



Reviderad projektplan

Pilotprojekt Regionala samverkans- och stödstrukturer inom IF Metall

Mars 2021

Andreas Parkås, Arbetslivsenheten

Bakgrund

Förbundsstyrelsen beslutade i september 2020, att förlänga pilotprojektet *Regionala samverkans- och stödstrukturer inom IF Metall* till 31 december 2023.

Pilotprojektets mål och verksamhet behöver till viss del ses över och anpassas till nya förutsättningar och till de framsteg projektet gjort sedan starten. Projektledaren har i ansvar att föreslå en reviderad projektplan med förankring i projektstyrgruppen, för att beslutas av förbundsstyrelsen.

Vi beskriver här våra utgångspunkter för revideringen av projektplanen och de förutsättningar, analyser och iakttagelser som lett fram till förslagen till de uppdaterade projektmålen. Vissa centrala förutsättningar beskrivs men då det grundläggande syftet med pilotprojektet är det samma som vid projektstarten, återfinns mycket av förklaringarna och grunderna till projektet också i den ursprungliga projektbeskrivningen.

Syfte och beskrivning av pilotprojektet

Från och med den 1 januari 2019 har Regioner (Länen) fått ett större ansvar för den regionala utvecklingen. I och med att den politiska styrningen förändrades så skapades nya möjligheter för IF Metall att påverka beslut på regional nivå. Pilotprojektet syftar till att testa en regional samverkansmodell och stödstruktur som bidrar till att medlemmarnas arbetsmarknadspolitiska intressen tillgodoses på regional nivå.

Regional och nationell stödstruktur

Pilotprojektet som beslutades 2018 skall stärka avdelningarnas engagemang i bland annat arbetsmarknads-, kompetensförsörjnings- och omställningsfrågor. Den ursprungliga idén var att inleda i två NUTS-regioner. Avdelningarna i Småland och öar (Småland och Gotland) startade, januari 2019, men det dröjde ytterligare ett år tills det att avdelningarna i Sydsverige (Skåne och Blekinge) kom med. Viktiga faktorer för att just dessa avdelningar och NUTS-strukturer ingår i pilotprojektet var strategiska hänsyn, som hur industri- och näringslivsstrukturen ser ut, geografiskt läge och tidigare samverkan.

Pilotprojektet stödjer och utvecklar förbundets nuvarande struktur där avdelningarna inom projektgeografierna tillförs funktionen *regional samordnare*. Den regionala samordnaren har bland annat i uppdrag att samordna avdelningarnas behov och tillsammans med avdelningarna forma arbetet med syfte att öka IF Metalls närvaro i lokala och regionala forum som ansvarar för tillväxt och sysselsättningsfrågor. Arbetet skall leda till att samhällets stöd och insatser, som exempelvis strukturfondsmedel kommer industrin och IF Metalls medlemmar till del.

Stöd för avdelningarna

Arbetslivsenheten ansvarar för flera olika frågor som rör arbetslivet, i arbetsuppgifterna ingår förutom frågor som berör arbetsplatsens utveckling och medlemmars yrkesutveckling, även det operativa ansvaret för arbetsmarknadsfrågor som kompetensförsörjning, strukturfonder liksom omställningsfrågor och arbetslöshetsförsäkringen. Enheten arbetar med att skapa en struktur för hur

arbetet med arbetsmarknadsutveckling ska planeras och genomföras på avdelningsnivå. Införandet av arbetsmarknadsansvariga på avdelningarna var en början, men genom åren har arbetslivsenheten sett att arbetsmarknadsarbetet inte prioriteras och att den arbetsmarknadsansvariga har svårt att få gehör för sitt uppdrag. Avdelningsstyrelserna som har det slutgiltiga ansvaret känner till inte sambanden och behoven, de har inte heller en sammanhållen bild över en region eller NUTS-struktur. Med bristande kunskaper blir verksamheten lidande och resurserna uteblir.

I pilotprojektet är det den regionala samordnaren som leder samverkansarbetet tillsammans med avdelningarna och är den som håller ihop de olika delarna i processarbetet, initierar nya kontakter, etablerar relationer med regionala aktörer. Det innebär att de jobbar nära de arbetsmarknadsansvariga på avdelningarna och har en självklar koppling till varje avdelnings verksamhet.

Effekter på avdelningarna

Pilotprojektet har gett effekt på hur arbetsmarknadsfrågorna värderas och prioriteras. Det har lett till att avdelningarna på ett helt annat sätt än tidigare fastställt budget, mål och aktiviteter för sin arbetsmarknadspolitiska verksamhet. Det har skapats en arbetsmarknadskommitté eller liknande på varje avdelning.

Avdelningarna har i pilotprojektet tillförts kunskap och i viss mån resurser för att i samverkan med varandra och med andra regionala aktörer, bättre kunna vara med och påverka utvecklingen i sitt avdelningsområde, sin region och på arbetsplatserna. Rollerna som arbetsmarknadsansvarig och förändringsledare på avdelningen blivit mer definierade, dock är varje avdelning unik vilket innebär att omfattning och innehåll avviker mellan avdelningarna. Den regionala samordnaren pekar ut riktningen för avdelningarna och gör mycket av det arbete som berör arbetsmarknadspolitik, som avdelningarna vill göra, som det inte alltid finns utrymme för.

Trygghet och omställning

Den regionala samverkansnivån och ett ökat engagemang i arbetsmarknadspolitiken har inneburit att IF Metall har fått en starkare ställning. Men vi ser också att det behövs tas ytterligare steg för medlemmarnas trygghet i arbete. Det innebär framförallt insatser på arbetsplatserna, vilket främst avdelningar och klubbar behöver stå för, givetvis med stöd i pilotprojektet och/eller från centrala funktioner. I och med att IF Metall tagit initiativ till avtal och gjort en överenskommelse kring trygghet och omställning kommer det kunna finnas ännu starkare stöd och fler verktyg i framtiden. Förbundet får också ett större ansvar att förvalta de nya förutsättningarna så att de ger det önskade resultatet. Pilotprojektets arbete har lett till att avdelningarna inom projektområdena är bättre rustade för detta jobb.

Nya förutsättningar

Från att pilotprojektet planerades och beslutades 2018 har en rad saker inträffat som påverkat pilotprojektets fortsatta arbete. En del är beroende av nya kunskaper eller på beslut i vårt förbund, annat beror på yttre omständigheter. Vi väljer här att nämna några av de större händelserna.

- Två NUTS-regioner ingår i pilotprojektet.
- Pandemiutbrottet haft stor inverkan på utvecklingen och arbetsmarknadspolitiken i hela världen. Det har för IF Metall inneburit utmaningar men också möjligheter att flytta fram positioner. För pilotprojektet innebar det ett stresstest som visade att organisationen och arbetssättet var framgångsrikt. Pilotprojektets regioner och förbundet har funnit nya samverkansytor, skapat delaktighet och identifierat behov som vi behöver förvalta och skapa verksamhet för i framtiden.
- De begränsade möjligheterna till att träffas fysiskt är ett problem men har bidrag till att vi utvecklat vår digitala kompetens.
- Pandemin innebar att förbundets ordinarie kongress fick ställas in och viktiga debatter och beslut har skjutits på framtiden. Nya handlingslinjer saknas.
- IF Metall, Kommunal, PTK och Svenskt Näringsliv har anslutit sig till överenskommelsen kring trygghet och omställning som är under förhandling med regeringen. För att det skall utvecklas på bästa sätt för medlemmarnas trygghet, krävs att IF Metall på alla nivåer blir än mer delaktiga i, och bättre på att samverka kring, kompetensförsörjning och yrkesutveckling. Både på och utanför arbetsplatsen.
- I ett par regioner har regionala industriråd initierats eller startats, i samverkan mellan region, branschorganisationer och industrins parter. Denna samverkan kring kompetensförsörjningsfrågor och i utvecklingsfrågor leder till viktiga regionala handslag mellan politik och aktörer.
- Arbetsförmedlingen har gjort stora förändringar i sin organisation och fått nya uppdrag för sin verksamhet.
- Val till riksdag, regioner och kommuner kommer att hållas under den beslutade projektperioden.

Indelning av den reviderade projektplanen

Planen är en beskrivning av de utmaningar och den verksamhet som behöver finnas inom hela förbundet. Den pekar särskilt ut var och hur, pilotprojektet skall skapa värde.

I kapitel 1 och 2 beskrivs i första hand de strukturer, lagar, strategier och fonder som utgör den nationella och regionala spelplanen för pilotprojektet.

Kapitel 3 tar upp iakttagelser, resultat och effekter av pilotprojektet som vi tagit hänsyn till under projektiden och när vi utvecklat den reviderade projektplanen.

Kapitel 4 tar upp det nuvarande uppdraget och möjligheterna för utveckling enligt förbundsstyrelsens beslut. Här beskrivs också arbetsuppgifter och vilka som ansvarar för dessa.

Kapitel 5 bryter ner de förutsättningar, krav och behov som beskrivits, till målsättningar i pilotprojektets verksamhet.

Innehållsförteckning

Bakgrund	1
Syfte och beskrivning av pilotprojektet	1
Nya förutsättningar	2
Indelning av den reviderade projektplanen	3
1 Den regionala tillväxtpolitiken	5
1.1. Stöd i IF Metalls organisation	5
1.2. Ansvar för den regionala utvecklingen	6
1.3. Arbetsförmedlingen	8
1.4. Nyttja närliggande strukturer	9
1.5. Sammanfattning	9
2 Globala mål, sammanhållningspolitik och strategier	10
2.1. Agenda 2030	10
2.2. EU:s tillväxt- och sammanhållningspolitik	11
2.3. Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030	12
2.4. IF Metalls stödstruktur för struktur-fonderna	13
2.5. Sammanfattning	14
3 Regional samverkan för resultat på arbetsplatserna	15
3.1. Inför att pilotprojektet startades	15
3.2. Förutsättningar inför revidering	16
3.3. Sammanfattning	21
4 Pilotprojektets uppdrag	22
4.1. Handlingslinjerna är vägledande	22
4.2. Organisatorisk fördelning av ansvar inom projektet	22
4.3. En reviderad projektplan	26
4.4. Sammanfattning	30
5 Målsättningar och projektorganisation	31
5.1. Projektmål	31
5.2. Gemensamma verksamhetsmål	32
5.3. Utveckling av pilotprojektet	33
5.4. Projektorganisation för genomförande av pilotprojektet	33

1 Den regionala tillväxtpolitiken

Den svenska beslutsstrukturen och myndigheters och aktörers organisation har varit och är utgångspunkten för projektets verksamhet. Förbundets egen organisationsstruktur och fattade beslut, ger oss förutsättningar för projektets målsättningar och genomförande.

1.1. Stöd i IF Metalls organisation

IF Metall är en landsomfattande organisation som ska tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet och i samhället. Förbundet ska stärka arbetstagarnas makt i förhållande till kapitalets makt. Den struktur som ska genomföra verksamheten har tre nivåer, klubbar, avdelningar och de centralt beslutande organen kongressen och förbundsstyrelse.

De av kongressen antagna handlingslinjerna 2017–2020 är ett viktig led i förverkligande av stadgarnas innehåll och mål. Handlingslinjerna är vägledande för hur IF Metall ska arbeta kommande kongressperiod och har tre huvudavsnitt med konkreta mål för förbundets arbete. Förbundets ordinarie kongress som skulle hållas under 2020 ställdes in på grund av det då rådande pandemiläget. Beslut, som reviderade handlingslinjer och motioner har skjutits på framtiden. Arbetsmarknadsverksamheten utgår från handlingslinjerna 2017-2020 och de riktlinjer och beslut som förbundsstyrelsen tar. Avdelningarna och förbunds kontor ansvarar för att genomföra verksamhet inom områden som beskrivs i handlingslinjerna.

- ***Vår arbetsplats***
- ***Vår organisation***
- ***Vårt samhälle***

Avdelningarna avgränsas normalt av kommungränser och ofta finns flera avdelningar inom samma region (län). Ett NUTS 2-område består av en eller flera regioner och i de flesta fall täcker det flera förbundsavdelningar, undantagen är Stockholm och mellersta Norrland. Arbetsmarknadsutvecklingsarbetet som avdelningarna ska bedriva berör samtliga dessa tre områden men i synnerhet områdena vår arbetsplats och vårt samhälle. Avdelningsstyrelsen har det övergripande, löpande, ansvaret för avdelningens verksamhet, även i arbetsmarknadspolitiska frågor. Till hjälp utses ofta en arbetsgrupp eller kommitté som planerar och utför verksamhet.

Alla avdelningar skall välja en ombudsman som ansvarar för att samordna arbetsmarknadsarbetet och vara kontaktperson mot förbunds kontoret i arbetsmarknads- och a-kassefrågor samt företräda medlemmarna inom dessa område. Hen stödjer den fackliga verksamheten på arbetsplatserna och bedriver arbetsmarknadspolitisk verksamhet, exempelvis i kompetensförsörjningsfrågor, lokalt och inom ett arbetsmarknadsområde eller en region. Avdelningarna har förändringsledare som tar initiativ för utvecklingen av arbetsplatserna. Många avdelningar har kommittéer eller arbetsgrupper för arbetsmarknads- och

utvecklingsfrågor, i några fall finns det också samverkanskommittéer mellan avdelningar i en region.

Förbundskontorets arbetslivsenhet har en rådgivande, pådrivande och utvecklande roll för arbetsmarknadspolitiska frågor och samordnar verksamheten nationellt.

1.2. Ansvaret för den regionala utvecklingen

Sverige har en decentraliserad samhällsorganisation där en stor och viktig del av den offentliga verksamheten sköts av kommuner och regioner. Frågor ska avgöras nära de medborgare som berörs och av politiska församlingar som de själva har valt. Lokala och regionala förhållanden samt medborgarnas och berörda aktörers intressen ska ligga till grund för politikernas beslut.

Från den 1 januari 2019 har landets 21 regionala fullmäktigeförsamlingar fullt ansvar för det regionala utvecklingsuppdraget. Regering och riksdag har fastställt att det regionala utvecklingsansvaret ska ligga på den regionala politiska nivån istället för respektive länsstyrelse. *"Ett enhetligt regionalt utvecklingsansvar ger enligt regeringen bättre förutsättningar att utveckla regionernas roll och stärker på så sätt förutsättningarna för lokal och regional utveckling i hela landet. En enhetlighet i det regionala utvecklingsansvaret har således ett värde i sig."* (Prop. 2017/18:206) Lokal, regional och nationell nivå är överens om att det regionala utvecklingsuppdraget ska finnas i regionerna. Frågan är hur det mandatet skall axlas?

1.2.1. Regional indelning

Sveriges 290 kommuner är indelade i 21 län. En *region* är en självstyrande enhet med ett geografiskt ansvarsområde som motsvarar ett *län*. Myndighetsuppgifterna sköts av *länsstyrelserna*, som är statens organ för länen. De politiska uppgifterna sköts av regionerna, vars beslutsfattare väljs direkt av länets befolkning. I ett fall, Region Gotland, utövas regionansvaret av en kommun. Regioner benämndes tidigare *landsting*.

NUTS

Regionerna tillhör något av de 8 NUTS 2-områden som Sverige är indelat i.

NUTS-indelningen är en del av EU:s regionalpolitik och görs för att dela in EU i någorlunda jämförbara statistikområden för att bl.a. kunna styra fördelningen av stöd.

Förutsättningarna i NUTS 2-området avgör fördelningen från struktur- och investeringsfonderna och samverkan inom detta område blir i många fall viktig.



IF Metalls avdelningsindelning till vänster kontra NUTS 2- och regions-indelningen till höger.

1.2.2. Regional utvecklingsstrategi

Det kanske tydligaste och samtidigt tyngsta uppdraget för regionen är att utarbeta och fastställa en regional utvecklingsstrategi (RUS) och samordna insatser för genomförandet. Sveriges *"Nationella strategin för hållbar tillväxt och attraktionskraft"* och dess fyra prioriterade områden – Innovation och företagande, Attraktiva miljöer och tillgänglighet, Kompetensförsörjning samt Internationellt samarbete, skall vara vägledande i arbetet.

En RUS ska, enligt lagen, innehålla mål och långsiktiga prioriteringar för det regionala tillväxtarbetet som upprättas utifrån förutsättningarna i länet. och den ska utarbetas i samverkan med berörda kommuner, landsting samt länsstyrelser och andra berörda statliga myndigheter. Strategin ska förankras väl, lokalt och regionalt. Även näringslivet och det civila samhället ska erbjudas möjligheter till samverkan. Här ser vi att IF Metall har en roll.

Den regionala utvecklingsstrategin ska fastställas av regionfullmäktige och en regional utvecklingsnämnd ansvarar för frågorna. Vi kan genom facklig-politisk samverkan och genom politiskt engagemang av medlemmar ha en direkt inverkan på besluten. Det formella beslutet är dock bara en del av den process med framtagande och genomförande av RUS som pågår under flera år. Här ser vi att IF Metalls regionala samverkansarbete har stora chanser att påverka både innehåll och utfall, oavsett vilken politisk majoritet det är i regionen.



Delar och aktörer i det regionala utvecklingsansvaret.

1.2.3. Strukturfonderna och partnerskapen

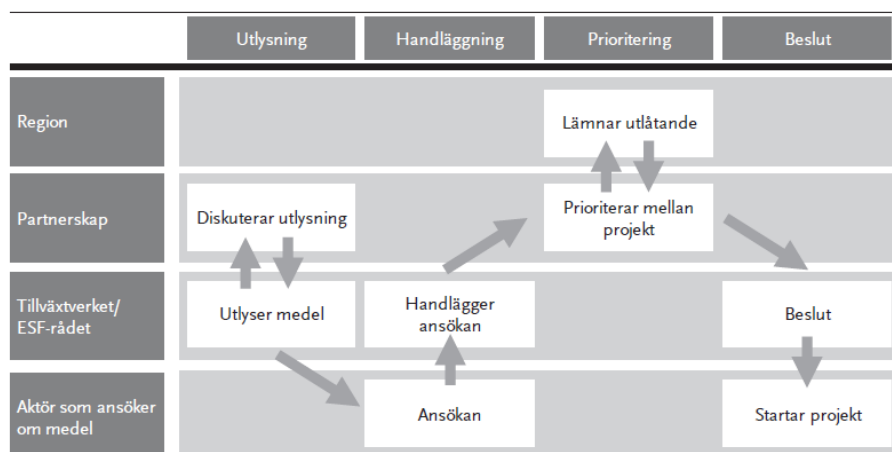
Regionerna har mandat att arbeta med och utföra uppgifter inom EU:s strukturfondsprogram. IF Metall får genom engagemang i regionala utvecklingsfrågor och samverkan med regionala aktörer och regioner, fler tillfällen att vara delaktiga i strukturfondsprojekt. Cirka 75 procent av Sveriges fondmedel fördelas vis regionerna och genom medverkan i styrgrupper och som initiativtagare till projekt kan vi påverka inriktningen och styra medel till våra medlemmars arbetsplatser. På förbunds nivå och genom LO påverkar vi

inriktningen av nationella satsningar och strategier att skapa utveckling på industriarbetsplatserna och för våra medlemmar.

Genomförandet av programmen i Sverige följer en regional indelning i åtta strukturfondspartnerskapsområden som är de samma som NUTS 2. För varje område har regeringen inrättat ett partnerskap. Partnerskapen har till syfte att bidra till att strukturfondsprogrammen genomförs och att det sker samordnat med andra program. De gör detta genom att de bestämmer vilka projekt som ska prioriteras för finansiering från programmen.

Regeringen utser ordförande i partnerskapen och har beslutat att vissa myndigheter skall delta. I övrigt är det ledamöter som representerar kommuner och regioner, föreningar, berörda intresseorganisationer och företrädare för arbetsmarknadens organisationer. IF Metall nominerar ledamöter till LOs platser och i slutänden är det ordförande för partnerskapet som avgör vilka som kommer att delta. IF Metall representerar för närvarande (2021) LO i partnerskapen för Norra Mellansverige, Mellersta Norrland och Övre Norrland. Nomineringar till nya partnerskap förväntas under 2021, arbetslivsenheten har lämnat förslag till LO att de skall driva att det också skall utses ersättare vilket gör det möjligt för fler förbund att bli delaktiga.

Figur 1 Ansökningsprocessen



Utlysning/ansökningsprocessen för strukturfonderna och vilka funktioner och myndigheter som blir involverade

1.3. Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen har från 1 juli 2019 gått från en geografisk organisering i tre till sex regioner:

- **Nord** (Jämtland, Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland)
- **Mitt** (Dalarna, Gävleborg, Södermanland, Uppsala, Värmland, Västmanland, Örebro)
- **Stockholm** – med Gotland
- **Öst** (Jönköping, Kalmar, Östergötland)
- **Väst** (Halland, Västra Götaland)
- **Syd** (Blekinge, Kronoberg, Skåne)

Arbetsförmedlingens regioner är alltså inte organiserade strikt efter NUTS-struktur men samverkan och närheten till regionerna (länerna) har ökat.

Myndigheten har också ett uppdrag att bidra med kunskap och samverka regionerna i deras utvecklingsuppdrag samt verka för att stärka arbetsgivarnas kompetensförsörjning i samarbete med såväl regionalt utvecklingsansvariga som kommuner. Gemensamt med samverkanspartners och näringslivsrepresentanter skall de fånga kunskapen om den regionala och lokala arbetsmarknaden samt planera för insatser utifrån arbetsmarknadens behov. Samverkanssamtal mellan Arbetsförmedlingen och SKR samt med andra parter, inklusive LO, förs även på nationell nivå. Att IF Metall har dialog med arbetsförmedlingen nationellt, regionalt och lokalt ger möjligheter för oss att agera vid omställning och att medverka till utveckling för våra medlemmar.

1.4. Nyttja närliggande strukturer

De strukturer och samarbeten som vi redan tidigare ingår i eller ansvarar för som t.ex. Industriråd, TSL, Teknikcollege, Motorbranschcollege, svensk industrivalidering, IUC och Produktionslyftet lever i olika utsträckning med regionala indelningar och hänsyn. Det finns goda exempel på regionala industriråd att ta efter, inom och utanför projektet, med påverkan på kompetens- och utvecklingsfrågorna. Dessa är naturliga ingångar och samsamarbetsstrukturer för oss då vi i stor utsträckning delar intressen och har befintliga eller möjliga platser i forumen, nationellt och regionalt.

1.5. Sammanfattning

Våra handlingslinjer pekar ut riktningen för förbundets verksamhet, vår organisation och utbredning ger oss resurserna och kunskapen i att aktivt verka för medlemmarnas gemensamma intressen i hela samhället. Pilotprojektets regionala stödstruktur skall stötta förbundets organisation och strävan. Myndigheter och aktörer som bidrar till utvecklingen av utbildnings- och omställningsmöjligheter är etablerade inom eller i närhet till regionerna. De utvecklingsansvariga regionerna tar beslut i frågor som berör hållbar industriell tillväxt och sysselsättning. Det här är relationer som IF Metall behöver utveckla och frågor vi skall engagera oss i. Regionala industriråd kan vara ett sätt att, tillsammans med andra aktörer, påverka kompetens- och utvecklingsfrågorna i regionen,

Cirka 75 procent av Sveriges strukturfondsmedel fördelas via regionerna. Genom vårt engagemang kan vi påverka inriktningen och styra insatserna till våra medlemmars arbetsplatser.

Den samverkansnivå och de regionala forum som vi behöver verka i för att påverka arbetsmarknadspolitiken hamnar mellan förbundskontoret och avdelningarna. När avdelningarna samordnar sig i de gemensamma strukturerna och tillsammans identifierar var det är viktigast att ha engagemang, skapas effektivitet och större möjlighet till påverkan. Den regionala samordnarens roll är, inom pilotprojektet, att samordna avdelningarna samt initiera samverkan med andra aktörer och bidra till att bygga relationer med myndigheter och regionalt utvecklingsansvariga.

2 Globala mål, sammanhållningspolitik och strategier.

Till förutsättningarna för det regionala engagemanget tillhör vägledande globala, europeiska och nationella strategier som IF Metall behöver bygga upp kunskap om och förhållningssätt till. Nedan följer beskrivning av dessa mål, strategier samt tillhörande fonder. Komplettering till ursprungsplanen har gjorts där det är relevant. I den ursprungliga projektplanen finns mer ingående beskrivningar, hur de förhåller sig till våra handlingslinjer och förslag på vad IF Metall och pilotprojektet kan arbeta med.

2.1. Agenda 2030

Agenda 2030, eller de *Globala målen*, innehåller 17 mål för hållbar utveckling och 169 delmål som FN:s medlemsländer enades om 2015. Det är en gemensam utvecklings- och förändringsagenda för omställningen till ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbart samhälle. Målsättningarna har ett stort genomslag i både EU:s och Sveriges utvecklingsstrategier och fördelningspolitik.



De 17 målen för hållbar utveckling i Agenda 2030

I Sverige är alla statsråd i regeringen ansvariga för genomförandet av Agenda 2030 inom sina respektive ansvarsområden och alla myndigheter skall bidra till dem. Minst en gång per mandatperiod skall det tas fram en bilaga till statsbudgeten som innehåller en nulägesanalys, analys av samstämmighet och samlad redovisning av regeringens arbete med Agenda 2030, inklusive en redovisning av den förflyttning som Sverige har gjort mot målet.

Kommuner och regioner har en stor del av ansvaret för genomförandet och många av deras grunduppdrag är kopplade till specifika delmål.

Näringslivet har givetvis en nyckelroll i omställningen till ett hållbart samhälle, och fler och fler har börjat rapportera utifrån de globala målen. Det förutsätter också engagemang från andra aktörer i samhället, såsom frivilligorganisationer, akademi och fackliga organisationer.

2.2. EU:s tillväxt och sammanhållningspolitik

EU:s gemensamma strategi för tillväxt och sysselsättning löpte ut efter 2020. Kommande långsiktiga strategier kommer att anpassas till de beslut om återhämtningspaket, som tagits.

Fördelningen inom tillväxt- och sammanhållningspolitiken mellan medlemsstaterna sker främst genom EU:s strukturfonder. Villkor och

2.2.1. Långtidsbudget och återhämtningsplan

EU:s långtidsbudget 2021-2027 inklusive det tillfälliga återhämtningsinstrumentet *NextGenerationEU* är det största stimulanspaket som någonsin finansierats via EU och omfattar totalt ca 1800 miljarder euro.

Faciliteten för återhämtning och resiliens är det viktigaste inslaget i *NextGenerationEU* med 672,5 miljarder euro i lån och bidrag. Syftet är att mildra pandemins ekonomiska och sociala konsekvenser och göra medlemsländernas ekonomier mer hållbara, motståndskraftiga och bättre förberedda på utmaningarna i samband med den gröna och den digitala omställningen. *React-EU* är en del av paketet som förlänger och utvidgar krisinsatserna mot Corona. Insatserna skall bidra till en grön, digital och hållbar återhämtning. Sverige håller på att ta fram planer för att kunna ta del av programmen.

Medlen kommer fördelas via *Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf)*, *Europeiska socialfonden (ESF)* och *Fonden för europeiskt bistånd till dem som har det sämst ställt (Fead)*. Det blir också extra pengar till andra EU-program och fonder som *Horisont 2020*, *InvestEU*, *fonden för landsbygdsutveckling* och *fonden för en rättvis omställning*. Stödet ska svara mot regionalt efterfrågade insatser och snabbt skapa största möjliga nytta. Genom stödet ska företag och aktörer inom främjandesystemet få verktyg att fortsätta arbetet för att öka konkurrenskraften, utveckla regionen och främja innovation efter coronakrisen.

Det finns goda anledningar att anta att de åtgärder som EU beslutat till följd av Covid-19 kommer att innebära fler möjligheter och större nytta med IF Metalls engagemang i regionernas utvecklingspolitik. På ett nationellt och i viss mån europeiskt plan blir det än viktigare att tillsammans med LO och andra, engagera oss i fördelningen och riktningen för stödet. Påverkan av och samverkan med politik och myndigheter nationellt krävs för att stärka avdelningars förutsättningar i regionerna och våra medlemmar förutsättningar på arbetsplatserna.

Arbetslivsenheten har inlett arbetet med att revidera förbundets måldokument *IF Metall och Europa 2020* utifrån EUs nya mål, strategier och budgetramar.

2.2.2. Europeiska utvecklingsfonden (ERUF)

Den Europeiska Regionala utvecklingsfonden syftar till att minska ekonomiska, sociala och territoriella skillnader inom medlemsstaterna bl.a. genom insatser inom infrastruktur, sysselsättning, lokal och regional utveckling. Pengarna från ERUF fördelas bland annat genom Tillväxtverket.

2.2.3. Europeiska socialfonden +

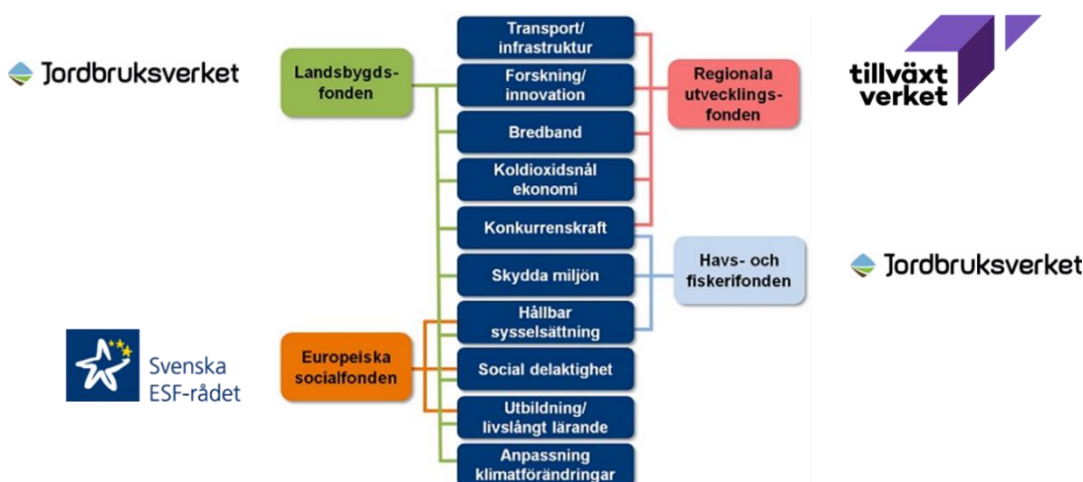
Europeiska socialfonden kommer fortsättningsvis vara det främsta finansieringsinstrumentet för att investera i människor och stärka den sociala sammanhållningen, öka den sociala rättvisan och stärka konkurrenskraften i EU.

ESF+ ska bidra till att förbättra sysselsättningsmöjligheterna, höja levnadsstandarden och främja arbetskraftens rörlighet. Stödet riktas ofta till våra medlemmars utveckling och det krävs att vi är aktiva för att styra stödet rätt.

Kommissionen har föreslagit en fortsatt satsning på att hjälpa unga som varken arbetar eller studerar att få in en fot på arbetsmarknaden. IF Metall kan i samverkan med Arbetsförmedlingen och andra aktörer skapa verksamhet som syftar till kompetensförsörjning genom ex. *Ung Verkstad*.

2.2.4. Globaliseringsfonden inom ESF+

Globaliseringsfonden ingår i ESF +. Fonden som bidrar med stöd till uppsagda arbetare är ett viktigt verktyg för omställningsarbetet. Tröskeln för att söka har sänkts från 500 till 250 drabbade vid en uppsägning, vilket innebär fler tillfällen då vi får anledning att nyttja fonden. IF Metall har tidigare varit delaktiga i att samla olika aktörer vid omställning efter stora uppsägningar eller företagsnedläggningar och det behöver vi fortsätta med.



Strukturfondernas områden och de ansvariga myndigheterna

2.3. Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030

Tidsramen för den nuvarande *nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft* har kommit till sitt slut och den nya strategin för 2021-2030 presenterades för Riksdagen, av Näringsdepartementet, i slutet av mars 2021.

Strategin med dess strategiska områden och prioriteringar är vägledande för inriktningen av de regionala utvecklingsstrategierna och styrande för de statliga medlen för regionalt utvecklingsarbete. För att möta samhällsutmaningarna, ta till vara möjligheterna och hitta lösningar samt uppnå målet för den regionala utvecklingspolitiken har det identifierats fyra strategiska områden som ska ligga

till grund för genomförandet av den regionala utvecklingspolitiken 2021–2030. De strategiska områdena är:

- Likvärdiga möjligheter till boende, arbete och välfärd i hela landet
- Kompetensförsörjning och kompetensutveckling i hela landet.
- Innovation och förnyelse samt entreprenörskap och företagande i hela landet.
- Tillgänglighet i hela landet genom digital kommunikation och transportsystem.

Enligt strategin finns vissa grundläggande förutsättningar för genomförandet. Kapacitet för regionalt och lokalt utvecklingsarbete, regional hänsyn och samverkan mellan statliga myndigheter, regioner och andra aktörer lärande genom analys, uppföljning, utvärdering och forskning. I stort sett samma saker som IF Metall har identifierat som nödvändiga att arbeta med inom pilotprojektet.

Den nationella tillväxtstrategin ligger till grund för regionernas strategier (RUS) och för utrymmet för insatser som görs av aktörer nationell och regionalt. Det är ett viktigt underlag för IF Metalls fortsatta arbete i utvecklingsfrågor. Enligt förordningen om regionalt tillväxtarbete ska näringslivet och det civila samhällets organisationer erbjudas möjligheter till samverkan såväl i utarbetandet som i genomförandet av den regionala utvecklingsstrategin. I de dialoger som kommer att hållas kring handlingsplaner för den nationella strategin blir det därför viktigt att IF Metall blir delaktiga, nationellt och regionalt.

2.4. IF Metalls stödstruktur för struktur-fonderna

IF Metall har goda förutsättningar att bli en viktig regional aktör inom ESF+ och andra EU-program genom den regionala organisationsstrukturen. Det ser vi inte minst resultat av i de utlysningar som gjorts i samband med COVID-19, där IF Metall är partner och medaktör i flera projekt.

Överlag ser vi inte några stora förändringar av inriktningen på arbetet i förhållande till den ursprungliga projektplanen men vi har en bättre utgångspunkt, analyser och upparbetade samarbeten. Både nationellt och regionalt behöver vi öka arbetsinsatserna, utbilda organisationen och stärka stödstrukturen.

2.4.1. Regionala samordnarens uppdrag för strukturfondssamverkan

Den regionala samordnaren skall genom samordna avdelningarnas arbete och skapa en ingång för samverkan i bland annat utlysningar och Insatser som har koppling till ERUF och ESF+. Genom att etablera goda relationer med myndigheter och andra aktörer, stärker vi upp IF Metalls möjligheter till att kunna påverka de beslut som fattas på lokal- och regional nivå. Vi kan på så sätt stötta processer, projekt och investeringar som leder till etableringar och utveckling i regionen eller som stärker kompetensutvecklingen bland industriföretagen. Samverkan med LO-distriktet och andra förbund är viktig, men också med arbetsgivarorganisationer.

2.4.2. Förbundets uppdrag i strukturfondssamverkan

Det regionala arbetet för strukturfondssamverkan förutsätter nationella initiativ och aktiviteter som berör hela förbundets verksamhet. I avdelningar utanför pilotprojektets områden krävs det mer stöd från förbundskontoret.

- IF Metall behöver ta plats i de regionala forum som förfogar över resurser, planeringen och genomförandet av de insatser som behövs för att nå de mål EU och regeringen satt. Här behövs en strategi som berör förbundet nationellt och samtliga förbundsavdelningar.
- Regionalt och nationellt skall vi samverka med LO avseende strukturfondspartnerskapet och stötta våra kandidater när val av ledamot till strukturfonds-partnerskapet ska väljas.
- IF Metall behöver effektivisera samordningen av insatserna/resurser från avdelningarna så att dessa flätas samman med bl.a. de projekt som berör fler än en avdelning. I de fall vi inte har regionala samordnare faller detta ansvar, främst på förbundskontoret.
- De regionala samordnarna och ansvariga på Arbetslivsenheten ska ta fram "En vitbok om större omställningar", detta ska göra i samarbete med LO, TSL och Arbetsförmedlingen samt andra för uppgiften relevanta aktörer. *Kronobergsmodellen* som IF Metall varit delaktiga i att utvecklat i region Kronoberg i samband med pandemin kommer att kunna vara en förlaga.
- Aktörerna med regionalt utvecklingsansvar är politiskt styrda organisationer. För att kunna styra insatserna så att det gynnar våra medlemmar krävs en aktiv insats från IF Metall, fler medlemmar behöver ta plats i politiken.
- IF Metall ska fortsättningsvis ta plats i de forum som fattar beslut om hur insatser/investeringar från regionala strukturfondsprogrammen och det nationella regionalfondsprogrammet ska användas, på det sättet kan IF Metall se till att mer resurser ur fonderna på olika sätt kommer IF Metalls medlemmar till del.

2.5. Sammanfattning

De mål, strategier och ekonomiska förutsättningar som sätts globalt, inom EU och i Sverige ger oss riktlinjer för vad vi måste engagera oss i nationellt, regionalt och lokalt. Fördelade medel bidrar till förutsättningar för utvecklingen av arbetsmarknaden och arbetsplatsen.

IF Metall har goda förutsättningar att bli en viktig regional aktör inom strukturfondsprogrammen. I slutändan handlar det om medlemmarnas trygghet och omställningsmöjligheter, det kräver initiativ och aktiviteter på alla nivåer inom förbundet och att vi tar plats i relevanta beslutsstrukturer. Pilotprojektets uppgift är att skapa en regional nivå som tar plats och agerar i ansvarsområdet mellan avdelningarna och förbundskontoret. Vi kan då bättre stötta processer, projekt och investeringar som leder till etableringar och utveckling i regionen och till företagens utveckling av teknik-, organisation och arbetsmiljö för trygga och utvecklande arbeten för medlemmarna.

3 Regional samverkan för resultat på arbetsplatserna

Visionen inför starten av pilotprojektet var att genom omsätta förbundets handlingslinjer till verksamhet, stärka medlemmar och deras arbetsplatser samt IF Metalls inflytande i arbetsmarknads- och utvecklingsfrågor. Den regionala samverkan är kärnan i projektets verksamhet uppnås genom ett strukturerat och målinriktat arbete inom NUTS-strukturerna. Regionala samordnare är IF Metalls regionala röst och har en lärande och stöttande funktion för avdelningarna.

Funktionerna, organisationen och verksamheten i projektet har utvecklats under tiden men den ursprungliga tanken är densamma. Med den förlängda projektperioden får vi möjlighet att se på de analyser vi gjort och göra justeringar av projektet, till vad vi nu känner till och till nya förutsättningar.

3.1. Inför att pilotprojektet startades

Inför planeringen av pilotprojektet genomförde arbetslivsenheten en undersökning för att se hur avdelningarna arbetar med arbetsmarknads-, förändrings-, omställnings- och kompetensförsörjningsfrågor.

Avdelningarna kallades också in regionvis utifrån NUTS 2-områden. Syftet med träffarna har varit att ge avdelningarna en möjlighet att föra fram dels synpunkter avseende deras arbete med frågor som rör den regionala/lokala arbetsmarknadspolitiken och dels redogöra för vilka insatser avdelningen bidragit med för att realisera de mål och strategier som kongressen beslutat att vi ska arbeta med under perioden 2017–2020. Diskussionerna som fördes berörde även hur avdelningarna samverkar med varandra samt vad som krävs för att bredda det samarbetet. Avdelningarna var representerade av avdelningsordföranden, arbetsmarknadsansvariga och förändringsledare.

Resultatet från dessa möten beskrivs mer ingående i den ursprungliga projektplanen men slutsatsen från samtalen med avdelningarna var att kunskapsnivån i dessa frågor generellt sett är låg bland avdelningarna, att flera avdelningar inte har den kompetens som behövs för att kunna arbeta proaktivt med arbetsmarknadsutvecklingsfrågor. Vilket kan vara en av anledningarna till att arbetet med arbetsmarknadsutveckling inte prioriterats på avdelningsnivå samt att arbetet inte genomförs utifrån en tydlig strategi med tydliga mål.

Samtliga avdelningarna framförde då att deras bemanning inte räcker till för att utföra samtliga arbetsuppgifter som åläggs avdelningarna. Detta har bidragit till att väldigt få avdelningar kan sägas arbeta strategiskt med berörda delar i handlingslinjerna och programmet för framtidens industriarbete.

Några avdelningar engagerade sig i lokala råd, en del avdelningar hade bildat arbetsmarknadskommittéer, några hade etablerat relation med IUC bolaget i regionen och med riksdags- och region-politiker eller regionförbund. Men i stort saknade avdelningarna en gemensam strategi att samlas kring.

Projektets problemanalys är de risker som identifierades med att IF Metall inte har en fungerande regional stödstruktur:

- Försämrar förutsättningarna att engagera små och medelstora företag (SME) och arbetsgivare i arbetsplatsförlagda insatser med stöd från fonderna.
- Försvårar IF Metalls arbete med att få SME-företag att investera i ny teknik och därmed i kompetensutveckling för sina anställda.
- Att möjligheterna till jobb- och yrkesutveckling för varje enskild medlem inte förändras nämnvärt och fortsätter i samma tempo som tidigare.
- Att avdelningarna inte maktar med att medverka till att industriarbetsplatserna tar tillvara på teknikutvecklingens möjligheter, så att den kommer alla anställda till del.
- Att momentum inte skapas i IF Metalls arbete med att skapa goda organisationer genom modellen "Hållbart arbete".
- Att andra aktörer dikterar hur tillväxtpolitiken ska genomföras ute i regionerna.

3.2. Förutsättningar inför revidering

IF Metalls varumärke är som det beskrivs i *Program för framtidens industriarbetare* – "en facklig framstegsvänlig kraft som aktivt deltar i förändring och gör oss delaktiga i utvecklingen". Genom pilotprojektets arbete har vi till viss del stärkt den uppfattningen. Vi har fått många lärdomar och ser fortfarande ett utrymme för förbättringar.

Under projektets gång har projektets framsteg och hinder lyfts i rapporterna till förbundsstyrelsen. Under 2020, då den ursprungliga projekttiden utlöp, sammanställdes en utvärdering av pilotprojektet, i denna ingick också intervjuer med förtroendevalda och ombudsmän. I mars 2021 hölls analysmöten i varje NUTS 2-geografi med de deltagande avdelningarna

De ursprungliga problemanalyserna och den ursprungliga planen är fortsatt grunden till pilotprojektet och anger syften och riktning. Rapporter och analyser om pilotprojektet är tillsammans med nya förutsättningar i samhället, viktiga ingångsvärden till reviderade mål och justerade uppdrag.

3.2.1. Resultat och uppdateringar

Utifrån de ursprungliga planerna har pilotprojektet hittat samverkansformer och ingångar som behöver utvecklas och spridas. Vi ser att IF Metall inte bara är en aktör bland många och vi kan vara drivande i många regionala frågor som berör industrin och våra medlemmar men det kräver insikt, kunskap och resurser.

Flera av våra medlemmars branscher är i en omvandling av bl.a. teknik och hållbarhet. Facken inom industrin samt flera av våra motparter har liknande analyser av vad som krävs i framtiden. Det nationella Industrirådet har gemensamma bedömningar om bland annat förutsättningar för industriell verksamhet som till exempel internationell konkurrens, ekonomiska förutsättningar, konkurrensförmåga och energitillgång. Regionala industriråds-strukturer är under uppbyggnad i några regioner.

Rollen *regional samordnare* har visat sig vara viktig för att skapa strukturerna mellan avdelningar och i regionerna, samt för samverkan med förbundet nationellt. Redan från start har vi vetat att rollen är väldigt individberoende. Det krävs trovärdighet i den som utses, som delvis kommer genom kompetens i frågan och från förtroende i avdelningarna, från förbundskontoret och inte minst bland regionala aktörer. Vi har för närvarande två NUTS-områden med regionala samordnare (ombudsmän) som besitter dessa egenskaper, som utvecklat rollen utifrån förutsättningarna i sitt område. Förbundet och de regionala samordnarna är i pilotprojektets områden efterfrågade samverkanspartners i olika forum och vi har lättare att få våra initiativ hör sammade.

Avdelningar utanför pilotprojektet vittnar om att de har svårt att få in arbetsmarknadsarbetet i den löpande verksamheten och att det finns ett behov av att se över organisationen och rent strukturellt visa hur avdelningarna ska jobba med dessa frågor. Det finns bra verksamhet runt om i förbundet men det är väldigt personberoende. Ombudsmän på arbetslivsenheten får där vi inte har regionala samordnare ta en mäklande roll mellan nationella eller regionala aktörer och en eller flera avdelningar.

En förutsättning för strukturerna i NUTS-områdena skall bli hållbara är att avdelningarna blir mer involverade i arbetet och tar större plats i samarbeten. De ser redan nu att de är bärare av förändringen och lägger mer tid än tidigare på frågorna, men det finns behov av att de höjer sin kunskapsnivå och sitt engagemang ytterligare. Då samtliga nu har kommittéer eller arbetsgrupper ser vi att förutsättningarna för det lokala arbetet och gentemot arbetsplatserna har förbättrats.

Utbildningen *Arbetsliv i förändring – en introduktion till hållbart arbete* har utvecklats i projektet tillsammans med arbetslivsenhetens ansvariga för hållbart arbete. Utbildningen ger en inblick i vad som inkluderas i Hållbar arbete, bl.a. kompetensutveckling, arbetets organisering, jämställdhet och arbetsplatsens utveckling.

Inom pilotprojektet har förstärkta utbildningsinsatser och workshops genomförts som inneburit åtaganden i projektet som gett resultat i hur avdelningarna arbetar och organiserar sig. Det lokala behovet ska styra arbetet, därför är det viktigt att avdelningar som ingår i projektet, har lokala och regionala grupper som har till uppgift att samordna behovet och forma arbetet. Genom att den regionala samordnaren deltar i möten på avdelningsnivå och ingår i regionala styrgrupper blir hen involverad i avdelningsverksamheten. Den regionala samordnaren tar fram underlag, företräder avdelningen regionalt och ser till att avdelningen tar sitt ansvar, men det är upp till avdelningen att leverera insatserna lokalt.

Pilotavdelningarnas gemensamma regionala mål som beslutades vid projektstarten, har visat sig vara viktiga som bränsle även i det lokala arbetet på avdelningarna. Det är åtaganden som alla inblandade känner ansvarar för och har bidragit till att avdelningarna fått med frågorna i det dagliga arbetet på ett annat sätt än tidigare. Allt från förtroendevalda, regionala skyddsombud och

ombudsmän är bärare av frågorna i dag. Fler personer inom avdelningen agerar i utvecklingen för våra medlemmar och arbetsplatsen.

Effekter utanför projektet

Arbetslivsenheten har under perioden informerat avdelningsstyrelser, hållit workshops och konferenser om behov och metoder, vilket vi uppfattar ha medfört en insikt om vad som krävs. Avdelningar har fått utbildning och metoder som har sin grund i pilotprojektet men oftast saknas fortsatt strategier, resurser och tydliga ansvar.

I samband med pandemin har socialfondsutlysningar bidragit till att fler avdelningar fått möjlighet att medverka i projekt, i vissa fall har arbetslivsenheten hjälpt till att förmedla kontakten. Inom pilotprojektets NUTS-områden har de regionala samordnarna varit med vid ett tidigare stadie och kunnat påverka inriktningen. Här finns också goda exempel utanför pilotprojektets områden. Olika former av medverkan i socialfondsprojekt finns nu i ett tiotal avdelningar i förbundet, vilket bidrar till både kompetenshöjning och nätverk. Genom att medverka i och ta initiativ till projekt har vi möjlighet för att våra handlingslinjer utmynnar i insatser på arbetsplatserna. Den generella kunskapen om hur vi nyttjar strukturfonderna i regionala projekt och vår förmåga att hitta samverkan för detta är dock fortsatt bristfällig.

Fler och fler aktörer ser värdet av att röra sig mer på den regionala spelplanen och i NUTS-områden. IUC har hela tiden varit en viktig regional och lokal aktör, Produktionslyftet talar om att utvecklas regionalt, våra motparter och branschorganisationerna ser möjligheter och engagerar sig i regionala forum som industriråd och kompetensplattformar. Även LO ser över sin organisation för arbetsmarknadsfrågor och strukturfonder tillsammans med medlemsförbunden i distrikten.

Genom att vi tar tillvara på befintliga strukturer inom och utanför projektet, som exempelvis Teknikcollege och Motorbranschcollege innebär det också en ingång för annan samverkan kring gemensamma intressen.

3.2.2. Analysmöten för avdelningar inom pilotprojektet

Inför de analysmöten som hölls med avdelningarna inom projektet i mars 2021 skickades frågor ut till avdelningarna för att undersöka hur de ser på tiden i projektet. Vad de gjort, vad de uppnått och vilka lärdomar de dragit. Vi frågade också om det lett till något oväntat resultat. På mötena gick vi sedan igenom verksamheten hittills tillsammans med Carina Åberg, konsult i förändringsarbete. Analysmötena blir ett underlag till de workshops senare under våren, där avdelningarnas gemensamma mål i projektet skall sättas.

Sydsverige

Sydsverige kom in senare i projektet (januari 2020) och skulle precis påbörja verksamheten efter den inledande workshopen, när pandemin startade. Det begränsade vad de har haft möjlighet att genomföra och startsträcka har blivit längre. De två dagars utbildning som alla avdelningsstyrelser och kommittéer

skulle få i ett inledande skede ställde in i några fall och det märks att de avdelningarna som inte haft utbildningen har haft svårare att komma igång brett.

- Samtliga avdelningar i Sydsverige har en arbetsmarknadskommitté och en arbetsmarknadsansvarig ombudsman.
- De har utbildat flera till förändringsledare, i vissa fall samtliga ombudsmän.
- Avdelningarna har regelbundna gemensamma träffar med Arbetsförmedlingen, TSL och LO.
- De har inventerat och tillsatt deltagare i programråd, Motorbranschcollege och Teknikcollege, lokalt samt i Teknikcollege Skåne.
- De uppger att det har påbörjat analysarbeten och arbetsmarknadsfrågorna finns på dagordningen mycket mer nu.
- Ett par avdelningar har kommit längre i arbetet med att utveckla klubbar genom att utse klubbar för ombudsmän att jobba tillsammans med i utvecklingsfrågor. Utbildningar i hållbart arbete har erbjödits.
- En avdelning har använt *utvecklingssamtal med klubb* och säger att det ger en bra bild av nuläget och får klubbarna att se framåt och göra strategier. Fler har tittat på materialet och vill börja använda det.
- Samtliga avdelningar uppger att den regionala samordnaren har inneburit att de syns och lyckats bli inblandade i mer. Utan den rollen tror de att de hade misslyckats men nu upplever de att framsteg har gjorts.
- Generellt uppger de att resurserna på avdelningen inte räcker till och ombudsmännen inte har haft tid att jobba med det i tillräcklig utsträckning, deras "ordinarie" arbetsuppgifter tar det mesta av tiden.
- På IF Metalls initiativ, har det tillsammans med Teknikföretagen och Unionen i anknytning till pandemin presenterats en kompetensutvecklingsinsats som riktades till Skåne och Blekinge. Det ledde till ett ESF-projekt med ett Industrispår som heter "*CO-Skill*" som drivs av Region Skåne och Region Blekinge, i samverkan med IUC Skåne och TechTank.
- Att validera sin kunskaper inte är självklart för varken arbetsgivare eller anställda. De behövs handslag med arbetsgivarorganisationer kring gemensamma mål med kompetensutveckling. Samverkan mellan industrins parter på regional nivå är avgörande.
- Det är svårt att hitta förtroendevalda som kan ta hand om uppgifterna.
- De vill att förbundet skall stå för en större del av kostnaderna så att de kan utöka resurserna.

Småland och Gotland

NUTS-regionen Småland och Öar var först in i pilotprojektet (fr.o.m. januari 2019) Även om de själva upplever att startsträckan varit lång, har de kommit längre, både i att utveckla samverkan inom regionen och att samordna och utveckla avdelningarna i arbetsmarknadsfrågor.

- Samtliga avdelningar har en arbetsmarknadskommitté eller liknande. Arbetsmarknadsfrågor har kommit upp på agendan på ett nytt och bättre sätt på avdelningen och i styrelsen.

- Det upplevs att det finns behov av mer resurser för att utveckla engagemanget ytterligare och Covid-19 har påverkat verksamheten.
- Även om avdelningsmålen med besök på arbetsplatserna, har blivit något förhindrade har arbetsplatser genomgått validering och ytterligare några är intresserade.
- Avdelningar träffas regelbundet, regionvis och i NUTS-området, i arbetsmarknadsfrågor.
- Viktiga kontakter och aktörer har kartlagts. Avdelningarna deltar i olika kompetens- och utvecklingsplattformar i sina regioner och har inverkan på yrkesutbildningar. Avdelningarna medverkar i de IUC som finns i området.
- Avdelningarna har regelbundna gemensamma träffar med Arbetsförmedlingen, TSL och LO.
- Fler förändringsledare är utsedda och utbildade, även på några större klubbar. Här är tanken att de ska bilda nätverk då deras arbetsplatser liknar varandra i stor utsträckning.
- Avdelningarna har funnit företag som kan och vill delta i olika former av projekt, det har varit särskilt viktigt under pandemin. Flera avdelningar har deltagit och initierat olika kompetensutvecklingsinsatser för att stärka medlemmarna.
- Att validera sin kunskaper inte är självklart för varken arbetsgivare eller anställda och de behövs handslag med arbetsgivarorganisationer kring gemensamma mål med kompetensutveckling.
- På IF Metalls initiativ har vi tillsammans med Teknikföretagen och Unionen i anknytning till pandemin presenterat en kompetensutvecklingsinsats som riktades till samtliga Regioner inom Småland och öarna. Det ledde till ESF-projektet "*Framtidssäkrad industri*" som drivs av Region Jönköpings län i samverkan med Region Kronoberg, IF Metall, Teknikföretagen och Unionen. Deltagande i projektet har gynnats av att viktiga branschorganisationerna medverkar.
- Utbildningen *arbetsliv i förändring* har hållits för avdelningar och planeras för klubbar. Det finns insikt om vikten av kunskaper i Hållbart arbete både i avdelningsstyrelsen och på klubbarna. Det leder till större intresse i utvecklingsfrågorna på arbetsplatsen. Aktiviteter med kompetensutveckling på företagen, ger möjligheter till organisering.
- Kunskapen om kompetensutveckling- och valideringsprojekt har ökat, främst hos ordförande, arbetsmarknadsansvariga och förändringsledare.
- Ett kunskapslyft i arbetsmarknadsfrågor behövs, tidigt i projektet, för att starta arbetet på rätt sätt i avdelningarna.
- Samverkan med olika utbildningsanordnare, gymnasie- och vuxenutbildningen har utvecklats. Avdelningarna har representanter i MBC och TC samt olika programråd. De är aktiva i kompetensförsörjningsgrupper och industriforum i regionerna.
- Avdelningarna lyfter fram kontakter och samverkan med aktörer och beslutsfattare, uppstart av industriråd och kompetensplattformar som det

viktigaste förändringarna tillsammans med kompetenslyftet i arbetsmarknadsfrågor för avdelningarna.

- Flera avdelningar uppger att rollen Regional samordnare har varit en förutsättning för att uppnå verksamhet som projektet strävar efter.

Lite extra tydligt är det på Gotland som med tanke på deras läge och storlek har ett stort behov och en historik av samverkan. Småskaligheten blottar också brister på ett annat sätt. Projektet har bidragit till en bättre struktur och i att samverkan och avdelningens närvaro har ökat. Avdelningen medverkar bland annat i Tillväxt Gotland som genom projektets arbete nu har skapat tillgång till IUC-nätverket. De har bildat Teknikcollege och Motorbranschcollege under projektiden, diskussioner förs om ett industriråd. De samverkar i kompetensplattformar där de kan påverka YH-utbildningar, högskolan och Komvux. Avdelningen har varit inblandade i RUS-processen och medverkat till starkare skrivningar om industriproduktionen på ön, att det inte bara är besöksnäring som driver Gotland. De upplever att IF Metall är en viktig aktör för utvecklingen av den Gotländska industrin och näringslivet.

3.3. Sammanfattning

Industrin står under ett omställningstryck och kraven på produktivitet, hållbar produktion och ny digital teknik har, om något, ökat i och med pandemin. Små och medelstora företag behöver enklare få tillgång till stöd, finansiering och innovativa miljöer som också kan knytas till de större företags utvecklingsarbete. Att stötta det är en uppgift som vilar på hela vår organisation och där IF Metalls regionala och lokala organisation spelar en viktig roll för att i slutänden nå ut på arbetsplatserna och i att lyfta deras behov.

Inom projektets områden har IF Metall tagit större plats i regionala forum, upparbetat nya relationer och stärkt befintliga nätverk. Vi har stärkt vår inverkan på utvecklingsfrågorna. En regional samordning och tillgången till en regional stödstruktur har bidragit positivt till att avdelningarnas strategiska arbete i arbetsmarknads- och utvecklingsfrågor. Regionala samordnare har visat sig vara nyckeln till framgångarna. Vi behöver trimma rollerna ytterligare och ta tillvara på, och lära av erfarenheterna. Ett kunskapslyft för arbetsmarknads- och utvecklingsfrågor behövs inom hela förbundet och utbildning i frågorna är en förutsättning för att skapa aktivitet i avdelningarna inom projektet.

Hållbart arbete är en väg in på arbetsplatserna och utgångspunkten för samtal med både arbetsgivare och medlemmar om kompetensinsatser och arbetsplatsens utveckling. Vi vet att det finns ett stort behov i samband med digitalisering och hållbar produktion men det är på arbetsplatsen efterfrågan skall ha sin grund och verksamheten skall ge resultat.

Behoven är fortfarande de samma som när projektet startade men vi har skaffat oss bättre förutsättningar. Vi har identifierat saker som fungerat bra och sådant som behöver utvecklas och spridas, även utanför pilotprojektet. Vi har genom analyser och utvärderingar sett möjligheter till förbättringar. Med den kunskapen kan vi nu utveckla pilotprojektets och förbundets verksamhet..

4 Pilotprojektets uppdrag

Här presenteras den figur och idé som legat till grund i projektet och till viss del utvecklats under projektets gång. Den ursprungliga idén är kompletterad med justeringar och anpassningar till de förutsättningar och behov som beskrivits tidigare i projektbeskrivningen. Den förklarar hur vi ska möta, stärka och utveckla en regional stödstruktur som bland annat har till uppgift att se till att IF Metall medverkar till att lösningar för de arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsbehov som finns regionalt och nationellt. Dessutom ska den regionala stödstrukturen på sikt leda till en effektivare omställning och matchning inom industrin. Samordnaren har en coachande roll för avdelningarna samtidigt som hen öppnar dörrar till och för regionala aktörer.

4.1. Handlingslinjerna är vägledande

IF Metalls visioner och handlingslinjer bryts i projektet ner till hanterbara och accepterade mål för varje nivå av projektorganisationen.

Samtliga handlingslinjer skall ligga till grund för verksamheten men särskilt fokus är på att:

- Gynna en hållbar industriell tillväxt och sysselsättning i regionen.
- Driva på utvecklingen av utbildnings- och omställningsmöjligheter för alla medlemmar
- Vara en aktiv part i företagets utveckling av teknik, organisation och arbetsmiljö för att säkerställa hållbara, utvecklande och trygga arbeten för medlemmarna.
- Driva på utvecklingen av utbildnings- och omställningsmöjligheter för alla medlemmar och minska de otrygga anställningarna.

4.2. Organisatorisk fördelning av ansvar inom projektet

Organisatoriskt innebär förslaget en ansvars- och arbetsfördelning av det regionala engagemanget enligt följande:

4.2.1. Avdelningsnivå

Erfarenheter från deltagande avdelningar är att framgångarna blir större då när arbetsmarknads- och utvecklingsfrågor blir en basverksamhet som finns högt på dagordningen med verksamhet som kopplas samman med annan verksamhet. Då blir också möjligheten större till ett effektivt resursutnyttjande.

Samordning och samverkan

Avdelningsstyrelsen ansvarar för att skapa forum där samtal om arbetsmarknadspolitiska frågor kan föras med styrelse, arbetsmarknadsansvarig, regional samordnare och arbetsmarknadskommitté. Klubbar och arbetsplatser utan klubb behöver också göras delaktiga.

Avdelningarna behöver bidra med ett regionalt engagemang och delta i aktiviteter som sker partsgemensamt eller i samverkan med andra fackförbund. T.ex.

industrivalidering, projekt för kompetensutveckling, Teknik- och Motorbranschcollege eller annat av betydelse för industrins utveckling.

Tillsammans med den regionala samordnaren skall avdelningarna planera för och delta i träffar som sker med avdelningar i regioner och inom NUTS-strukturen.

Organisation och resurser

De arbetsmarknadsansvariga är avdelningens kontakt- och informationsansvarig i dessa frågor och har till uppgift att samordna avdelningens arbete med arbetsmarknadsutveckling. De skall vara avdelningens kontaktperson mot förbundskontoret i arbetsmarknads- och a-kassefrågor. Dessutom ska den arbetsmarknadsansvarige tillsammans med avdelningsordförande vara kontaktytan mellan avdelning och den regionala samordnaren.

Projektets arbetssätt ställer nya krav när det handlar om resurser, organisatoriska frågor, arbetsmetodik m.m. Det är viktigt att avdelningarna förstår att det kommer att krävas att de bidrar till samarbeten och en samordnad strategi. Det har visat sig att avdelningarna som ingår i piloten prioriterat olika när det handlar om att frigöra resurser lokalt för att arbetat med frågor som aktualiserats av avdelningarna tillsammans. Styrgruppen och projektledaren behöver vara tydliga i sin information till nya avdelningar, med dels vilka målsättningar som ska nås och dels vilka resurser som kommer att krävas.

Projektet innebär att avdelningarna får ett stöd i arbetet med bland annat arbetsmarknadspolitiska frågorna, men de behöver avsätta tid och behöver välja rätt personer med rätt kompetens för uppdragen som är kopplade till arbetet. Utbildningsinsatser kommer att krävas på olika nivåer.

Insatser på arbetsplatsen

I samverka med den regionala samordnaren och arbetslivsenheten ansvarar avdelningarna för att hitta arbetsplatser som kan bli föremål för insatser. Avdelningens ombudsmän och förtroendevalda fångar upp signaler från klubbar/arbetsplatser som kan vara av vikt för projektet och förmedla dem till den regionala samordnaren.

IF Metalls förändringsarbete på arbetsplatsen är en viktig del i att uppfylla förbundets och pilotprojektets målsättningar. Avdelningarna behöver med stöd från projektet och förbundskontoret, tillföra resurser, planera och genomföra verksamhet i *Hållbart arbete*. Här är förändringsledarna nyckelpersoner.

4.2.2. Regional nivå

I pilotprojektets NUTS-områden finns en funktion med benämningen *regional samordnare för arbetsmarknadsfrågor* (ombudsman). Den regionala samordnaren är en viktig resurs som leder samverkansarbetet, finns som stöd och har en lärande roll för avdelningarna i NUTS-området. Hen är den naturliga ingången för förbundet och utomstående aktörer vid verksamhet som berör utvecklingsfrågor arbetsmarknadspolitik i regionerna.

Den regionala samordnaren ska bland annat:

- Samordna behovet och forma arbetet med arbetsmarknads-, tillväxt- och kompetensförsörjningsfrågor mellan avdelningarna inom den regionala avgränsningen.
- Stödja avdelningarnas engagemang i nationella insatser och projekt som IF Metall medverkar och på så sätt medverka till att insatserna och projekten får genomslag.
- Driva på för att fler projekt som får stöd av ESF-rådet ska innehålla processer som leder till att förändringsarbete på fler industriarbetsplatser utgår från IF Metalls strategi "Hållbart arbete". De skall också verka för att särskilda insatser för kvinnors yrkesutveckling beaktas.
- Stödja avdelningarnas engagemang att själva utveckla eller medverka i regionala insatser som till exempel tas fram i partssamverkan eller i samverkan med andra fackförbund inom industrin eller LO.
- Skapa en fungerande regional samverkan i arbetsmarknadsfrågor genom att samla olika aktörer i ett gemensamt arbete för effektiv omställning, matchning och kompetensförsörjning.
- Medverka till att industriarbetsplatserna tillvaratar teknikutvecklingens möjligheter, så att den kommer alla till del.
- Medverka till att öka kompetensutvecklingsinsatser och validering för våra medlemmar. Målsättningen bör vara att fler industriarbetare får mer kvalificerade jobb men också att de som har en lång yrkeserfarenhet erbjuds att få sin kunskap validerad och erkänd. Kvinnors yrkesutveckling skall särskilt beaktas.
- Arbeta för att arbetsmarknads- och yrkesutbildningsinsatser från kommun, regionförbund, arbetsförmedlingen och andra myndigheter ska komma fler IF Metallare till del.
- Stärka omställningsprocessen i regionerna vid större varsel till exempel, genom att initiera omställningsråd.
- Skapa goda relationer med myndigheter, regionalt utvecklingsansvariga, kommunalråd och andra intressenter som kan vara av vikt för genomförande av uppdraget och för den industriella utvecklingen i regionerna. I detta ingår bistå möjliggörandet av insatser genom finansiering som sker via EU:s fonder eller nationella stöd.
- stötta avdelningarnas övriga verksamheter för att förverkliga IF Metalls näringspolitiska mål i kommunala och regionala politiska forum. Det bör främst ske genom att bidra med kunskap i frågorna, som till exempel att informera IF Metallare som verkar i den lokala eller regionala politiken
- Vara en ledare inom projektstrukturen och komma med förslag till förbättringar, samt delta i utvecklingen av projektet.

Erfarenheter från projektet visar att personerna som arbetar med frågorna på lokal, regional och nationell nivå behöver ha ett genuint intresse frågorna, kunskap i ämnet, förtroende i avdelningarna och gärna ett upparbetat kontaktnät. Detta gäller inte minst för de regionala samordnarna, där rollen ställer ännu högre krav på lämplighet och god kompetens. Därför bör en uppdaterad kravprofil finnas inför valet av personer som ska arbeta med dessa frågor.

4.2.3. Förbunds nivå

Projektledare

Projektledaren ansvarar för att leda projektet och uppdatera styrgruppen och förbundsstyrelsen om projektets utveckling samt att vid behov föreslå större förändringar. Projektledaren skall vara ett stöd på förbunds nivå för de regionala samordnarna och skapa förutsättningar för dem att jobba effektivt med de regionala frågorna. Hen skall tillse att nationella initiativ och beslut som berör NUTS-områdena blir kända för de regionala samordnarna och att de regionala aktiviteterna blir kända för nationella aktörer. Det sker i samverkan med andra enheter och funktioner inom förbundet.

Inom projektets ramar skall också projektledaren planera för att pilotprojektet kan utvecklas geografiskt och organisatoriskt. Med samverkan inom arbetslivsenheten skall det utredas om det skall utvecklas och i så fall var, hur och när.

Förbunds kontoret

Arbetslivsenhetens ansvariga för arbetsmarknads-, tillväxt-, och kompetensförsörjningsfrågor ska fortlöpande följa upp utvecklingen av frågorna som bl.a. rör regional utveckling och stötta arbetet på regional och lokal nivå i hela landet. Arbetslivsenheten i samverkan med andra enheter, ansvarar för att sprida de erfarenheter som vi får av projektet. För detta krävs att projektledningen ger utrymme för andra verksamheter att ta del av projektets organisation verksamhet. Tvärgruppsmöten på enhetsnivå har startats under pilotprojektet, där projektledare samt de regionala samordnarna träffar ansvariga för andra verksamheter. Det finns behov av att detta forum utvecklas ytterligare.

En intern och extern kommunikationsstrategi, behöver utvecklas inom projektet i samverkan med kommunikationsenheten.

Hållbart arbete som innefattar de mesta av det behov som medlemmarna har på arbetsplatserna och som finns inom projektets omfång är ofta avdelningens ingång till arbetsplatsen. Avdelningarna och klubbar behöver utbildningar och material som är anpassade till behovet och efterfrågan.

Kraven på utbildningsinsatser kommer att öka bland förtroendevalda i samband med att fler avdelningar aktiveras i dessa frågor. Projektet behöver samverka med bland annat organisationsenheten för behovet av utbildningsverktyg. Exempelvis kan nämnas *Arbetsliv i förändring* som ger en introduktion till hållbart arbete och finns i två varianter, anpassade för avdelning eller klubb. *Utvecklingssamtal med klubb* som är ett stöd för att påbörja utvecklingsarbetet i en klubb behöver utvecklas och spridas även utanför pilotprojektet.

Erfarenheten av arbetet i pilotprojektet visar att avdelningarna som deltar i utvecklingsarbetet hittar nya arbetsmetoder och lösningar som behöver fångas upp. Nya behov uppdagas som förbundets organisation behöver kunna möta. Under projektet kan det behöva startas mindre projekt som får till uppgift att granska eller utreda specifika frågor eller ett fokusområde som förbundsstyrelsen, projektets styrgrupp eller avdelningarna vill titta närmare på.

4.3. En reviderad projektplan

Projektets styrgrupp har i uppdrag att fortsätta utveckla projektplanen och till förbundsstyrelsen minst årligen återskärta projektets status. Samt *”att vid behov till förbundsstyrelsen lämna förslag avseende förändring av projektets verksamhetsinriktning, omfattning av ingående regioner och samverkande avdelningar”*

Projektplanen omfattar uppdaterade mål och verksamheter efter nya förutsättningar samt svar på frågan om projektet kan utvidgas geografiskt eller beröra fler verksamhetsområden. Utgångspunkten för pilotprojektet är att utveckla en regional stödstruktur och stärka avdelningarnas engagemang i bland annat arbetsmarknads-, kompetensförsörjnings- och omställningsfrågor. En fråga som lyfts under projektets gång är om vi kan se effekter av arbetssätt, metoder och struktur i annan verksamhet. Går det i så fall att sätta upp resultatmål som berör andra verksamhetsområden och slutsatser i handlingslinjerna?

4.3.1. Utveckling av fokusområden

En stor del av pilotprojektet handlar om att skapa effektiva och fungerande strukturer inom vår egen organisation vilket i teorin bidrar till att avdelningarna bättre kan leva upp till flera delar i och handlingslinjerna. Den regionala samverkan tar sikte på frågor som berör arbetsmarknad och utveckling i regionen men är sällan isolerad från andra frågor som är viktiga för förbundet. Det finns möjligheter att i pilotprojektets mål peka ut fler verksamhetsområden men vi behöver i så fall göra det med försiktighet så att det inte tar kraft från det ursprungliga syftet.

Frågor som vi ställer oss är:

- Kan vi mäta det och härleda till pilotprojektets verksamhet eller metoder?
- Riskerar det att splittra fokus?
- Vad är i så fall relevanta områden som stöttar pilotprojektets ursprungliga idé?

Här följer korta beskrivningar av områden som vi ser kan ha stöd i och utvecklas av pilotprojektets verksamhet.

Organisering

Även om det finns en svårighet att särskilt mäta projektets inverkan på organisationen och på utvecklingen av fackliga organisationen på arbetsplatserna, vet vi att god facklig verksamhet och närvaro där medlemmarna finns är starkt bidragande faktorer för organisering. Pilotprojektet skapar genom sin verksamhet förutsättningar för, mer arbetsplatsnära verksamhet. Detta går att mäta, vilket också görs i viss mån av alla avdelningar. Projektet bör vara ett stöd för organisering av medlemmar och för möjligheterna till att starta klubbar på arbetsplatser, men det är snarare en effekt än en fastställd målsättning i projektet. De regionala målen kan utformas för att i viss del styra och öka avdelningarnas medlemskontakt, effekten kommer i så fall kunna synas i nyckeltalen.

Organisationsutveckling

Samverkan och samordning mellan avdelningar och andra närliggande organisationer är en grundidé för pilotprojektet och skall resultera i mer verksamhet och fler aktiviteter inom regionen och på arbetsplatserna. Processer för verksamhetsplanering och målstyrda verksamheter finslipas genom gemensamma workshops och stöd till respektive avdelning. Verktygen och processerna får i bästa fall även spridning till klubbarna.

Självgående klubbar som arbetar med Hållbart arbete är avgörande för att uppnå mål om utveckling av arbetsplatsen. Materialet *utvecklingssamtal med klubb* är ett verktyg som avdelningar kan använda i sin verksamhet som kan leda till utvecklingsinsatser i klubbens organisation och, i förlängningen, på arbetsplatsen.

Jämställdhet

I alla våra verksamheter skall vi ta hänsyn till jämställdheten och i slutsatserna till handlingslinjerna står att vi skall ta särskild hänsyn till kvinnors yrkesutveckling. Att i projektet ha en verksamhet som särskilt syftar till att uppnå samtliga de mål som förbundet satt för jämställdhet blir svårt. Med utgångspunkt från handlingslinjerna bör vi dock skärpa målen i projektet för att förbättra möjligheterna för kvinnors yrkesutveckling. Det bör finnas med som ett av IF Metalls viktigaste ingångsvärden vid samverkan kring insatser i regionen och på arbetsplatsen.

Facklig kunskap och utbildning av förtroendevalda

Medlemmars kunskap om facket och IF Metall är en förutsättning för en bra och hållbar organisering. Även om pilotprojektets verksamhet har en viss inverkan på utfallet så ingår inte en generell utveckling av detta i projektets verksamhet.

Kompetensen i projektets kärnverksamhet, hos ombudsmän och förtroendevalda, behöver stärkas ytterligare. Utbildningen *Arbetsliv i förändring – en introduktion till hållbart arbete*, är ett bra exempel som finns för avdelning och klubb. Behovet av platser till centrala utbildningar i *Hållbart arbete* bedöms öka. Kunskap om kompetensutvecklingsavtal och valideringsinsatser är grundläggande för att få igång förhandlingar och samverkan med arbetsgivare. Behovet av dessa utbildningsinsats är inte avgränsade till projektet men att ha en målsättning kopplad till utbildning kan vara rimlig och ligga i projektet och avdelningarnas intresse.

I och med att pandemin har nyttjandet av digitala utbildningsplattformar ökat. Vi ser ett stort värde i detta till samordning av utbildningar och kompetensutbyte mellan avdelningar i NUTS-regionen. ABF och folkhögskolor har kompetens i tekniken och den digitala pedagogiken. Att utforma en strategi för att utveckla möjligheten skulle kunna ske i samverkan med organisationsenheten och är ett exempel på ett mindre projekt inom projektet.

Trygghet och omställning

Överenskommelsen kring trygghet och omställning innebär nya möjligheter och utmaningar. Innan förändringarna införs, behöver vi förbereda organisationen för de nya förutsättningarna. Pilotprojektet har haft, och bör även fortsättningsvis ha

särskilt fokus på frågor som berör medlemmars trygghet och möjligheter till omställning. Här ser vi ett fokusområde som redan finns i projektets mål, som kan förstärkas och förtydligas ytterligare.

Regionala samtal med arbetsgivarorganisationerna för att vi gemensamt skall jobba med utveckling av arbetsplatserna och för de anställda blir viktigt.

Vi behöver skapa en vilja hos medlemmar att kompetensutveckla sig, modellen för det samt motivationen finner vi i *Hållbart arbete* och *Program för framtidens industriarbetare*. Insatserna kommer att behöva intensifieras och det behövs en kompetensinsats för förtroendevalda inom förbundet för att vi skall kunna se till att de nya stöden i överenskommelsen blir till insatser för medlemmar på arbetsplatserna.

Politik

Pilotprojektet visar tydligt att det inom förbundet finns ett behov av ökad aktivitet och regional samordning för att få organisationen att arbeta dedikerat med politiska frågor som är dels viktiga för våra medlemmars anställningstrygghet och dels för förverkligandet av målsättningarna för industrins tillväxt.

I avdelningarnas arbetsmarknadskommittéer syns närheten mellan frågorna tydligt genom att den facklig-politiskt ansvarige ofta deltar i kommittén. Genom att, på olika vis, samverka med Socialdemokraterna och påverka lokal och regionala politiker har vi större möjligheter att uppnå projektets mål. Ett önskat och rimligt mål för avdelningen är att de ökar sitt facklig-politiska engagemang regionalt och lokalt. På så sätt får de ett större inflytande och nätverk. Kartläggningar av IF Metallare inom politiken kan av samma anledning vara viktiga, tillsammans med strategier om att ha företrädare på "rätt platser". Pilotprojektets och den regionala samordnarens roll i detta är, främst att bidra med nätverkskartan och kunskapen i sakfrågor.

Projektets arbete hjälper till att förverkliga förbundets näringspolitiska ståndpunkter genom att i flera forum vara aktiva i frågor som berör medlemmars förutsättningar på arbetsmarknaden och för industrins utveckling. Det är också i möjligheterna att påverka de sakpolitiska frågorna vi ser det största värdet av pilotprojektets verksamhet. Utbildningar och workshops om arbetsmarknadspolitik och hur facklig-politisk samverkan kan användas ur ett arbetsplatsperspektiv kan stärka avdelningarnas roll. Avdelningarna bör kunna bistå med stöd, nätverk och kompetensutveckling åt våra förtroendevalda politiker, i arbetsmarknadspolitik och i utvecklingsfrågor. Medlemmar som har politiska uppdrag inom socialdemokraterna skall känna att de har sitt fackförbund i ryggen och projektet bör ha ett mål som stöttar det.

Hållbar utveckling

I egentlig mening är inte detta en utveckling av projektet då det innefattas i både utvecklings- och tillväxtfrågorna. Även i handlingslinjer och i program för framtiden industriarbetare är detta tydligt. Inom bl.a. strukturfonderna och de regionala strategierna finns tydliga mål kring frågorna. Här finns ändå utrymme för att i målen särskilt beakta frågan om en miljömässigt hållbar industri. Visionen om Sverige som det första fossilfria välfärdslandet, innebär att åtgärdstakten och

klimatestimeringarna behöver öka. Här behöver vi öka vår delaktighet på alla nivåer och i samverkan bidra till förändringen. Ett kompetenslyft krävs för våra medlemmar om hur deras arbete kan komma att påverka och påverkas av den gröna omställningen.

4.3.2. Kommunikation

Namnet *Pilotprojektet Regionala samverkans- och stödstrukturer inom IF Metall* är en tungvrickare som leder till många namnvarianter då projektet skall presenteras. Vi föreslår att det härnäst benämns *Regionalsamverkan IF Metall (-småö -syd)*. Projektet bör också utforma en kommunikationsplan, externt och internt, i samverkan med kommunikationsenheten. Projektets mål skall formulera och presenteras på ett sätt så att det blir enkelt att förstå syftet med verksamheten

4.3.3. Utveckling av geografiskt område

Två NUTS-regioner ingår för närvarande pilotprojektet och har utsedda regionala samordnare. Projektet ges av förbundsstyrelsens beslut möjlighet att utreda, samt föreslå fler ingående områden. Uppdraget är alltså att utreda om fler avdelningar skall vara del i projektet och i så fall vilka områden som är strategiskt riktiga och lämpliga att ingå i nuläget. Ur projektets synvinkel ser vi att det finns goda möjligheter att finna nya områden som är intressanta med hänsyn till deras geografiska placering, arbetsmarknad, industrisammansättning och struktur. Projekttiden stäcker sig i tre år och ett nytt NUTS-område bör utpekats relativt snart för att ha möjlighet att komma in i strukturen. Utifrån de områden som ingår, vet vi att det har tagit ca ett år från att de startar till att de kan redovisa resultat av projektets målsättningar. Med de kunskaper vi nu har kan vi förmodligen korta ned startsträckan något.

Utifrån detta bör följande utredas:

- Nyttan för projektet att fler områden ingår.
- Förutsättningar och viljan för utpekade områden att med kort startsträcka bli delaktiga i projektet.
- Vilket område stödjer bäst pilotprojektets och förbundets syften och utveckling?

Om vi inte finner ett NUTS-område, som vi i detta läge, bedömer gynna utvecklingen av projektet skall vi inte heller föreslå detta till förbundsstyrelsen.

Det kommer att behöva genomföras möten med avdelningsstyrelserna för att tillsammans se över vad som passar för berörda områden. Tittar vi på avdelningsstrukturer, kommungränser etc. ser vi att de geografiska utmaningarna varierar inom landet. Delade arbetsmarknadsområden, geografi och historiska anknytningar som inte följer NUTS-geografin spelar också roll för hur samverkan fungerar. Samsynen kan i vissa fall vara större mellan avdelningar i olika NUTS-områden. Avdelningarna präglas av sin historia och har byggt upp sin verksamhet utifrån den, kulturen kan ibland vara en större utmaning än geografin.

Lärdomen från pilotprojektet är att förbundet, i ett tidigt skede, behöver förklara för avdelningarna vad som förväntas av dem i processarbetet, vad de ska leverera

och vilka resurser som kommer att tas i anspråk och som inte finns definierade i projektbeskrivningen. För att kortar ner startsträckan, är det bra om avdelningar som vill delta redan har ett etablerat samarbete inom NUTS-geografin. Att vi också kan identifiera en lämplig regional samordnare, som avdelningarna kan enas om, blir nödvändigt för att kunna gå vidare.

För att möjliggöra erfarenhetsöverföring från pilotprojektets tidigare områden behöver det planeras in insatser där nuvarande regionala samordnare får möjlighet att förmedla sina erfarenheter inom förbundet, samverka med avdelningar på väg in i projektet och stötta dem i uppstarten. En tydlig fördelning av roller och arbetsuppgifter behöver tas fram innan nästa eventuella NUTS-region ska in i projektet.

Samtliga avdelningar, också de utanför pilotprojektet, gynnas av att granska sitt nuvarande arbetssätt och anpassa det till behovet som finns lokalt och regionalt. Detta arbete får stöd av arbetslivsenheten som i sin verksamhet har workshops och information som syftar till att utveckla avdelningarnas samverkan och samarbeten i NUTS-strukturerna enligt pilotprojektets förlaga.

4.4. Sammanfattning

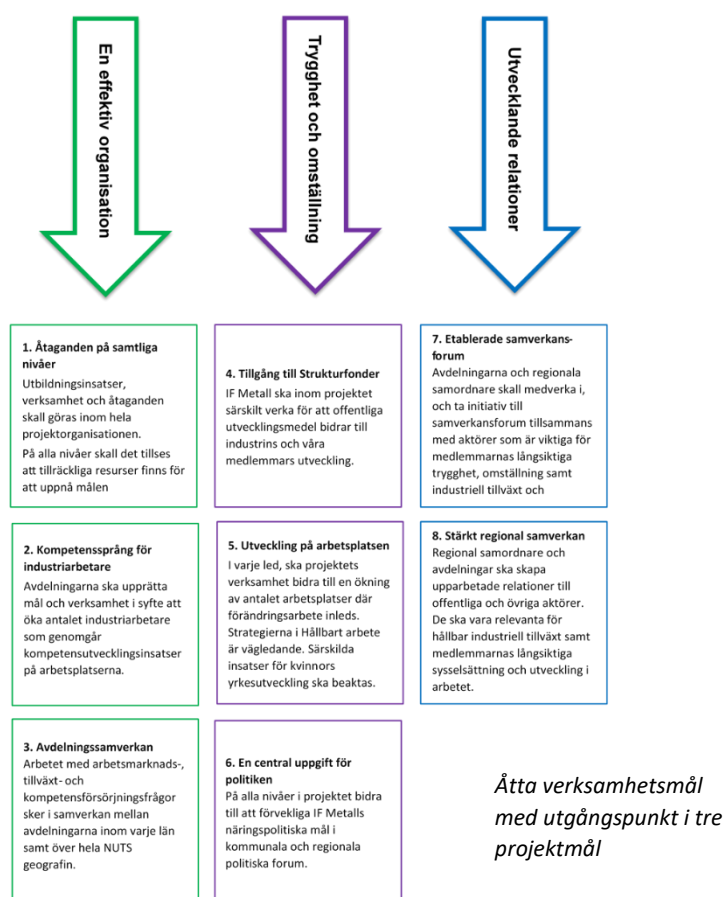
Pilotprojektets uppdrag är att stärka våra medlemmar på deras arbetsplatser och samhället i stort. Det skall bidra till att insatser från myndigheter blir mer träffsäkra och når fler industrier. Den tekniska utvecklingen och digitalisering går snabbt, där-för måste vi skapa trygghet för våra medlemmar genom ett kompetenssprång för industriarbetarna, alla medlemmar ska få chans att utvecklas och vara produktiva. Det skall uppnås genom anpassningar av vår egen organisation, kunskapslyft i utvecklingsfrågor, samverkan med andra, regionalt engagemang och påverkansarbete. Pilotprojektet innebär ett stöd för avdelningarnas verksamhet för att uppnå förbundets handlingslinjer. Den grundläggande idén till lösning är tillgången till en regional stödstruktur. Det ursprungliga syftet med pilotprojektet tillsammans med givna förutsättningar samt analyser av verksamheten hittills, ligger till grund för verksamheten. Uppgifter och ansvar för målen i projektet är beskrivna för alla nivåer, från avdelnings till förbunds kontor.

I denna reviderade projektplan har vi tittat på om pilotprojektet kan utveckla sitt åtaganden och beröra fler verksamheter. Slutsatsen är att verksamheten kan bidra till positiva resultat för andra verksamhetsområden, ibland mäts det i projektets verksamhet. Fackligt-politiskt arbete har en tydlig koppling till arbetsmarknadsfrågorna och vi ser en möjlighet att bidra till avdelningarnas och folkvalda IF Metallares engagemang, genom samverkan, kunskap, och stöd i näringspolitiska frågor. Frågor som berör trygghet och omställning innefattas av den ursprungliga idén men vi ser ett behov av att stärka det arbetet ytterligare i samband med att vi får nya möjligheter och utmaningar

Ur projektets synvinkel ser vi goda möjligheter till att utveckla projektet geografiskt. Det skall i så fall först utredas och ett eventuellt förslag skall ha utgångspunkt i nyttan för projektet. Kunskaper vi nu har kan vi förmodligen korta ned startsträckan men ett nytt NUTS-område bör i så fall pekas ut relativt snart.

5 Målsättningar och projektorganisation

Målen som beskrivs omfattar det vi önskar och tror att vi kan uppnå inom pilotprojektets fokusområden. Alla behov och förslag på aktiviteter som lyfts i projektbeskrivningen är inte omsatta i mål men det betyder inte att delar som utelämnats inte behöver genomföras eller är oviktiga. Vi har valt mål som vi bedömer ger bäst effekt med utgångspunkt i det ursprungliga syftet och nya förutsättningar. Framgången blir också till stor del beroende av nationellt och lokalt arbete med förbundets ordinarie mål och verksamhet.



5.1. Projektmål

Projektmålen har sitt ursprung i projektets syfte och är kopplade till de tre områdena i IF Metalls handlingslinjer, *Vår arbetsplats*, *Vår organisation* och *Vårt samhälle* ger oss riktning. Dessa mål beskriver det vi vill uppnå i projektet och är bättre att kommunicera utanför projektet än de mer specifika verksamhetsmålen.

En effektiv organisation

En grundläggande uppgift är att skapa en samordning mellan avdelningarna i NUTS-området, som leder till att vi utvecklar IF Metalls arbete med tillväxt- och utvecklingsfrågor. IF Metalls inverkan på arbetsplatsen skall öka. Det synliggör även behovet av utvecklingsinsatser inom andra av IF Metalls verksamhetsområden och bidrar därmed till att utveckla vår organisation som en helhet.

Trygghet och omställning

Genom ökad samverkan med regioner och relevanta aktörer skall vi tillvarata våra medlemmars intressen och behov genom att styra finansiering och resurser för industriarbetsplatsernas utveckling. Genom att arbeta med anställdas och arbetsplatsernas utveckling stärker vi IF Metalls medlemmars långsiktiga anställningstrygghet och omställningsmöjligheter.

Utvecklande relationer

Genom ökad samverkan med regioner och relevanta aktörer, skall vi stärka IF Metalls regionala engagemang i frågor som gynnar hållbar industriell tillväxt och sysselsättning. IF Metall skall vara en regional aktör som gör skillnad och efterfrågas. Vår djupa förankring på arbetsplatserna och inom industrin gör oss till en naturlig samarbetspartner.

5.2. Gemensamma verksamhetsmål

För att kunna mäta resultaten och styra verksamheten har vi delat upp projektmålsättningarna i åtta mer specifika verksamhetsmål. Detta förutsätter åtagande i mätbara mål, handlingsplaner och resurser inom alla nivåer. För att bli accepterade behöver dessa åtaganden anpassas till de deltagande NUTS-områdenas mognadsgrad och tid i projektet.

En effektiv organisation

1. Åtaganden på samtliga nivåer

Utbildningsinsatser, verksamhet och åtaganden skall göras inom hela projektorganisationen. På alla nivåer skall det tillses att tillräckliga resurser finns för att uppnå målen

2. Kompetenssprång för industriarbetare

Avdelningarna ska upprätta mål och verksamhet i syfte att öka antalet industriarbetare som genomgår kompetensutvecklingsinsatser på arbetsplatserna.

3. Avdelningssamverkan

Arbetet med arbetsmarknads-, tillväxt- och kompetensförsörjningsfrågor sker i samverkan mellan avdelningarna inom varje län samt över hela NUTS geografien.

Trygghet och omställning

4. Tillgång till Strukturfonder

IF Metall ska inom projektet särskilt verka för att offentliga utvecklingsmedel bidrar till industrins och våra medlemmars utveckling.

5. Utveckling på arbetsplatsen

I varje led, ska projektets verksamhet bidra till en ökning av antalet arbetsplatser där förändringsarbete inleds. Strategierna i Hållbart arbete är vägledande. Särskilda insatser för kvinnors yrkesutveckling ska beaktas.

6. En central uppgift för politiken

På alla nivåer i projektet bidra till att förveckliga IF Metalls näringspolitiska mål i kommunala och regionala politiska forum.

Tillväxt och sysselsättning

7. Etablerade samverkansforum

Avdelningarna skall medverka i, och ta initiativ till samverkansforum tillsammans med aktörer som är viktiga för medlemmarnas långsiktiga trygghet, omställning samt industriell tillväxt och utveckling.

8. Stärkt regional samverkan

Regional samordnare och avdelningar ska skapa upparbetade relationer till offentliga och övriga aktörer. De ska vara relevanta för hållbar industriell tillväxt samt medlemmarnas långsiktiga sysselsättning och utveckling i arbetet.

5.3. Utveckling av pilotprojektet

Utöver de revideringar som gjorts av målen är styrgruppens bedömning att det finns goda möjligheter för projektet att växa geografiskt och att det skall utredas. Detta sker i samverkan mellan pilotprojektet och arbetslivsenheten med mål om att i så fall ha ett förslag att ta ställning till under 2021, om var, hur och när.

5.4. Projektorganisation för genomförande av pilotprojektet

Projektägare

Förbundsstyrelsen

Styrgrupp (*per 2021-03-31*)

Styrgruppen ansvarar för:

- Ansvarar för de övergripande riktlinjerna för projektet
- Att projektets verksamhet följer beslutad tidsplan, genomförandeplan, budget och mål.
- Att tillvarata resurser som krävs för att få fram konkreta och mätbara resultat.
- att till förbundsstyrelsen minst årligen återskär rapportera projektets status
- att vid behov till förbundsstyrelsen lämna förslag avseende förändring av projektets verksamhetsinriktning, omfattning av ingående regioner och samverkande avdelningar.

Befogenheter:

- Startar och stoppa projektet.
- Godkänna och ändra projektdefinitionen.
- Godkänna projektrapporter

Projektgrupp

Styrgruppen anser att projektgruppen skulle behöva utvecklas till en mer tvärfunktionell grupp med syfte att koppla fler verksamheter närmare pilotprojektet. Projektgruppens funktion och deltagare beslutas av styrgruppen.

Projektledaren

Ansvarar för att genomföra projektet enligt denna projektplan. Dessutom ska projektledaren planera, leda, följa upp och styra arbetet. Vidare ska projektledaren löpande följa upp delmål och avrapportera till styrgruppen.

Tidplan

1 januari 2019 t o m 31 december 2023

Ekonomi:

Det är beslutat att fördelningen av kostnader skall göras enligt samma principer som tidigare. Det innebär att finansieringen sker efter 50/50 principen, avdelningarna står för 50 procent av finansieringen och förbundet står för övriga 50 procent. De regionala samordnarna och projektledaren är anställda av förbundet.

Fördelningsnyckeln för avdelningarnas kostnader baseras på antalet aktiva medlemmar i avdelningen per första januari varje år.

Det kan komma att finnas anledning till en justering om nya NUTS-områden föreslås komma med i pilotprojektet.