen utvecklas närmare i kapitel 12. Uppföljning och utvärdering av samtliga insatsområden inom programmet för mål 3 bör därför vara viktiga underlag för arbetet med den nationella handlingsplanen under hela programperioden.

De årliga rapporterna liksom halvtidsutvärderingen och övriga uppföljnings- och utvärderingsstudier som görs inom ramen för förvaltningsmyndighetens uppföljnings- och utvärderingsansvar bör sålunda diskuteras med ansvariga för utformandet av den nationella handlingsplanen.

Indikatorer på programnivå

Kommissionen pekar på vikten av att i möjligaste mån ställa upp kvantitativa indikatorer mot vilka programmets måluppfyllelse på övergripande strateginivå kan mätas. I det svenska programmet utgör finansieringsplanen och fördelningen på insatsområden den explicita kvantifieringen av målet för programmet.

Ett uttalat syfte med programmet är efterfrågestyrning. Det innebär att den årliga fördelning av resurser på regioner kommer att vara ett uttryck för den önskvärda ambitionsnivån. Den bästa indikatorn på måluppfyllelse i detta avseende utgörs följaktligen av graden av överensstämmelse mellan finansieringsplanen och resursförbrukningen. En noggrann och löpande

analys av utfallet i förhållande till finansieringsplanen blir därigenom det instrument genom vilket uppföljningen sker. Eftersom en av grundpelarna i programmet är det starka inflytandet från regionala partnerskap kommer det att finnas möjligheter till regionala variationer. Det innebär att den regionala fördelningen av resurser kan resultera i att de regionala finansieringsplanerna kan skilja sig åt från en region till en annan.

Programmets interna effektivitet
Förutom den kontinuerliga uppföljningen mot finansieringsplanen bör utvärderingar göras av programmet i sig, helst på ett sådant stadium i processen att förändringar kan vidtas om så bedöms nödvändigt. En sådan analys bör t.ex. ta fasta på i vilken mån de olika delarna av programmet kunna samspela med varandra.

Enligt intentionerna i den övergripande målsättningen intar insatsområde 1 kompetens- och verksamhetsanalyser som grund för arbetsplatsernas långsiktiga kompetensförsörjning något av en särställning i och med att den ska utgöra en grund för både insatsområde 2, 3 och 4. Samtidigt är åtgärder inom insatsområde 5 (ökad anställbarhet) relaterad till insatsområde 3 (jobbrotation) och 4 (integration och mångfald). Till grund för de senare insatserna ska ligga individuella handlingsplaner. I samband med de uppgifter som tas in i samband med den kontinuerliga uppföljningen bör man därför inkludera uppgifter på företagsnivå om huruvida företaget fått stöd från insatsområde 1 liksom man på individnivå där annan än företag är slutlig stödmottagare bör ange om individuell handlingsplan finns.

I utvärderingen av programmets interna effektivitet bör också en indikator på programmets "jämställdhetsdimension" finnas med t.ex. i form av fördelningen på kön i partnerskapen, antal utbildningsdagar i jämställdhetsrelaterade frågor, antalet beslut som syftar till att bryta traditionella könsrollsmönster.

Förslag på kvantitativa finansiella och fysiska indikatorer, kärnindikatorer

Nedanstående kan tjäna som utgångspunkt för diskussioner om vilka uppgifter som kan insamlas av de regionala samordningskanslierna och registreras löpande i beslutsstödssystemet/databasen. De uppgifterna, man slutligen beslutar om , ska således ständigt vara uppdaterade och utgöra de kärnindikatorer, som ska redovisas i den årliga rapporteringen till kommissionen.

Syftet med de finansiella indikatorerna är främst att övervaka att resursförbrukningen följer den finansieringsplan, som angetts för de olika insatsområdena samt att ge underlag för kvantitativa analyser av om programmet i sin helhet och dess olika delområden kunnat fungera i enlighet med de intentioner som finns i SPDn. Genom analyser av de finansiella indikatorerna kan de regionala partnerskapen och förvaltningsmyndigheten i tid t.ex. uppmärksamma om det finns bristande efterfrågan .på något insatsområde och vidta åtgärder i form av ökade informationsinsatser eller uppsökande verksamhet. De finansiella indikatorerna ger också underlag för bedömningar av behovet av omprioriteringar mellan insatsområden.

Finansiella indikatorer
Samtliga uppgifter redovisas åtgärds - respektive insatsområdesvis:
- Intecknade medel
- Utbetalade medel
- Redovisade kostnader
- I förekommande fall omfattningen av privat medfinansiering

Fysiska indikatorer
- Slutlig stödmottagare

Om slutlig stödmottagare är företag:
- bransch
- företagsform
- antal anställda i företaget uppdelat på män och kvinnor
- antal individer som berörs av projektet uppdelat på män och kvinnor

Om slutlig stödmottagare är annat än företag:
- projektanordnare t.ex. offentlig myndighet, utbildningsanordnare, privat projektanordnare, företrädare för den sociala ekonomin
- antal individer som ingår i projektet
- individernas ställning på arbetsmarknaden dvs. anställd, projektanställd, deltidsanställd, arbetslös (hur lång arbetslöshetsperiod), förekomsten av individuell handlingsplan (ansvarig utfärdare)
- insatsens omfattning t.ex. antal kompetensutvecklingstimmar
- insatsens art t.ex. formell utbildning på högskolenivå, formell utbildning på annan nivå, praktik, lärlingsskap, arbetsplatsintroduktion, mentorstöd
- involverade parter
- i förekommande fall kan anges om insatsen syftar till att bryta traditionella könsrollsmönster.

Specifikt för insatsområde 1, åtgärden kompetensanalys
- har företaget tidigare erhållit stöd inom mål 4
- antalet timmar som använts för kompetensanalysen
- anlitande av extern konsulthjälp.

Specifikt för insatsområde 1, åtgärden nätverk
- antalet deltagande företag (branschtillhörighet på ingående företag)
- syftet med nätverket
- antal deltagare i nätverket (män/kvinnor).

Specifikt för insatsområde 2
- kompetensanalys eller lokal överenskommelse som grund för ansökan
- antal kompetensutvecklingstimmar
- bruttolönekostnader för deltagare i kompetensutveckling.

Specifikt för insatsområde 3
- antal anställda som berörs av projektet (M/Kv, utb.nivå)
- antal arbetslösa som berörs av projektet(M/Kv, utb.nivå)
- förekomsten av särskild introduktionsutbildning
- kompetensanalys eller lokal överenskommelse som grund för ansökan
- antal deltagande företag (bransch, storlek).

Specifikt för insatsområde 5
- involverade parter.

Specifikt för insatsområde 6
Alla uppgifter inom övriga insatsområden ska redovisas uppdelat på kön, där så är möjligt.

Specifikt för insatsområde 7
- deltagande av både anställda och arbetslösa i projektet
- involverade parter.

Förslag på kvantitativa resultatindikatorer

Eftersom programmet är inriktat på stöd till individer blir det naturligt att i utvärderingen av programmet söka svar på huruvida de individer som deltagit i programmet erhållit en kompetenshöjning som bidragit till ökad anställbarhet och anpassningsbarhet. En indikator på om så skett är om individernas situation på arbetsmarknaden förändrats i och med deltagandet i mål 3 aktiviteten.

En annan viktig indikator, som dock inte ger utslag förrän efter viss tid, är statistiska förändringar när det gäller antalet individer som deltar i personalutbildning och deras utbildningsnivå.

En förutsättning för jämförande mätningar på aggregerad individnivå är att information om deltagarnas status på arbetsmarknaden, och deras kompetens finns tillgänglig. Viss sådan information kommer att finnas via det uppföljningssystem som föreslås byggas upp inom förvaltningsmyndigheten för att följa genomförandet av programmet. Därutöver krävs omfattande bearbetningar av befintliga register och databaser inom SCB och AMS dels särskilda stickprovsundersökningar på företagsnivå. Förvaltningsmyndigheten föreslås därför ge ett särskilt uppdrag åt något eller några av de arbetsmarknadsinriktade forskningsinstitut som finns på nationell nivå att ge förslag på hur studier av resultat på individnivå kan mätas med hjälp av befintliga register och stickprovsundersökningar i företag. Även andra typer av indikatorer som individernas egen uppfattning om den egna kompetensen förbättrats är viktiga att fånga upp.

Förutom ovan föreslagna kärnindikatorer kan således analys av registerdata i kombination med stickprovsanalyser på företag göras gentemot följande indikatorer, som avser att belysa de direkta resultaten av programmet: fördelning av utbildningsnivå, yrkeslivserfarenhet, ålder, position på arbetsmarknaden före och efter mål 3-insatser hos de deltagande individerna jämfört med motsvarande grupper som inte erhållit mål 3-stöd.

Förändringar i deltagande företags personalsammansättning före och efter mål 3-stödet (kvinnor och män, invandrarbakgrund; tidigare arbetslösa). Ovanstående analysarbete kan påbörjas efter avslutat år 1 och rapporteras årligen efter två år av programperioden. Uppgifterna ska där så är möjligt jämföras med den statistiska totalpopulationen.

För kvalitativa resultatindikatorer se under respektive insatsområde. Det förhållandet att programmet löper över sju år bör ge goda möjligheter till uppföljning av långsiktiga effekter på både individ- och systemnivå.

Förslag på indikatorer för utvärdering av effekter

Utvärderingen omfattar både analys av volymmål, resultat- och effektmål, men ska också inkludera en analys av processerna och av hur hela implementationsprocessen gått till. Analysen ska vara både kvantitativ och kvalitativ och belysa effekter som berör individer som drar nytta av

insatsen, strukturella effekter som berör hur systemen fungerar, effekterna på jobbskapande.

För mål 3-insatser inom mål 1 måste man ta med ytterligare en dimension nämligen relationen mellan utvecklingen av mänskliga resurser och åtgärder som syftar till att främja den ekonomiska och sociala utvecklingen; till exempel bör man värdera hur åtgärder som syftar till ökad konkurrenskraft har kunnat förenas med åtgärder som syftar till att stärka de mest utsatta på arbetsmarknaden.

Ett av syftena med utvärderingen är att identifiera mervärdet "the added value" av ESF-stödet. I detta avseende ska utvärderingen baseras på fyra principer:

- Stödets relevans t.ex. om man har koncentrerat sig på de viktigaste områdena
- Stödets konsistens dvs. hur socialfondens stödinsatser fungerat i förhållande till den nationella och europeiska sysselsättningsstrategin. Här går det ut på att identifiera EU insatsens specifika karaktär i förhållande till den nationella politiken.
- Stödets effekter dvs. hur väl man uppnått målen. Här utgör implementationsmetoderna, dvs. hur man omsätter erfarenheterna från programmet i reguljär verksamhet, ett viktigt element. Det handlar både om programmet i sin helhet, strategier, val av stödprojekt, regler, informationsinsatser, system för uppföljning och utvärdering m.m.
- Stödets effektivitet dvs. en slags cost - benefit analys.

Utöver uppgifter på individnivå bör programmet således utvärderas utifrån system och strukturnivå. Här är det framförallt fråga om rörande parternas aktiva medverkan och engagemang i kompetensutveckling, förändrade attityder och handlingsmönster från företag och arbetsplatser samt tillkomsten av nya initiativ i riktning mot en sammanhållen kunskapsbaserad tillväxtpolitik. Exempel på indikatorer kan vara ökning av den andel av företagens omsättning som avsätts för kompetensutveckling av medarbetarna – i mål 3 företag jämfört med andra företag, förändringar av antalet individer i en region som deltar i externa fort- och vidareutbildningsaktiviteter; ökning av antalet nya arbetsplatsrelaterade utbildningar

Viktiga indikatorer för programmets effekter är i vilken utsträckning individerna uppnått ökad anställbarhet och flexibilitet på arbetsmarknaden efter mål 3-aktiviteten. Här bör inte endast fast anställning utan också projektanställning, eget företagande och arbetsbyte registreras.

Ett annat utvärderingsområde handlar om huruvida företagen genom att delta i programmet kommit att agera annorlunda gentemot de anställda och arbetslösa samt om inställningen till kompetensutveckling ändrats i och med genomförd mål 3 projekt.

Bearbetningar av registerdata måste kompletteras med kvalitativa undersökningsmetoder, där enkäter och attitydmätningar till såväl deltagande individer som till involverade parter, är nödvändiga instrument.

Idealt bör man i inledningen av programmet genomföra en attitydmätning bland parter som deltar i partnerskapen på regional och nationell nivå för att kunna mäta ändrade attityder under programmets gång.

Följande frågor bör också kunna vara vägledande för utvärderingsinsatser: har programmets ambition att engagera många parter i kompetensutveckling lyckats? Har nya uppslag till system och strukturer för kompetensutveckling identifierats? Finns idéer och uppslag som bör tillvaratas i det reguljära systemet? Hur kan detta i så fall ske? Hur har de olika delarna i programmet samspelet med varandra?

Den kanske främsta indikatorn på långsiktiga effekter är om programmet lyckats ge några bidrag till att skapa nya, fungerande former och strukturer för arbetsrelaterad kompetensutveckling. Ett av de viktigaste syftena med utvärderingen av effekter bör därför vara att identifiera lärorika exempel på om man lyckats finna nya metoder för att genom kompetensutvecklingsinsatser bidra till utveckling av individer och arbetsplatser.

Kommentarer till de olika insatsområdena

Insatsområde 1. Kompetens- och verksamhetsanalyser
Utredningen föreslår ett system för kompetens- och verksamhetsanalyser som bygger vidare på erfarenheterna av Steg 1 inom mål 4. Målet är att stimulera en ökad förändringsbenägenhet, satsningar på kompetensutveckling och utveckling av strategier för kompetensförsörjning.

Eftersom kompetensanalyser nu prövas i ytterligare en programperiod är det angeläget att i utvärderingssammanhang gå vidare från erfarenheterna från tidigare utvärderingar. Den utvärdering som genomförts av IM gruppen av mål 4 pekar på att man nått endast de mer "medvetna företagen". I det nya mål 3 bör man undersöka om man når nya grupper av företag.

Under den nya programperioden finns inga begränsningar i finansieringsplanen, när det gäller deltagande från offentlig sektor. Vad detta innebär för efterfrågan på och utnyttjandet av stödet bör belysas. Särskild uppmärksamhet bör också ägnas åt att tidigt följa upp huruvida könsaspekten uppmärksammas i samband med förändringsarbetet i företagen.

Eftersom insatsområde 1 förväntas kunna ligga till grund för insatser inom andra insatsområden bör uppföljning av om detta varit fallet göras som en indikator på programmets funktionalitet. Spegelanalyser av den typ som påbörjats under innevarande programperiod, där företag som erhållit stöd jämförs med företag som inte erhållit sådant stöd bör också vidareutvecklas. Om möjligt bör studier genomföras som svarar på frågan om företagen genom insatsen utvecklat långsiktiga strategier för kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

Insatsområde 1. Stöd till utveckling av nätverk för kompetensutveckling
Utredningen föreslår, som ett komplement till kompetens- och verksamhetsanalyser, en åtgärd som stimulerar småföretag och ensamföretagare att utveckla nätverk för kompetensutveckling och som bygger vidare på erfarenheterna från mål 4. Målet är att genom utveckling av nätverk stimulera kompetensutveckling och förnyelsekapacitet i småföretag och bland ensamföretagare. För att fånga upp långsiktiga effekter bör mätningar ske av om nätverken består efter viss tid och om nätverkssamarbetet lett till en ökad insikt i betydelsen av att samarbeta.

Insatsområde 2. Generell stimulans för kompetensutveckling
Utredningen föreslår att företag och offentlig förvaltning får en stimulans för verksamhetsrelaterad kompetensutveckling motsvarande 20 procent av bruttolönen för de anställda den tid de deltar i kompetensutveckling, dock högst 1 procent av den totala bruttolönesumman i företaget.

Målet är att bidra till en kvantitativ och kvalitativ ökning av kompetensutveckling av anställda och till att starta kompetensutvecklingsprocesser i privat och offentlig sektor

Förutom de kvantitativa uppgifter som insamlas via den löpande uppföljningen bör utvärdering av insatsområdet ske av både kvantitativa och kvalitativa aspekter. I utvärderingen bör man mäta om stimulansen använts till rätt saker dvs. till kompetensutveckling för de anställda. Utvärderingen bör vidare ta fasta på eventuella skillnader mellan arbetsställen som baserat insatserna på lokala avtal respektive genomförd kompetensanalys enligt insatsområde 1.

Eftersom det övergripande målet med den generella stimulansen är att åstadkomma ökade insatser för de anställdas kompetensutveckling bör man i utvärderingen också studera huruvida företag som erhållit stimulansen också i övrigt ökat satsningen på personalens kompetensutveckling samt vilka typer av anställda som fått del av satsningen. Detta kan t.ex. ske genom statistiska jämförelser med företag som inte tagit del av stimulansen . I utvärderingen bör man också söka svar på frågan om stödet varit tillräckligt stort för att kunna stimulera till insatser som annars inte skulle ha gjorts. Även attitydmätningar bland parter och de anställda kan ge värdefulla bidrag.

Insatsområde 3 Jobbrotation
Utredningen föreslår att ett system för jobbrotation införs inom ramen för det svenska mål 3-programmet. Målet med insatsen är att stärka individernas ställning på arbetsmarknaden genom ett stöd till kompetensutveckling för anställda i kombination med att ersättare kommer in i företagen.

Förutom de kvantitativa indikatorer som tidigare föreslagits specifikt för insatsen bör särskilda uppföljnings- och utvärderingsrutiner etableras för att noggrant följa detta insatsområde, vilket motiveras av att det föreslagna jobbrotationssystemet mycket nära knyter an till en av intentionerna i det framtida mål 3, nämligen att bidra till en helhetssyn på kompetens- och personalförsörjningsfrågorna, samt av att detaljerna i det förslag som presenterats ovan, inte tidigare har använts i Sverige. I utvärderingen bör särskilt uppmärksammas svårigheter och hinder i form av försvårande regelverk – såväl när det gäller insatsområdets konstruktion som när det gäller möjligheterna att överföra erfarenheter från verksamheten i större skala.

Insatsområde 4. Integration och mångfald
Detta insatsområde syftar i första hand till att förstärka möjligheterna för utomnordiska medborgare och invandrare som fått svenskt medborgarskap att ta del i övriga mål 3-programmet. Utredningen föreslår att ett utvecklingsarbete initieras under hösten 1999 med syfte att konkretisera de insatser som bör göras inom detta insatsområde och vara ett stöd vid utarbetandet av de regionala programmen. I detta uppdrag bör också ingå uppgiften att föreslå åtgärder för uppföljning och utvärdering utöver de som anges under finansiella och fysiska indikatorer

Insatsområde 5 Ökad anställbarhet
Målet är att genom kompetensutvecklingsinsatser i vid mening bidra till att öka anställbarheten för personer som står långt från arbetsmarknaden.

Mål 3-programmets roll bör härvidlag vara att stödja insatser som bygger på kompetensutveckling och arbetsplatspraktik i samverkan med parterna på arbetsmarknaden. Det regionala arbetet bör göras i nära samverkan med de lokala arbetsförmedlingarna, varvid de individuella handlingsplanerna bör vara utgångspunkten.

I samband med förslag på finansiella och fysiska indikatorer har föreslagits att uppgifter om de anställdas status på arbetsmarknaden liksom förekomsten av individuell handlingsplan ska ingå i den löpande rapporteringen. Särskilda uppföljningar av insatsområdet och den aktuella målgruppen torde dessutom vara nödvändiga där jämförelser mellan individer som deltagit i mål 3-åtgärder respektive andra arbetsmarknadsåtgärder kan göras. Grundfrågan är hur har individerna förbättrat sin ställning på arbetsmarknaden genom stödåtgärden?

Uppgifter om individen erhållit arbete fungerar dåligt som indikator på insatsen eftersom det här handlar om grupper som står långt från arbetsmarknaden och inte i första hand kan förväntas erhålla en anställning via mål 3-stödet. Mätningarna bör därför grunda sig på de individuella handlingsplanerna och ta fasta på i vilken utsträckning individen i fråga förbättrat sin position.

Insatsområde 6 Integrerade jämställdhetsinsatser och riktade åtgärder för jämställdhet

Målet är att inom samtliga insatsområden medverka till att bryta traditionella könsmönster på arbetsmarknaden och bidra till lika utvecklingsmöjligheter för män och kvinnor.

Utredningen föreslår att jämställdhetsperspektivet skall genomsyra samtliga insatsområden i det svenska mål 3-programmet och att samtliga insatsområden skall karakteriseras av en strävan efter en ökad jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Det är angeläget att detta perspektiv ges större tyngd i det nya mål 3-programmet än i de föregående mål 3- och 4-programmen. Eftersom jämställdhetssträvandena skall vara en integrerad del av de konkreta insatserna skall finansieringen ske inom respektive område. Därutöver föreslår utredningen att ett mindre belopp bör disponeras nationellt för vissa riktade åtgärder som av olika skäl inte kan eller bör finansieras inom övriga insatsområden, och vars syfte skall vara att stödja jämställdhetsinsatser i mål 3-programmet i sin helhet.

De kvantitativa indikatorer som funnits inom mål 3 och mål 4 bör finnas kvar i mål 3. Det innebär att samtliga uppgifter som insamlas som en del i den finansiella och fysiska uppföljningen bör redovisas separat för män

och kvinnor. Eftersom målet för jämställdhetsinsatserna också är att bryta traditionella könsrollsmönster på arbetsmarknaden bör man också kunna utvärdera i vilken utsträckning projekt initierats som syftar till att bryta rådande mönster. Av den anledningen kan uppgifter om detta tas med bland kärnindikatorerna. I annat fall bör detta göras till föremål för en tidig analys för att vid behov kunna förstärka insatserna i denna riktning under återstående programperiod. Särskild redovisning och utvärdering bör också göras av de riktade insatser som föreslås finansieras av medel avdelade för insatsområdet i sig.

Insatsområde 7. Lokalt projektstöd

Eftersom det är första gången socialfondens medel förvaltas via mellanhandsorganisationer finns det anledning ägna stor uppmärksamhet åt hur stödet fungerat.

Särskilda rapporteringsrutiner bör utarbetas av förvaltningsmyndigheten för de mellanhandsorganisationer som erhåller lokalt projektstöd. I huvudsak skall dock samma uppgifter redovisas som för övriga verksamheter. Särskilda utvärderingsinsatser bör inriktas mot indikatorer som visar om man genom det lokala projektstödet nått andra grupper på arbetsmarknaden och om andra typer av insatser aktualiserats. En sådan utvärdering bör t.ex. göras i samband med halvtidsutvärderingen.

KUNGL. BIBL.
1999 -10- 08
STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1999

Kronologisk förteckning

1. Nya förmånsrättsregler + Bilagor. Ju.
2. Steriliseringsfrågan i Sverige 1935-1975. Ekonomisk ersättning. S.
3. Yrkesfiskets konkurrenssituation. Jo.
4. God sed i forskningen. U.
5. Effektiva värme- och miljölösningar. N.
6. Effektivare Totalförsvarsstöd i Östersjöområdet. Fö.
7. Märk väl! Fi.
8. Invandrarskap och medborgarskap. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
9. Att slakta ett får i Guds namn. Om religionsfrihet och demokrati. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
10. Rasism, nynazism och främlingskap. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
11. Bör demokratin avnationaliseras? Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
12. Elektronisk demokrati. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
13. Etik och demokratisk statskonst. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
14. Den framtida kommersiella lokalradion. Ku.
15. Nytt system för prövning av hyres- och arrendemål. Ju.
16. Ökad rättssäkerhet i asylärenden. UD.
17. Garantipension och Bosättningstillägg för personer födda år 1937 eller tidigare. S.
18. Frågor till det industriella samhället. Ku.
19. Artikel 7 i EG:s varumärkesdirektiv. Ändringar i varumärkeslagen. Ju.
20. Sverige och judarnas tillgångar. UD.
21. Lindqvists nia – nio vägar att utveckla bemötandet av personer med funktionshinder. S.
22. Den skyddade provinsen. En essä om demokratins värde och värdighet. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
23. Utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet. Förslag till inriktning av nya mål 3 inom EG:s strukturfonder. N.
24. EG:s strukturstöd. Ny organisation för de geografiskt avgränsade strukturfondsprogrammen. N.
25. Samerna – ett ursprungsfolk i Sverige.
26. Införsel av beskattade varor. Fi.
27. Delta – Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättningen. N.
28. Kontantmetod för småföretagare. Fi.
29. Internationell konflikthantering – att förbereda sig tillsammans. Fö.
30. Yttrandefriheten och konkurrensen – Förslag till mediekoncentrationslag. m. m. Ku.
31. Tillsyn över advokater m. m. Ju.
32. Utvecklingssamarbete på rättsområdet. Ju.
33. Bo tryggt – Betala rätt. Särskilda boendeformer för äldre samt avgifter för äldre- och handikappomsorg. S.
34. Svenskt medborgarskap. Ku.
35. Fastighetsmäklarnämnden – effektivare tillsyn. Fi.
36. Likvidation av aktiebolag. Ju.
37. Underrättelsetjänsten – en översyn. Fö.
38. Följdleveranser i samband med export av krigsmateriel. UD.
39. Vuxenutbildning för alla? Andra året med Kunskapslyftet. U.
40. Demokratin i den offentliga sektorns förändring. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
41. Bevara dokumentärfilmens kulturarv. Åtgärdsförslag samt förslag till ett centrum för dokumentärfilm och en filmvårdscentral. Ku.
42. Ny luftfartslag. N.
43. Oberoende, ägande och tillsyn i revisionsverksamhet. Ju.
44. Öppen elmarknad. N.
45. Slutförvaring av kärnavfall. Kommunerna och platsvalsprocessen. M.
46. Ökade socialbidrag. En studie om inkomster och socialbidrag åren 1990 till 1996. S.
47. Mervärdesskatt – Frivillig skattskyldighet. Fi.
48. Lära av Estonia. Den andra delrapporten och slutredovisning. N.
49. Invandrare som företagare. Ku.
50. Skyddsjakt på varg. M.
51. Smittskydd, samhälle och individ. Del A+B. S.
52. Inkomstprövning av bostadstillägg till pensionärer. S.
53. Ekonomisk brottslighet och sekretess. Ju.
54. En ny tullag. Fi.
55. Konvergens och förändring. Samordning av lagstiftningen för medie- och telesektorerna. Ku.
56. Globaliseringen och demokratin. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
57. Rikstrafiken – En ny myndighet. N.
58. Löser juridiken demokratins problem? Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
59. Begränsad fastighetsskatt. Fi.
60. Kundvänligare taxi. N.
61. Brottsförebyggande arbete i landets kommuner. Ju.
62. Bilen, miljön och säkerheten. Fi.
63. Att lära och leda – En lärarutbildning för samverkan och utveckling. U.
64. Representativ demokrati. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.

Statens offentliga utredningar 1999

Kronologisk förteckning

65. Barnombudsmannen – företrädare för barn och ungdomar. S.
66. God vård på lika villkor? – om statens styrning av hälso- och sjukvården + 2 bilagor. S.
67. KÄRNAVFALL – metod – plats – miljökonsekvens. KASAMs yttrande över SKBs FUD-program 98. M.
68. Brandkatastrofen i Göteborg. Drabbade Medier Myndigheter. Ku.
69. Individen och arbetslivet. Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000. N.
70. Genteknikmämnden. U.
71. Oseriösa bostadsförmedlare. S.
72. Boendesociala effekter av konkurser och rekonstruktioner – bostadsrättsföreningar och egnahem. S.
73. Handikappombudsmannens framtida förutsättningar och arbetsuppgifter. S.
74. Demokratin och det gemensamma bästa. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
75. Rätt plats för vindkraften. Del 1 och Del 2. M.
76. Maktdelning. Forskarvolym I. Demokratiutredningen. Ju.
77. Demokratiteori och medborgarskap. Forskarvolym II. Demokratiutredningen. Ju.
78. Jordbruk och miljönytta – nytt miljöprogram för jordbruket. Jo.
79. Källskatt på utdelning och royalty till begränsat skattskyldiga. Fi.
80. Demokratiopinioner. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
81. Förhandlingsersättning till hyresgästorganisation. Ju.
82. Vårdslös kreditgivning samt sekretess i banker m.m. Fi.
83. Globaliseing. Forskarvolym IX. Demokratiutredningen. Ju.
84. Civilsamhället. Forskarvolym VIII. Demokratiutredningen. Ju.
85. Bredband för tillväxt i hela landet. Närings-, regional- och välfärdspolitiska aspekter på IT-infrastrukturen. N.
86. PC:n är död – länge leve PC:n! Nya möjligheter för Sverige. En rapport från hearingen "Efter PC:n" anordnad av IT-kommissionen juni 1999. N.
87. Vagnbolag för järnvägen. N.
88. Granskningskommissionens betänkande i anledning av Brottsutredningen efter mordet på statsminister Olof Palme. Ju.
89. Statsbidrag till handikapporganisationer. S.
90. Narkotikastatistik. Om samhällets behov av information om narkotikautveckling. S.
91. En översyn av jämställdhetslagen. N.
92. Premiär för personval. Ju.
93. Det unga folkstyret. Forskarvolym VI. Demokratiutredningen. Ju.
94. Förmåner och ökade levnadskostnader. Fi.
95. Småskalig elproduktion samt mätning och debitering av elförbrukning. N.
96. Statistikreformen. Utvärdering och förslag till utveckling. Bilaga: Uppsatser skrivna för utvärderingen av reformen. Ju.
97. Socialtjänst i utveckling. Del A och B – Bilagor. S.
98. Likvärdiga villkor? U.
99. Översyn av stiftelsen för internationell rapportering av läkemedelsbiverkningar. S.
100. Bibeln – texterna.
    Gamla testamentet I. Volym 1.
    Gamla testamentet II. Volym 2.
    Tillägg till Gamla testamentet. De apokryfa eller deuterokanoniska skrifterna. Volym 3.
    Nya testamentet. Volym 4. Ku.
101. Olydiga medborgare. Om flyktinggömmare och djurrättsaktivister. Demokratiutredningens skriftserie. Ju.
102. Ansvarsfördelning för internationella program på utbildnings- och ungdomsområdet. U.
103. Regionreform på försök – första stegen mot en ny regional samhällsorganisation. Ju.
104. Nya samboregler. Ju.
105. Skatt – Tull – Exekution – Normer för behandling av personuppgifter. Fi.
106. Konsumenterna och IT– en utredning om datorer, handel och marknadsföring. Fi.
107. Nya mål 3 för utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet. N.

Statens offentliga utredningar 1999

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Nya förmånsrättsregler + Bilagor. [1]
Invandrarskap och medborgarskap. Demokratiutredningens skriftserie. [8]
Att slakta ett får i Guds namn. Om religionsfrihet och demokrati. Demokratiutredningens skriftserie. [9]
Rasism, nynazism och främlingskap.
Demokratiutredningens skriftserie. [10]
Bör demokratin avnationaliseras?
Demokratiutredningens skiftserie. [11]
Elektronisk demokrati. Demokratiutredningens skriftserie. [12]
Etik och demokratisk statskonst.
Demokratiutredningens skriftserie. [13]
Nytt system för prövning av hyres- och arrendemål. [15]
Artikel 7 i EG:s varumärkesdirektiv.
Ändringar i varumärkeslagen. [19]
Den skyddade provinsen. En essä om demokratins värde och värdighet. Demokratiutredningens skriftserie [22]
Tillsyn över advokater m. m. [31]
Utvecklingssamarbete på rättsområdet. [32]
Likvidation av aktiebolag. [36]
Demokratin i den offentliga sektorns förändring.
Demokratiutredningens skriftserie. [40]
Oberoende, ägande och tillsyn i revisionsverksamhet. [43]
Ekonomisk brottslighet och sekretess. [53]
Globaliseringen och demokratin.
Demokratiutredningens skriftserie. [56]
Löser juridiken demokratins problem?
Demokratiutredningens skriftserie. [58]
Brottsförebyggande arbete i landets kommuner. [61]
Representativ demokrati. Demokratiutredningens skriftserie. [64]
Demokratin och det gemensamma bästa. Demokratiutredningens skriftserie. [74]
Maktdelning. Forskarvolym I. Demokratiutredningen. [76]
Demokratiteori och medborgarskap. Forskarvolym II. Demokratiutredningen. [77]
Demokratiopinioner.
Demokratiutredningens skriftserie. [80]
Förhandlingsersättning till hyresgästorganisation. [81]
Globalisering. Forskarvolym IX. Demokratiutredningen. [83]
Civilsamhället. Forskarvolym VIII. Demokratiutredningen. [84]
Granskningskommissionens betänkande i anledning av Brottsutredningen efter mordet på statsminister Olof Palme. [88]
Premiär för personval. [92]
Det unga Folkstyret. Forskarvolym VI.
Demokratiutredningen. [93]
Statistikreformen. – Utvärdering och förslag till utveckling. Bilaga: Uppsatser skrivna för utvärderingen av reformen. [96]
Olydiga medborgare. Om flyktinggömmare och djurrättsaktivister.
Demokratiutredningens skriftserie. [101]
Regionreform på försök – första stegen mot en ny regional samhällsorganisation. [103]
Nya samboregler. [104]

Utrikesdepartementet

Ökad rättssäkerhet i asylärenden. [16]
Sverige och judarnas tillgångar. [20]
Följdleveranser i samband med export av krigsmateriel. [38]

Försvarsdepartementet

Effektivare Totalförsvarsstöd i Östersjöområdet. [6]
Internationell konflikthantering – att för bereda sig tillsammans. [29]
Underrättelsetjänsten – en översyn. [37]

Socialdepartementet

Steriliseringsfrågan i Sverige 1935-1975. Ekonomisk ersättning. [2]
Garantipension och Bosättningstillägg för personer födda år 1937 eller tidigare. [17]
Lindqvists nia – nio vägar att utveckla bemötandet av personer med funktionshinder. [21]
Bo tryggt – Betala rätt. Särskilda boendeformer för äldre samt avgifter för äldre- och handikappomsorg. [33]
Ökade socialbidrag. En studie om inkomster och socialbidrag åren 1990 till 1996. [46]
Smittskydd, samhälle och individ. Del A+B. [51]
Inkomstprövning av bostadstillägg till pensionärer. [52]
Barnombudsmannen – företrädare för barn och ungdomar.[65]
God vård på lika villkor? – om statens styrning av hälso- och sjukvården + 2 bilagor. [66]

Statens offentliga utredningar 1999

Systematisk förteckning

Oseriösa bostadsförmedlare. [71]
Boendesociala effekter av konkurser och rekonstruktioner – bostadsrättsföreningar och egnahem. [72]
Handikappombudsmannens framtida förutsättningar och arbetsuppgifter. [73]
Statsbidrag till handikapporganisationer. [89]
Narkotikastatistik. Om samhällets behov av information om narkotikautveckling. [90]
Socialtjänst i utveckling. Del A. och B – Bilagor. [97]
Översyn av stiftelsen för internationell rapportering av läkemedelsbiverkningar. [99]

Finansdepartementet

Märk väl! [7]
Införsel av beskattade varor. [26]
Kontantmetod för småföretagare. [28]
Fastighetsmäklarnämnden – effektivare tillsyn. [35]
Mervärdesskatt – Frivillig skattskyldighet. [47]
En ny tullag. [54]
Begränsad fastighetsskatt. [59]
Bilen, miljön och säkerheten. [62]
Källskatt på utdelning och royalty till begränsat · skattskyldiga. [79]
Vårdslös kreditgivning samt sekretess i banker m.m. [82]
Förmåner och ökade levnadskostnader. [94]
Skatt – Tull – Exekution – Normer för behandling av personuppgifter. [105]
Konsumenterna och IT– en utredning om datorer, handel och marknadsföring. [106]

Utbildningsdepartementet

God sed i forskningen. [4]
Vuxenutbildning för alla? Andra året med Kunskapslyftet. [39]
Att lära och leda – En lärarutbildning för samverkan och utveckling. [63]
Genteknikнämnden. [70]
Likvärdiga villkor. [98]
Ansvarsfördelning för internationella program på utbildnings- och ungdomsområdet. [102]

Jordbruksdepartementet

Yrkesfiskets konkurrenssituation. [3]
Samerna – ett ursprungsfolk i Sverige. [25]
Jordbruk och miljönytta – nytt miljöprogram för jordbruket. [78]

Kulturdepartementet

Den framtida kommersiella lokalradion. [14]
Frågor till det industriella samhället. [18]
Yttrandefriheten och konkurrensen – Förslag till mediekoncentrationslag m. m. [30]
Svenskt medborgarskap. [34]
Bevara dokumentärfilmens kulturarv. Åtgärdsförslag samt förslag till ett centrum för dokumentärfilm och en filmvårdscentral. [41]
Invandrare som företagare. [49]
Konvergens och förändring. Samordning av lagstiftningen för medie- och telesektorerna. [55]
Brandkarastrofen i Göteborg.
Drabbade Medier Myndigheter. [68]
Bibeln – texterna.
Gamla testamentet I. Volym 1.
Gamla testamentet II. Volym 2.
Tillägg till Gamla testamentet. De apokryfa eller deuterokanoniska skrifterna. Volym 3.
Nya testamentet. Volym 4. [100]

Näringsdepartementet

Effektiva värme- och miljölösningar. [5]
Utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet. Förslag till inriktning av nya mål 3 inom EG:s strukturfonder. [23]
EG:s strukturstöd. Ny organisation för de geografiskt avgränsade strukturfondsprogrammen. [24]
Delta – Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättningen. [27]
Ny luftfartslag. [42]
Öppen elmarknad. [44]
Lära av Estonia. Den andra delrapporten och slutredovisning. [48]
Rikstrafiken – En ny myndighet. [57]
Kundvänligare taxi. [60]
Individen och arbetslivet. Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000. [69]
Bredband för tillväxt i hela landet. Närings-, regional- och välfärdspolitiska aspekter på IT-infrastrukturen. [85]
PC:n är död – länge leve PC:n! Nya möjligheter för Sverige. En rapport från hearingen "Efter PC:n" anordnad av IT-kommissionen juni 1999.[86]
Vagnbolag för järnvägen. [87]
En översyn av jämställdhetslagen. [91]
Småskalig elproduktion samt mätning och debitering av elförbrukning. [95]
Nya mål 3 för utveckling av mänskliga resurser i arbetslivet. [107]

Statens offentliga utredningar 1999

Systematisk förteckning

Miljödepartementet

Slutförvaring av kärnavfall. Kommunerna och platsvalsprocessen. [45]
Skyddsjakt på varg. [50]
KÄRNAVFALL – metod – plats – miljökonsekvens. KASAMs yttrande över SKBs FUD-program 98. [67]
Rätt plats för vindkraften. Del 1 och Del 2. [75]

fakta info direkt

Tel 08-587 671 00. Fax 08-587 671 71.
Box 6430. 113 82 Stockholm.
order@faktainfo.se www.faktainfo.se