

## Minnesanteckningar Kompetensförsörjningsdagarna 16 april 2015, Stockholm

### Välkomna

**Lena Lundström, SKL** Hälsade välkomna och passade på att ge ett extra välkommen till de nybildade regionerna. Regionerna fick kort presenterade om var frågorna om utbildning och kompetensförsörjning är placerade i de nya organisationerna

- Region Östergötlands län
- Region Örebro
- Region Jämtland/Härjedalen
- Region Värmland
- Region Kronoberg
- Region Jönköping

**Karin Botås, Reglab**, dagens moderator gick igenom det praktiska inför dagen, förväntningar på deltagare, hållpunkter för dagen etc.

Karin passade även på att göra lite snabbreklam för en ny seminariserie om regionernas roll i arbetsmarknadspolitiken, inbjudan bifogas till dokumentationen för dagen och kommer att skickas ut till alla Reglabs medlemmar.

### Senaste nytt från Arbetsmarknadsdepartementet

**Karin Alm-Chearnley, Arbetsmarknadsdepartementet** inledde med att presentera vilka regeringens utgångspunkter är. Regeringen ser att konjunkturläget i omvärlden stärks, Sverige står inför stora framtidsutmaningar, stora underskott som kräver att reformer inte helt skattefinansieras, kompetensglapp och yrken med stor brist på arbetskraft. Karin visade en bild på ett till- och frånflöde på arbetsmarknaden. Storstadsregionerna har en relativt ung befolkning och har fler unga som skall tillträda än äldre som skall lämna medan förhållandet ser annorlunda ut för resten av landet. Den andel individer som invandrar till landet är fortfarande högt och ser man det till den demografiska fördelningen så får vi stora tillskott i de åldersgrupper som den svenska befolkningen minskar. Kan vi

Arbetslöshet utifrån utbildningsnivå, ju lägre utbildningsnivå, desto större risk för att hamna i arbetslöshet. En ökad efterfrågan på eftergymnasial nivå inom många sektorer.

### **Fokus – förbättrad matchning i vårändringsbudgeten och vårändringspropositionen.**

- **Traineejobb och utbildningskontrakt** – bidra till kompetensförsörjning och bekämpa arbetslösheten. Satsningarna är inte tidsbegränsade
- **Extratjänster** – jobb inom välfärden, del av avveckling av Fas3



- **Förbättring av nyanländas etablering** – kartläggning, validering och utbildning. Treparsamtal för snabbspår.
- **Ökade resurser till Arbetsförmedlingen**

### Fördjupad information:

De olika initiativen planeras att vara tillgängliga vid halvårsskiftet men måste godkännas politiskt i riksdag etc innan det kan rullas ut.

- **Utbildningskontraktet** – målgrupp unga utan avslutad gymnasieutbildning. Baseras på en överenskommelse mellan individ kommun och AF, inom ett utbildningskontrakt befrias studier på hel – eller deltid. Vid deltidsstudier kan studierna kombineras med praktik/arbete.
- **Traineejobb** – 50 % arbete kombineras med 50 % studier i relevant reguljär yrkesutbildning på gymnasial nivå. Arbetet subventioneras under max 1 år, studierna berättigar till studiemedel, målgruppen är arbetslösa unga 20-24 år som har en fullständig gymnasieutbildning, men som står långt från arbetsmarknaden (3-6 mån arbetslöshet). Anvisning ser efter en arbetsmarknadspolitisk bedömning. Detta sker inom ramen för yrkesvux och kommunerna kan ansöka om platser. Det finns två varianter dels en för hela arbetsmarknaden med fokus på bristyrken som kräver yrkesutbildning på gymnasial nivå, här måste man varit arbetslös minst 3 månader. Dels traineejobb i välfärden för personer som varit arbetslösa i minst 6 månader.
- **Etablering** – stora satsningar på kommunerna för förbättrad etablering av nyanlända. Regeringen påskyndar genomförandet av EU:s sysselsättningsinitiativ för unga och Resurser för Europeiska socialfonden tidigareläggs

### Sammanfattning:

- Ordnad generationsväxling i välfärden
- Säkra kompetensbehov i yrken där det råder brist
- Ge unga varaktighet fäste på arbetsmarknaden
- Gymnasiekompetens för alla
- Lokal och flexibel samverkan med arbetsgivare, kommuner och ideell sektor.

För ytterligare frågor eller inspel är deltagarna välkomna att ta direktkontakt med Karin på [karin.alm-chearnley@regeringskansliet.se](mailto:karin.alm-chearnley@regeringskansliet.se)

## Regionala lösningar

**Staffan Landström, Arbetsförmedlingen** är biträdande marknadschef marknadsområde Norra Norrland. Arbetsförmedlingens organisering, nationellt är Arbetsförmedlingar indelade i 3 regioner (syd, mitt, norr), 11 marknadsområden. Staffan inledde med att ge en kort introduktion om Arbetsförmedlingen Norra Norrland och de förutsättningar och utmaningar man står inför.

**Missmatchningsutmaningen** – den demografiska utmaningen. Arbets sökandes utbud och efterfrågan på arbetskraft missmatchas, allt fler som söker arbete har inte den utbildning som efterfrågas av arbetsgivarna. Tillgången på kompetenta personer är en förutsättning för fler jobb i växande företag. Arbetskraften kan ha svårighet eller ovilja att byta eller flytta till ett jobb. Arbetsförmedlingen i hela Sverige har haft en satsning tillsammans med Företagarna för att hitta dolda jobb i små och medelstora företag – Jobsökarna - som fallit väl ut och blivit starten på ett nytt samarbete för att skapa tillväxt i regionen.

I Norra Norrland har man tagit fram ett material för att påvisa diskrepans mellan utbud och efterfrågan, man synliggör det genom att ställa antal arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd i jämförelse med nyanmälda platser. Underlaget har främst använts internt i Arbetsförmedlingen, inom ramen för kompetensplattformen, i dialog med Företagarna i samband med Jobsökarna osv. Detta material bör även vara känt i Södra Norrland, Västernorrland, Jämtland och Gävleborgs län och om ni inte har sett det rekommenderar Staffan att ni efterfrågar det.

I Norra Norrland finns ett utbildningsråd har en strategi för framtagande av arbetsmarknadsutbildning utifrån marknadens behov. Utbildningsrådet består av chefsnivån inom Arbetsförmedlingen och där försöker man skapa sig en helhetsbild. Underlag från prognoser, underlag och inspel från de branschråd som finns (totalt 7 stycken gruv-, skogs-, bygg-, transport-, vård- och omsorg x2, teknik/industri). Har kopplingar och representation i kompetensplattformarna. Det har blivit tydligt att vi måste utveckla samarbetet för att man inte skall köra parallella spår när de aktörer man vill ha dialog med är desamma.

### **Översyn av branschråden;**

- Svårt att attrahera deltagare från branschernas företrädare
- Konkurrens med övriga råd. Samma organisationer och företag i olika råd med liknande uppdrag.
- ”Whats in it for me?” råder i allt större utsträckning. Alla värderar sin tid i högre utsträckning och måste få ut något för egen del.
- Antalet deltagare. Viktigt att ha branschråd som inte är för stora och i de hålla hög närvaro/representation, annars börjar det halta och möten måste ställas in. De branschråd som fungerar väl är tätt knutna till individer som är eldsjälar som själva har ett djupt engagemang och engagerar andra.

I Norra Norrland har Arbetsförmedlingen för avsikt att öka samverkan och delaktigheten där deras frågor diskuteras men de inte finns representeras samt bidra till utvecklad samverkan i



de forum de redan finns. Ett mål är att leva upp till rollen som expertmyndighet och tydliggöra sin roll. Fina bilder i all ära men det kräver ett reellt jobb, engagemang och vilja – våga att ta ett ansvar för att komma vidare i frågorna.

Arbetsförmedlingen upplever att det är svårt att samarbeta med kompetensplattformarna när man berörs av flera regioner då uppbyggnaden av kompetensplattformarna ser olika ut. Marknadsområde Norra Norrland vill tillsammans med berörda kompetensplattformar se hur man kan effektivisera arbetet och samordna frågor och forum. Andra regioner lyfte att de känner sig mycket inspirerade av denna vilja och kommer att påbörja dialogen med sina marknadsområden.

Vill du komma i kontakt med Staffan gör du det lättast på [staffan.landstrom@arbetsformedlingen.se](mailto:staffan.landstrom@arbetsformedlingen.se)

### **Delegationen för unga till arbete**

Beslutades av regeringen i december 2014

- Arbetande ordförande **Lil Ljunggren Lönnberg**, som även föredrog punkten) övriga delegationen är ännu inte komplett men kommer komma på plats under våren.
- Koordinator Susanne Zander, en i kansliet, som är bemannat med olika kompetenser.
- Treårigt uppdrag

Delegationen tillkom baserat på att ungdomsarbetslösheten är en prioriterad utmaning där det finns behov av bred mobilisering och samverkan. Det är även kopplat till generationsväxling. Kommunerna har en mycket viktig roll och delegationen ska främja samverkan och utveckla nya former mellan stat och kommunalnivå. Delegationen ska verka för att insatser mot ungdomsarbetslöshet får större genomslag på lokal nivå. En del av arbetet handlar om att identifiera hinder och andra problem för en fungerande samverkan och påtala behov av åtgärder, det kan också gälla från regionens sida. Arbetet skall slutredovisas 28 februari 2018.

Arbetsmarknadsministern Ylva Johansson har fokuserat på kommundialoger under perioden december 2014- februari 2015 och hann under perioden träffa 250 kommuner. Arbetsförmedlingen var också representerade på dessa träffar.

### **Behov som uppkommit är;**

- Flexibilitet, behov av ökad flexibilitet gällande insatser och arbetsätt
- Långsiktighet, behov av arbetsro istället för ryckighet. Stabil finansiering etc.
- Vuxenutbildningen - kommunerna var på flera håll kritiska till sin egen vuxenutbildning som verktyg för att minska ungdomsarbetslösheten,
- Studie- och yrkesvägledning som ett led i att minska skolavhopp,
- Kompetensförsörjningsperspektivet,
- Struktur för samarbete behövs.

## Resultatet från kommundialogen

- Frivilligt för kommunen att samverka
- Samverkan ska gälla unga i åldrarna 16-24 år som varken arbetar, studerar eller som är undersysselsatta.
- Nuvarande ansvarsfördelning och ordinarie resurser
- Lokala överenskommelser mellan kommun och Arbetsförmedling, ett huvudsakligt redskap
- Gemensam mål- och problembild – men vägen till målet lokalt anpassad
- Viktigt med ett ungdomsperspektiv

Förutsättningar långsiktighet och uthållighet, involvera olika delar av kommunen (HR, skola, socialtjänst, vuxenutbildningen, arbetsmarknadsenhet, näringslivsenhet). Utgå från kompetensförsörjningsbehovet, arbeta med avhopp från gymnasieskolan, involvera och samverka med flera parter och alla de verktyg som parterna gemensamt har tillgång till. Nyttja socialfond och andra finansieringsvägar för att få ett ökat utrymme. Viktigt att hela tiden utgå från ungdomsperspektivet.

- **Lokala överenskommelse:** utgångspunkt att ha en gemensam utformning med gemensamt syfte, målgrupp och samverkansparter (här är det stora frihetsgrader på den lokala nivån kring vilka som är med i samverkan, det ska utgå från lokala behov och aktörer). När det gäller målen skall dessa utformas och sättas lokalt.
- **Gemensam kartläggning** av målgruppens storlek, sammansättning och behov. Det är avgörande att ha koll på inflödet, kartlägga antalet unga som varken arbetar, studerar eller är undersysselsatta, föra dialog med unga som berörs.
- **Dokumentation och uppföljning:** statistik kring målgruppen, insatserna och inte minst resultaten av arbetet. Alla delarna är viktiga och dessa skall finnas lätt tillgängliga via Arbetsförmedlingens register. Man får lokalt besluta hur man vill arbeta men skall ta hänsyn och dokumentera hur samverkans skall bedrivas utifrån; organisering, ansvarsfördelning, budet och vilka resurser de olika parterna kan bidra med, huvudsakliga metoder och verktyg, hur de ungas kunskaper kan tas tillvara och hur kvinnor och män uppmuntras till otraditionella val.
- **Nästa steg**
  - Dialogkonferenser genomförs i varje län under perioden 28 april – 22 maj 2015, (24 tillfällen) Arbetsförmedlingen är ägare till konferenserna. Goda exempel som kommer att lyftas är Plug in, Unga in (Arbetsförmedlingen)
  - Avsiktsförklaringar
  - Överenskommelser
  - Nya insatser; traineejobb, utbildningskontrakt
  - Tilläggsdirektiv till Dua, bidrag
  - Utveckling – vuxenutbildning, kompetensförsörjning, avhopp i gymnasieskolan, unga som står allra längst från arbetsmarknaden
  - Uppföljning – utvärdering

- Temaserier, träffar och referensgrupper.
- **Behov av utökad samverkan**
  - Initiativ från kommunerna
  - Samverka med olika parter i olika delar av överenskommelsen
  - Flera kommuner tillsammans
  - Kan handla om upphandling, yrkesutbildningar, praktikplatser mm
  - Vi är intresserade av att ta del av goda exempel och olika initiativ som pågår i landet.

Regionerna är välkomna att delta i arbetet men det måste vara på kommunernas initiativ, Ylva Johansson är mycket angelägen om att man skall hitta samverkansformer för att hantera frågorna, inte minst yrkesvux, men den kommunala nivån är den primära dialogpartner. [info.dua@regeringskansliet.se](mailto:info.dua@regeringskansliet.se) är vår funktionsbrevlåda!

Flera regioner lyfte en frustration för att den regionala nivån inte blivit inkluderade i arbetet och inte får en uttalad roll, behöver inte vara som koordinerande eller liknande men uttalat att det bör finnas en dialog som återkopplar till andra uppdrag och prioriteringar. Då det är en mer politiskt fråga uppmanades Karin Alm-Chearnley ta med sig frågan till samverkansgruppen mellan departementen.

### **Senaste nytt från Europeiska socialfonden**

**Mats Andersson, ESF** gav en kort bild av läget och en del hållpunkter. Under 2015 utlyses totalt 1,7 miljarder på regionala och nationella medel. Socialfonden är uppdelad i 8 partnerskapsregioner och dessa beslutar själva om utlysningstakt och inriktning på utlysningarna.

- December 2014 – nationella programmet godkänns
- Jan 2015 – regionala handlingsplaner
- Jan 2015 – första utlysningarna öppnar
- April 2015 – utlysningar har öppnat i samtliga regioner
- Januari – december 2015 – 1,7 miljarder utlyses nationellt och regionalt

**Nationella medel** – skillnaden mellan dessa och de regionala medlen är att de skall avgränsas till satsningar som är väl motiverade för ett nationellt genomförande, det vill säga där lösningen kräver insatser eller åtgärder på nationell nivå. Implementeringarna sker dock på såväl lokal som regional nivå, satsningar på nationell nivå ska därmed förstärka regionalt avsatta medel. Nationellt mervärde genom satt skapa standarder och strukturer. Nationella initiativ eller åtgärder behövs för att samordna, strukturera tillvägagångssätt och metoder.

### **Fyra prioriterade områden**

- Myndighetens arbetssätt samt deras samverkan med det omgivande samhället för att stödja social delaktighet och deltagande i studier eller arbete
- Kopplingar mellan utbildning och arbetsmarknad för ett inkluderande och efterfrågestyrt utbildningssystem

- Inkluderande och tillväxtgenererande arbetsmarknad för redan anställda och de som är på väg in
- Prioriterat område 4: Civilsamhällets organisationers och den sociala ekonomins bidrag till den nationella arbetsmarknadspolitiken

Handlingsplanen stävar att satsningarna kombinerar de fyra prioriterade områden. En nära dialog bör föras i framtagande av projekten och det finns starka önskemål om att en nationell part ska delta, det kan vara en myndighet eller t.ex. SKL eller liknande men den nationella kopplingen måste finnas. Handlingsplanen prioriterar starka partnerskap. Det finns redan idag vissa utpekade områden

- Ungdomssatsning, NEETS, Drop outs
  - o Drop outs (skola) – Plug-in - SKL, 100 mkr 3 år
  - o Unga arbetslösa och matchningsbara - Ung Framtid – Arbetsförmedlingen, 323 mkr 4 år
  - o NEETs – implementering av beprövade metoder, ?, 150 mkr 3 år
  - o Aggregerad kunskap – Tema Unga – Mucf,
- Nyanländ, hälsa
- Nyanländ, etablering
- Digitalisering och Validering

På gång är även några förberedande projekt, en sorts mobiliserande förstudier som ska ligga till grund för kommande utlysningar. Även här förordas sökande som gått samman i breda partnerskap. Teman för dessa är:

- Rollen för civilsamhällets och den sociala ekonomins organisationer i arbetsmarknadspolitiken
- Kompetensutveckling med särskilt fokus på omställning och rörlighet
- Den framtida välfärdssektorn, Vård och omsorg

### **Regionala perspektiv och behov i strukturfonderna**

Ellinor Ivarsson, SKL inledde med att ge en inledande bild av hur sammahållningspolitiken ser ut på europeisk och svensk nivå och vilka fonder som är aktuella i Sverige. Totalt sett är 67 miljarder fördelade på fyra fonder;

- Havs- och fiskerifonden – nationellt program, 21 handlingsplaner
- Landsbygdsfonden – nationellt program – 32 regionala handlingsplaner
- Regionalfonden – nationellt program – 8 regionala program
- Socialfonden - nationellt program – 8 regionala program

SKL har under hela perioden varit aktiva både för att bevaka men också påverka hur mycket pengar det handlar om, vad strukturfonderna skall användas till och hur genomförandet skall se ut. SKL har varit aktiva på såväl europeisk som nationell nivå och har haft särskilda frågor som de har fokuserat extra på. Ellinor berättade hur SKL arbetar med intressebevakning, gällande möten och stöd för politiker, vissa av forumen leds av SKL medan man endast deltar som en av flera parter i andra, för mer information se den bifogade presentationen.

### **Nya inslag i sammanhållningspolitiken;**

- Partnerskapsprincipen
- Territoriellt perspektiv
- Samordning
- Ökat resultatfokus.

SKL har initierat en analys av inflytande och regional anpassning i framtagande av den nya sammanhållningspolitiken.

- Analys av förberedelseprocessen
- Vilka förutsättningar som har funnits för ett reellt inflytande från regional nivå vad gäller utformningen av program. Hur det har gått till på olika nivåer och hur tillgången till information har varit
- Speglar målsättningar och prioriteringar i programmen och de behov man uttryckt regionalt?

Preliminära slutsatser att det finns en starkare legal grund för lokalt/regional inflytande i flernivåstyrelse i förordningen. Samtidigt är kopplingen till Europa 2020 större vilket innebär att man efterfrågar en större likvärdighet i hela Europa. Partnerskapsöverenskommelserna har inte fått den avsedda samlade och styrande funktionen som var tänkt på grund av den kraftiga förseningen då programprocessen skedde parallellt. Det har varit stora variationer mellan fonderna i hur dialoger mellan departement och de regionala nivåerna utformats – delvis på att programprocesserna varit osynkroniserade. ERUF har omfattat både politiken och tjänstemännen, för övriga fonder har det främst skett en dialog på politisk nivå. Bristande regionalt inflytande när det gäller nya verktyg som Hållbar stadsutveckling och ITI.

Upplevd regional delaktighet. ERUF där upplever man ett stort mått av inflytande av processen de tematiska indelningarna upplevs inte som särskilt begränsade. ESF mer begränsat inflytande och insyn i processen.

Utvärderingen väntas vara klar i slutet av april och kommer främst att användas inför förarbetet inför kommande strukturfonds-period. En dialog har initierats med näringsutskottet. Det är ännu osäkert hur presentationen av resultaten kommer att ske.

**Från nationellt forum till Forum för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft (politiker forum)** Kopplat till detta forum kommer det att skapa ett tjänstemannaforum med ledande tjänstemän på regional nivå samt nationella myndigheter (SKL och Tillväxtverket kommer agera kansli till båda dessa). Analysgrupp med representanter från olika myndigheter och andra verksamheter. Tjänstemannaforumet är egentligen det nya i den här strukturen, knutet till detta kommer tematiska arbetsgrupper och nätverk att knytas till strukturen. För en tydligare bild av hur de olika delarna se den bifogade presentationen.

Första träffen är 27 maj för Forum för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft och då kommer kompetensförsörjningsfrågan att stå högt på agendan. Politiken träffas 4 gånger per år.



Regionerna ser mycket positivt på den här nya strukturen och att kompetensförsörjningsdagarna sätts in i ett sammanhang på ett tydligare sätt.

### **Information från samordningsgruppen**

Efter lunchen inledde samordningsgruppen med att ta ordet och Gustaf Rehnström och Lena Lundström gav lite information om förändringar av sammansättningen av gruppen.

- Gustaf Rehnström ersätts av Marja-Leena Lampinen
- Christin N Granberg, SKL ersätter Carin Renger
- Gruppen kommer även att kompletteras av en representant från myndigheterna

Maria Svensson- Hallberg, Region Örebro och Elin Mattsson, Region Jämtland lämnade ett förslag om att regionerna skall träffas på egen hand för att formera sig. De båda initiativtagarna tillsammans med Karin Botås valdes till arbetsgrupp för att utforma detta.

### **Främja rörlighet med stöd av Eures**

Eures (European Employment Services) finns över hela Europa och det finns totalt ca 900 rådgivare, i Sverige finns det ca 55 rådgivare och i Sverige har de sin hemvist hos Arbetsförmedlingen. Syftet är att stimulera och underlätta mobilitet av arbetskraft inom EU/EES. Inom Eures har man nationella grupper som arbetar mot olika bristyrken och Elisabeth Andersson, Eures arbetar med Hälso- sjukvård. Eures kan hjälpa till med information och rådgivning kring vårdrekrytering, inventering av efterfrågad kompetens i olika EU-länder och genomför både storskaliga rekryteringar där flera landsting kan ingå och mindre rekryteringsuppdrag åt en enskild arbetsgivare. Man arbetar utifrån etiska principer, rekryteringar utförs endast i länder där det ges klartecken från offentliga myndigheter, dvs där det inte råder brist på den aktuella yrkesgruppen. Förr rekryterades till exempel många läkare från Tyskland men det råder nu brist på läkare i Tyskland därför arbetar man till exempel mer med Spanien just nu.

**Åsa Johansson, Landstinget Värmland** arbetar utifrån tre olika modeller för internationell rekrytering med stöd av Eures, genom bolag eller egen rekrytering. Här fokuserar vi på den rekrytering som gjorts i samverkan mellan Landstinget Värmland och Eures, där man har arbetat med Portugal. Den största delen av processen handlar om förarbetet där det handlar om diskussioner och inventering tillsammans med arbetsgivare, redan på det här stadiet behöver språkutbildning och ett introduktionsprogram sammanställas och vid behov av upphandlas så att det är färdigt inför att själva rekryteringen behövs. Annonsering i Portugal, insamling av ansökningar och urval av arbetsgivare, intervjuer i Portugal och påbörjan av legitimationsprocessen och utvalda kandidater åker på studiebesök där personerna får träffa blivande arbetsgivare och kollegor. Den första delen tar ca 6 månader. Därefter blir det kom 8 individer till Sverige och påbörjade sin anställning och språkutbildning startade. Förberedelserna är oerhört viktiga att individerna som kommer är medvetna om vad och vad som krävs. Alla är kvar men arbetar idag som röntgenassistenter för processen med socialstyrelsen om legitimation är inte i hamn för att kunna arbeta som röntgensjuksköterskor

men det är fortfarande målet. I det här fallet var de anställda par och det fanns inga medföljande men annars kan det ibland vara svårt att hitta jobb till båda parterna. Landstinget i Värmland kommer eventuellt att påbörja en ny rekryteringsrond från Holland under hösten.

Just nu har Eures pågående rekryteringar inom röntgensjuksköterskor från Portugal, läkare från Spanien och framåt sjuksköterskor från Spanien och läkare/sjuksköterskor från Portugal, Grekland och Nederländerna.

Frågor ställdes om att använda motsvarande processer för de individer som finns i Sverige genom invandring. I Värmland så har samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Landstinget lett till att de många läkare i Värmland nu finns i Landstingets verksamhet på någon annan position fram till dess att Socialstyrelsens legitimationsprocess pågår istället för att bollas tillbaka till Arbetsförmedlingen.

### **Jämställdhet i arbetslivet - Delegationen för jämställdhet i arbetslivet**

**Malin Wreder, Delegationen för jämställdhet** berättade om delegationen som består av 12 ledamöter från olika typer av verksamheter. Uppdraget är att sammanställa och tillgängliggöra befintlig kunskap och stimulera debatt. Uppdraget skall slutrapporteras i juni 2015.

Delegationen har publicerat sex SOU: rapporter, en förteckning av dessa finns uppräknat i presentationen.

#### **Hur jämställda är vi?**

- Av de trettio största yrkesgrupperna så är endast tre jämställda, Kockar/kokerskor, Universitetslärare och läkare. 14 % kvinnor, 13 % män
- Yrkessegregeringen minskar långsamt, beror delvis på att yrkesstrukturen förändras
- Segregeringen inom yrken och på arbetsplatser verkar bestå.
- Könsmixade yrken har bättre arbetsmiljö, bättre hälsa, högre lön, flexibla arbetstider och högre kvalifikationskrav.
- Löneskillnad 2013, 13,4 % (rålönegap), rensat så består den på 5,8 % (standardvägt) Löneskillnaderna är lägre i offentlig sektor än i privat sektor. Den enda yrkesgrupp där kvinnor tjänar lika mycket eller lite mer är inom vård- och omsorg. Malin presenterade en rad olika bilder som belyser detta – dessa finns i presentationen.
- 30 % av alla kvinnor arbetar deltid och 10 % av alla män. Den största anledningen till detta är att man inte ser någon möjlighet till en hållbar heltidsanställning
- Män plockar främst ut föräldrapenningdagar, män är således endast hemma från jobbet då de får ersättning för det medan kvinnor i högre utsträckning är hemma utan betalt. 25 % av männen plockar inte ut några föräldrapenningdagar alls under de första två åren
- Andelen kvinnor som arbetar deltid ökar efter att man fått barn, detta syns särskilt tydligt bland tjänstemän då en stor andel börjar arbeta deltid efter att man fått barn.
- Kvinnor har drygt 65 % av mäns pension i genomsnitt (55 % av alla kvinnor som har ålderspension får garantipension).

För mer information se: <http://jamstalldhetiarbetslivet.se/>

## **Regionalt exempel – Jämställdhetsprojekt i skogs- och gruvnäringen**

**Malin Lindberg, Luleå tekniska universitetet** inledde med att introducera värdet av att samverka mellan universitet, näringsliv och samhälle för att skapa långsiktigt hållbar förändring av rådande genusmönster.

**Från Macho till modern – jämställdhet i skogsnäringen** med finansiellt stöd från Vinnova under perioden 2013-2015. Projektets syfte är att utveckla kunskap och verktyg för jämställdhet i skogsnäringen. Eftersom det fortfarande är en väldigt mansdominerad bransch med maskulina arbetsplatskulturer, framförallt i de verksamheter som bedrivs ute på fält, behövs insatser på flera nivåer för att utjämna könsfördelningen och skapa ett jämställt arbetsklimat. Samtidigt behöver allmänhetens bild av branschen uppdateras som en följd av att den numera kan erbjuda en mångfald av arbetsuppgifter både i skoglig och kontorsmiljö. I projektet har forskare från Luleå tekniska universitet och medarbetare vid Sveaskog och företag inom Skogstekniska klustret använt tidigare teoretiska och praktiska lärdomar i genomförandet av både traditionella och innovativa jämställdhetsinsatser. Som en del i detta har så kallade "designteams" bildats med deltagare från olika delar i företagen där en kreativ process bedrivits för att utveckla nya sorters insatser. Mer info: [www.ltu.se/genusiskog](http://www.ltu.se/genusiskog)

**Nordisk gruvnäring i jakt på kvinnor** som har finansiellt stöd från Nordmin under perioden 2014-2016. Syftet är att öka kunskapen om effektiva jämställdhetsinsatser i gruvnäringen som även den fortfarande är en väldigt mansdominerad bransch med maskulina arbetsplatskulturer, särskilt i det praktiska gruvarbetet under jord men även bland underleverantörer inom bygg och transport. I projektet har forskare från Luleå tekniska universitet och medarbetare vid LKAB, Boliden, Dannemora och Northland i Sverige och andra forskare och branschrepresentanter i Norge och Finland dokumenterat tidigare och pågående jämställdhetsinsatser i gruvnäringen för att identifiera framgångsfaktorer och fallgropar. Mer info: [www.ltu.se/genusigruvan](http://www.ltu.se/genusigruvan)

## **Regionalt exempel – Region Kronoberg; Män inom vård och omsorg**

**Diana Unander Nordle, Region Kronoberg** berättade om ett arbete som genomförts i samverkan med Länsstyrelsen i Kronobergs län samt Vård- och omsorgscollege Kronoberg för att arbeta med män som arbetar inom en kvinnodominerad bransch. Syftet var att lära mer om hur männen själva och deras kvinnliga kollegor ser på hur det är att vara man och arbeta inom vård- och omsorgssektor. Studien avgränsades till män som arbetade som undersköterskor eller motsvarande, det vill säga med en gymnasial utbildningsnivå. En rad fokusgrupper och dialogcaféer genomfördes och rapporten du har i din hand är ett resultat av dessa. Det är viktigt att poängtera att rapporten ger en ögonblicksbild av hur en grupp män

och kvinnor såg på män som arbetar som undersköterskor eller motsvarande i Kronobergs län.

Resultaten visar att det finns en rad skillnader mellan män och kvinnor som arbetar inom vård- och omsorg och hur de ser på sin arbetssituation. Männerna och kvinnornas väg in i arbetet skiljer sig också åt, flera av männen har inlett arbetet genom en slump medan valet att stanna inom sektorn varit medvetet, vad det gäller många av kvinnorna var förhållandet det motsatta. Resultatet visar att jämställdhet är en viktig arbetsmiljöfråga som det bör arbetas mer aktivt med. Majoriteten av deltagarna i studien efterfrågar mer balanserade arbetsplatser utifrån kön, ålder och etnicitet för att spegla det omgivande samhället och på bästa sätt kunna bemöta patienter/brukare. Resultatet av studien visar också att det finns stora delar av upplevelsen att arbeta inom vård- och omsorg som inte skiljer sig mellan manliga och kvinnliga medarbetare. Här kan vi t.ex. lyfta de fördelar och utmaningar som deltagarna förknippar med arbetet inom vård och omsorg samt vad som bör göras för att attrahera flera att vilja arbeta inom sektorn. För mer information om arbetet se bifogat dokument alternativt kontakta Diana på [diana.unander-nordle@kronoberg.se](mailto:diana.unander-nordle@kronoberg.se)

## **Summering och avslutning**

**Karin Botås, Reglab** tackade alla för dagen som varit och för visat engagemang.

**Lena Lundström, SKL** uppmanade alla att fylla i den vanliga utvärderingen utifrån tre aspekter

- Det här har varit bra med dagen (+)
- Det här kan förbättras/utvecklas till nästa gång (-)
- Det här har väckt min nyfikenhet, jag vill veta mer! (?)

Resultaten presenteras nedan;

### **Det här har varit bra med dagen (+)**

- Mikrofon! Bra! Tillgänglighet är viktigt
- Bra bredd. Tydligt att många ”springer på samma bollar”. Mer styrning och uppdrag är önskvärt.
- Bra mix
- Mycket bra presentation och information från olika myndigheter och samverkansorgan. Det ger relevant information och tyngd åt dagarna!
- Bra med tid för frågor, produktivt val av tema (arbetsmarknad)
- Bredden på ämnen

### **Det här kan förbättras/utvecklas till nästa gång (-)**

- Påminna oss själva att bidra till program och innehåll
- Hade gärna haft en uppsamlade paneldiskussion med Adep, DUA o ESF + YI för helheten. Synd att DUA gick så tidigt



- Med tanke på all info skulle det vara bra att Dag 2 blir kortare (många avviker tidigt)  
Förslaget är att korta ner lunchen och avsluta klockan 14
- Abstraktionsnivån – för få konkreta exempel

### **Det här har väckt min nyfikenhet, jag vill veta mer! (?)**

- Är det möjligt att dela på dagarna så att dag 1 är föredrag osv och dag 2 är mer samtal och diskussion?
- Jag skulle vilja höra mer om hur regionalt samarbete mellan KP och AF ser ut i hela landet
- Idé: gör myndigheten informerar pass följt av diskussion/workshops så det blir en mix
- Kortfilmer på alla färdiga rapporter. Förslag till talarna
- Kommer en ”komp. Plattform 2.0”? Det skulle vara bra! Kanske tydligare uppdrag, gärna avs. samordning av diverse ”råd” i regionen och kopplingarna YH+VUX+YIA+DUA+trainee osv