



# Fördjupad samverkan om nyanländas etablering i arbetslivet

Mellan Trosa och Gnesta kommun och Arbetsförmedlingen

## (Bilaga 1) Lokal modell

Kartläggning och analys av det lokala kompetensförsörjningsbehovet.....	3
Branscher och yrkeskategorier med rekryteringsbehov.....	3
Hälso- och sjukvård, omvårdnad och socialt arbete.....	3
Utbildning.....	4
Hotell- och restaurang.....	4
Industri.....	4
Lokalvård.....	5
Handel.....	5
Bygg och anläggning.....	6
Rekryteringsbehov inom Trosa och Gnesta kommun.....	6
Kartläggning och analys av målgruppens sammansättning och behov.....	6
Målgruppens sammansättning och behov.....	7
Samlad analys av det lokala kompetensförsörjningsbehovet och målgruppens sammansättning och behov.....	9
Hur verksamheten i samverkan ska bedrivas och organiseras.....	10
Samverkansparter, resurser och kompetens.....	10
Arbetsförmedlingen Södra Sörmland.....	11
Planerade resurser och insatser inom samverkan.....	12
Arbetsprocessen kring individerna.....	13
Handläggargrupp.....	13
Styrgrupp.....	14
Samverkansparternas ansvarsområden.....	14
Lokala jobbspår.....	14
Lokalt jobbspår Kortutbildade.....	15
Lokalt jobbspår Vård och Omsorg.....	17
Lokalt jobbspår Barnskötare.....	18
Samverkan och organisering av stöd till unga nyanlända som inte har en fullföljd gymnasieutbildning i syfte att målgruppen fullföljer en gymnasieutbildning och etablerar sig på arbetsmarknaden.....	20

## Kartläggning och analys av det lokala kompetensförsörjningsbehovet

Trosa och Gnesta är kommuner med ett stort kompetensförsörjningsbehov inom både privat och offentlig sektor. Det finns över 2500 verksamma företag inom olika branscher. Södermanlands län har generellt en hög sysselsättning inom områdena vård-omsorg och tillverkning men även inom utbildningssektorn samt byggområdet. Den höga sysselsättningen inom vård-omsorg och sociala tjänster kan hänga samman med att länet har många verksamheter inom behandling och missbruksvård för ett större upptagningsområde än det egna länet (Arbetsförmedlingens prognos för Södermanlands län, 2017–2018).

I Arbetsförmedlingens undersökning våren 2017 anger 36 procent av arbetsgivarna inom det privata näringslivet i länet att man har upplevt brist på rätt kompetens i samband med rekrytering. Andelen har stigit med 16 procent jämfört med våren 2014, vilket bland annat tyder på att det blir svårare att rekrytera rätt kompetens trots att länet har en relativt hög arbetslöshet.

Inom offentliga verksamheter i länet har bristtalen nått oroande höga nivåer. I de senaste tre undersökningarna har närmare 70 procent av de tillfrågade arbetsställena angett brist. Bristtalen gäller främst områdena barn- och äldreomsorg, hälso- och sjukvård, utbildning och sociala tjänster (Arbetsförmedlingens prognos för Södermanlands län, 2017–2018).

### Branscher och yrkeskategorier med rekryteringsbehov

De branscher i Södermanland där sysselsättningen bedöms öka starkast de kommande åren är bland annat hotell och restaurang, vård-omsorg-sociala tjänster samt bygg-och anläggningsverksamhet. Sysselsättningsökningen kommer främst att ske inom yrkeskategorier där många redan arbetar. Det område där det i dagsläget arbetar flest personer i länet är hälso- och sjukvård samt socialt arbete med en andel på 24%. Inom försäljning, hotell, restaurang och service arbetar 17% och inom tillverkning, drift och underhåll arbetar 15% (Jobbmöjligheter i Södermanlands län 2017, Arbetsförmedlingen).

### Hälso- och sjukvård, omvårdnad och socialt arbete

De kommande åren kommer fler behöva arbeta inom dessa områden på grund av att Sveriges befolkning ökar och åldersstrukturen förändras mot en större andel äldre i befolkningen. Många anställda inom området kommer att gå i pension de kommande åren samtidigt som det behöver anställas nya personer och behoven av sjukvård, hälsoinsatser och omsorg kommer öka.

Kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet i Trosa och Gnesta kommun visar liksom i hela landet på ett mönster där vård och omsorg är det område med störst kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt med 155 utannonserade tjänster. Det finns krav på vissa förkunskaper för anställning och ett framtida jobbspår för nyanlända till yrkesrollen vårdbiträde eller personlig assistent har goda förutsättningar att möta kompetensförsörjningsbehovet i Trosa och Gnesta.

## **Utbildning**

Inom området utbildning är kompetensförsörjningsbehovet omfattande de kommande åren, främst när det gäller lärare.

Kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet i Trosa och Gnesta visar på samma mönster där behovet inom området utbildning är stort både på kort och lång sikt, cirka 62 medarbetare utifrån antalet utannonserade tjänster. Förutom yrkesrollerna grundskollärare och förskollärare där behovet precis som i resten av landet är störst, finns det ett behov av cirka 100 barnskötare. Enligt Arbetsförmedlingens prognos för Södermanland 2017–2018 gör bristen på förskollärare att arbetsgivare oftare rekryterar barnskötare för att klara arbetssituationen. Det finns krav på vissa förkunskaper för anställning till yrkesrollen barnskötare och inom ramen för samverkan för nyanländas etablering utvecklas i Trosa och Gnesta ett jobbspår mot yrkesrollen. Det finns intresse från kommunernas förskolor av att gå vidare i samarbeten men samarbetsavtal kommer även att tecknas med privata aktörer.

## **Hotell- och restaurang**

Södermanland har ett stort utbud av restauranger och kurs- och konferensanläggningar och området hotell- och restaurang har haft den starkaste sysselsättningsökningen av alla branscher sedan 2010. Antalet sysselsatta inom hotell- och restaurang i länet uppgår till 3 600 personer och det är vanligt med deltids- och timanställningar. Omsättningen på personal är hög vilket skapar ingångar till jobb i branschen. I Arbetsförmedlingens undersökning våren 2017 angav nästan 50 procent av företagen att man upplevt brist på arbetskraft, en ökning med 20 procent sedan våren 2016 (Arbetsförmedlingens prognos för Södermanlands län, 2017–2018).

Kartläggningen av behovet av kompetensförsörjning i Trosa och Gnesta visar på ett liknande mönster där hotell- och restaurangbranschen har ett stort kompetensförsörjningsbehov både på kort och lång sikt med cirka 135 medarbetare utifrån antalet utannonserade tjänster. Det finns många möjligheter för både kortutbildade individer och personer med längre utbildning att arbeta inom branschen.

## **Industri**

Industriföretagen i Södermanland sysselsätter 16 procent av samtliga sysselsatta i länet. De flesta finns inom verkstadsindustrin och inom övrig industri dominerar delbranscherna stål- och metallverk, livsmedelsindustri samt grafisk industri. Inom länet har Oxelösund den högsta andelen, 54 procent av samtliga sysselsatta arbetar inom industrin. Sysselsättningsandelen inom industrin bland övriga kommuner varierar mellan 7–20 procent. I Arbetsförmedlingens undersökning våren 2017 uppgår 32 procent av de tillfrågade företagen inom industrin att man upplevt arbetskraftsbrist i samband med rekrytering. Det är en ökning från året innan på 14

procent vilket indikerar ökade rekryteringsproblem och rekryteringsbehov. Det råder

brist på exempelvis civilingenjörer och tekniker, svetsare, maskinställare, plåtslagare, industrielektriker, maskinreparatörer, verktygsmakare, betongvaruarbetare och verkstadsmekaniker (Arbetsförmedlingens prognos för Södermanlands län, 2017–2018).

Kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet i närliggande Nyköpings kommun visar att branschen industri- och verkstadsarbete har ett både kort- och långsiktigt behov på cirka 680 medarbetare utifrån antalet utannonserade tjänster. De yrkesgrupper där det finns störst behov är svetsare och maskinoperatörer. Inom branschen finns det krav på vissa förkunskaper för anställning och i dagsläget finns till exempel en utbildning inriktad på svets i Oxelösund.

### **Lokalvård**

Inom lokalvård är jobbmöjligheterna för städare i länet medelgoda. Många nya arbeten har skapats sedan RUT-avdraget infördes och det blev möjligt för privata hushåll att få en skatterabatt för dessa tjänster. Det är vanligt att personer som saknar yrkesutbildning söker arbeten inom dessa yrkesområden och många arbetsgivare vittnar om att det är svårt att få behörig personal som också har körkort (Arbetsförmedlingens prognos för Södermanlands län, 2017–2018).

Kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet i Trosa och Gnesta visar att det inom lokalvård finns ett kompetensförsörjningsbehov av cirka 22 medarbetare utifrån antalet utannonserade tjänster. Det finns krav på vissa förkunskaper för anställning och ett framtida jobbspår för nyanlända inom lokalvård ger förutsättningar att möta behovet av anställningsbara personer i Trosa och Gnesta.

### **Handel**

Inom handel kan man räkna med ett stort antal rekryteringar framöver i länet. Inom branschen finns många ingångsjobb på arbetsmarknaden och det är vanligt att man jobbar extra på kvällar och helger. Handelsföretagen har i allmänhet lättare att rekrytera arbetskraft än företag i andra branscher och de får många sökande till tjänsterna som utannonseras. I Arbetsförmedlingens undersökning våren 2017 angav 18 procent av arbetsgivarna att man upplevt brist på arbetskraft i samband med rekrytering, bland annat har en hög andel av de som söker arbete inte de kvalifikationer som behövs (Arbetsförmedlingens prognos för Södermanlands län, 2017–2018).

Kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet i Trosa och Gnesta visar att det inom handel finns ett behov på både kort och lång sikt av ca 105 medarbetare utifrån antalet utannonserade tjänster. De största yrkesgrupperna som det finns ett behov av är företagssäljare, eventsäljare, butikssäljare i fackhandeln och kundtjänstpersonal. Det finns krav på vissa förkunskaper för anställning men det finns även många möjligheter till praktik och för kortutbildade personer att arbeta inom området. Ett framtida jobbspår för nyanlända inom handel har förutsättningar att möta kompetensförsörjningsbehovet i Trosa och Gnesta.

### **Bygg och anläggning**

Inom byggbranschen har Södermanland en högre andel arbeten jämfört med en stor del av övriga landet. Det beror bland annat på att det byggs på många olika håll i länet samtidigt som många lokala byggföretag även har Stockholmsområdet som sin arbetsmarknad. Antalet arbeten har ökat under det senaste året och möjligheterna till arbete ser ut att fortsätta öka de kommande åren för byggnadsarbetare med yrkesbevis. För att få arbete krävs oftast yrkesbevis som visar att man har utbildning, arbetat ett antal lärlingstimmar, samt klarat av ett yrkestestetiskt prov. Stora yrkesgrupper inom området är träarbetare/snickare, målare, anläggningsarbetare och betongarbetare. (Arbetsförmedlingens prognos för Södermanlands län, 2017–2018).

I framtiden kan det eventuellt lämpa sig att satsa på ett jobbspår för nyanlända inom bygg och anläggning i Trosa och Gnesta för att möta kompetensförsörjningsbehovet.

### **Rekryteringsbehov inom Trosa och Gnesta kommun**

Inom Trosa och Gnesta kommun arbetar i dagsläget sammanlagt cirka 1500 personer. I kommunens kompetensförsörjningsplan från 2017 lyfts grundskollärare, barnskötare, socialsekreterare, ingenjör/projektledare, förskollärare, undersköterskor och chefer fram som bristyrken fram tills årsskiftet 2018/19. Kompetensförsörjningen är avgörande för att kommunen ska kunna leverera tjänster och god service till medborgarna inom exempelvis skola, vård och samhällsbyggande. Enligt beräkningar från 2016 kommer det i kommunen att ske stora pensioneringar inom 5 år, jämt fördelat över områdena vård/omsorg och skola/förskola.

Det finns redan i dagsläget ett stort behov av timvikarier som kan vikariera inom förskola, fritidshem, äldreboende och demensboende, hemtjänst, gruppboende/serviceboende, boendestöd, korttidsverksamhet för barn och unga, personlig assistans samt psykosocial verksamhet.

### **Kartläggning och analys av målgruppens sammansättning och behov**

I Södermanland har migrationen varit stor under de senaste åren och det största tillskottet till arbetskraften har kommit genom nyanlända från länder utanför Europa. Arbetsförmedlingen kan se att det finns ett tydligt samband mellan antalet nyanlända och arbetslöshetens utveckling bland utomeuropeiskt födda. Under de senaste två åren har antalet arbetslösa bland utomeuropeiskt födda stigit från 6 200 personer till 7 800 personer i länet.

47 procent av de arbetslösa utomeuropeiskt födda i länet har en utbildningsnivå som minst motsvarar gymnasieutbildning. Resterande personer i gruppen har låg utbildningsnivå. Kort utbildningsbakgrund är ett stort problem och visar på stora behov av grundläggande utbildningsinsatser för att senare kunna gå vidare med till exempel yrkesutbildning.

I länet var 2 600 personer inskrivna i etableringen under våren 2017. Under de senaste åren har utbildningsnivån bland de som deltar i etableringen förändrats.



Andelen med högst förgymnasial utbildningsnivå har fallit från närmare 70 procent ner mot 50 procent. Man ser motsvarande förändring bland personer med gymnasial eller eftergymnasial utbildningsnivå. Arbetslösa med låg utbildningsnivå som saknar gymnasieutbildning har betydligt svårare än personer med högre utbildning att snabbt få ett arbete och har en svag grund för olika former av vidareutbildning (Arbetsförmedlingens prognos för Södermanlands län, 2017–2018). Dessa förhållanden är liknande för målgruppen nyanlända i Trosa och Gnesta och för att nå det övergripande målet med Dua-överenskommelsen att korta etableringstiden till två år krävs bland annat en effektiv samverkan och utbildningsinsatser.

## **Målgruppens sammansättning och behov**

### **Nyanlända som ska etablera sig på arbetsmarknaden (målgrupp A)**

Samverkansparterna utvecklar kontinuerligt sin kunskap om målgruppens sammansättning och behov genom dialog med individerna. Dialogen sker bland annat genom inledande kartläggningar, olika typer av individuella samtal, insatser och utbildning. I alla samtal som handläggare i kommun och arbetsförmedling för kring till exempel yrkesval uppmuntras kvinnor och män till att göra yrkesval som bryter traditionella mönster. Kommunen och Arbetsförmedlingen säkerställer kontinuerligt att ett hälsofrämjande perspektiv omfattar alla individer i målgruppen. Samverkansparterna skapar gemensamt strukturer med metoder för uppföljning för att stödja nyanlända individers delaktighet i aktiviteter som främjar hälsan.

Se tabell Kartläggning av målgruppens sammansättning sid 8.

### **Unga nyanlända 16-24 år (målgrupp B)**

Målgruppen unga nyanlända 16–24 år som behöver fullfölja en gymnasieutbildning är en heterogen grupp med varierande utbildningsbakgrund och behov. Individer i målgruppen kan helt sakna formell utbildning eller ha genomgått en eftergymnasial utbildning. En stor del av de unga nyanlända har dock relativt kort tidigare utbildning, vilket innebär att det sammantaget finns stora behov av utbildning för denna målgrupp. Bland nyanlända som är 17–19 år går de flesta i gymnasieskolan och merparten av dem på introduktionsprogrammet språkintröduktion. Bland nyanlända som är 20–24 år finns den stora merparten (90 procent år 2015) i någon form av studier, varav vissa även arbetar. En majoritet av de nyanlända över 20 år deltar i svenska för invandrare, SFI (Skolverket, Dnr U2016/01673/GV).

Språkintröduktion är det största av gymnasieskolans introduktionsprogram och i dagsläget det fjärde största programmet inom hela gymnasieskolan. Trosas elever deltar i Språkintröduktion i Nyköpings gymnasium. I Gnesta finns språkintröduktion i kommunens regi där de flesta deltar men några väljer Nyköping som studieort.

Målgrupperna A och B består av individer med varierande behov. Målgrupperna överlappar varandra till viss del inom olika system och statistik hos bland annat Arbetsförmedlingen och kommunerna. Inom SFI återfinns individer ur både målgrupp A och B. Eftersom SFI är en obligatorisk del av etableringsplanen finns deltagarna i

etableringen även där. I Sfi i de båda kommunerna finns 120 deltagare som är inskrivna i etableringen. Könsfördelningen bland dessa deltagare är jämnt fördelad.

I Sfi finns även utrikesfödda personer med liknande behov som har varit i Sverige längre tid och har lämnat etableringen, avsikt finns att utveckla ett samarbete även kring den målgruppen.

#### Kartläggning av målgruppens sammansättning

		Totalt	<25 år		25-50 år		>50 år	
			kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män
<b>Antal (ungefärligt) i etableringen</b>		<b>109</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>varav utbildning</b>	Eftergymnasial utbildning, kortare än två år	4	0	0	2	0	1	1
	Eftergymnasial utbildning, två år eller längre	33	0	1	15	14	1	2
	Forskarutbildning	0	0	0	0	0	0	0
	Förgymnasial utbildning 9 (10) år	10	1	0	4	5	0	0
	Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	34	6	2	13	12	0	1
	Gymnasial utbildning	21	0	2	8	10	1	0
	Saknar formell grundläggande utbildning	6	0	0	3	1	0	2
<b>varav sökt eller önskat yrke</b>	Branscher och yrken som förekommer i stor utsträckning	Grundskollärare, ekonomiassistenter, elevassistent, skräddare/ateljésömerska						
	Branscher och yrken som förekommer i ringa utsträckning							
<b>Antal (ungefärligt) i JOB, UGA eller andra program efter etableringsplanen avslutats</b>		<b>22</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>varav utbildning</b>	Eftergymnasial utbildning, kortare än två år	0	0	0	0	0	0	0
	Eftergymnasial utbildning, två år eller längre	9	0	0	4	3	0	2
	Forskarutbildning	0	0	0	0	0	0	0
	Förgymnasial utbildning 9 (10) år	4	0	0	0	4	0	0
	Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	7	0	0	3	4	0	0
	Gymnasial utbildning	2	0	0	1	1	0	0
	Saknar formell grundläggande utbildning	0	0	0	0	0	0	0
<b>varav sökt eller önskat yrke</b>	Branscher och yrken som förekommer i stor utsträckning							
	Branscher och yrken som förekommer i ringa utsträckning							
<b>Ungefärligt antal (lokalt prioriterad grupp)</b>		<b>131</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
<b>varav utbildning</b>	Eftergymnasial utbildning, kortare än två år	4	0	0	2	0	1	1
	Eftergymnasial utbildning, två år eller längre	42	0	1	19	17	1	4
	Forskarutbildning	0	0	0	0	0	0	0
	Förgymnasial utbildning 9 (10) år	14	1	0	7	9	0	0
	Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	41	6	2	14	16	0	1
	Gymnasial utbildning	23	0	2	9	11	1	2
	Saknar formell grundläggande utbildning	6	0	0	3	1	0	2
<b>varav sökt eller önskat yrke</b>	Branscher och yrken som förekommer i stor utsträckning							
	Branscher och yrken som förekommer i ringa utsträckning							



## Samlad analys av det lokala kompetensförsörjningsbehovet och målgruppens sammansättning och behov

Analys av målgruppens sammansättning och behov				
Önskad bransch	Ungefärligt antal		Utbildningsbehov	Annan relevant information t.ex. åldersspann eller genomsnittlig ålder
	Kvinnor	Män		
Bransch 1 Vård och omsorg	15	5	Ja	26
Bransch 2 Utbildning	15	15	Ja	29
Bransch 3 Hotel och restaurang	6	10	Ja	35
Bransch 4 Handel	3	9	Ja	35

Arbetsförmedlingens kartläggningar visar att det finns förutsättningar och önskemål från individerna att arbeta i ett antal relevanta branscher. Inom vård och omsorg önskar cirka 20 personer att arbeta men saknar erfarenhet eller utbildning. Inom hotell/restaurang önskar cirka 16 personer att arbeta men saknar erfarenhet eller utbildning. Inom handel önskar cirka 12 personer att arbeta men saknar erfarenhet eller utbildning. Inom utbildning (barnskötare) uppskattas det att cirka 30 personer önskar arbeta men saknar erfarenhet eller utbildning.

Den samlade analysen av det lokala kompetensförsörjningsbehovet i Trosa och Gnesta i kombination med målgruppens behov och sammansättning visar att det finns förutsättningar att satsa på jobbspår inom bland annat områdena vård och omsorg, utbildning (barnskötare) och kortutbildade. Samverkansparterna avser att satsa på både kortare och längre yrkesutbildningar samt yrkesutbildningar med möjlighet till påbyggnad.

Nyanlända är en stor arbetskraftsreserv och en väl utformad samverkan och övergång mellan kommun och arbetsförmedling gynnar målgruppen samt alla parter. Utifrån målgruppens förutsättningar i kombination med behov av vissa utbildningsinsatser ser samverkansparterna just nu starkast förutsättningar för lokala jobbspår inom områdena vård och omsorg, barnskötare samt ett spår för kortutbildade individer. En närmare beskrivning av respektive område kommer i avsnittet om jobbspår.

### Barnskötare

Det finns goda förutsättningar för ett jobbspår till barnskötare. I kommunen råder en stor efterfrågan på barnskötare som kan tillgodose det omfattande rekryteringsbehovet inom området barn och utbildning. Uppskattningsvis 30 individer ur målgruppen som befinner sig i etableringen önskar arbeta inom området men saknar erfarenhet eller utbildning.

### Vård och Omsorg

Inom vård och omsorg finns det förutsättningar för att ett jobbspår ska kunna fungera för personer ur målgruppen med både kort- och lång utbildningsbakgrund. Potentiella

arbetsgivare är främst offentliga sektorn. Uppskattningsvis 20 individer ur målgruppen som befinner sig i etableringen önskar arbeta inom området men saknar erfarenhet eller utbildning.

### **Ett jobbspår för att öka kortutbildades förutsättningar att ta sig vidare till utbildning och arbete**

Eftersom en stor del av målgruppen består av kortutbildade, där individer med högst en förgymnasial utbildning eller avsaknad av formell grundläggande utbildning räknas in, finns det behov av grundläggande utbildningsinsatser för att kunna gå vidare. Ett generellt jobbspår för kortutbildade stärker dessa individers möjligheter till vidareutbildning och arbete. I etableringen handlar det i dagsläget om 34 individer med en förgymnasial utbildning kortare än 9 år, 6 individer som saknar formell grundläggande utbildning samt 10 individer som har en förgymnasial utbildning på 9 (10) år. Inom JOB/UGA/andra program efter att etableringsplanen har avslutats handlar det i dagsläget om 7 individer med en förgymnasial utbildning kortare än 9 år, 0 individer som saknar formell grundläggande utbildning samt 4 individer som har en förgymnasial utbildning på 9 (10) år.

Samverkansparterna planerar även att utifrån fungerande koncept i framtiden utveckla fler jobbspår som möter målgruppens och de lokala arbetsgivarnas behov.

## **Hur verksamheten i samverkan ska bedrivas och organiseras**

### **Samverkansparter, resurser och kompetens**

Samverkansparterna Trosa -, Gnesta kommun och Arbetsförmedlingen i Södra Sörmland besitter kompetens och resurser som inom ramen för Dua-överenskommelsen ska användas effektivt för att uppnå det övergripande målet att korta nyanländas etableringstid till två år. För att effektivisera samverkan arbetar Trosa och Gnesta kommun och Arbetsförmedlingen kontinuerligt med att öka förståelsen för respektive organisation och regelverk. Samverkansparterna måste kunna förmedla korrekta och sakliga svar gällande frågor som kan komma från målgruppen och rör den egna verksamheten såväl som samverkanspartens verksamhet.

### **Arbetsmarknadsenheterna i Trosa och Gnesta**

Arbetsmarknadsenheterna inom Trosa och Gnesta kommun erbjuder kostnadsfritt stöd till personer som av olika anledningar har svårt att få ett arbete. På Arbetsmarknadsenheten kan arbetssökande träffa arbetsvägledare. Målet är att på olika sätt öka möjligheterna för den som har varit arbetslös länge eller är ung och kanske aldrig har haft ett jobb att komma in på arbetsmarknaden. Genom Arbetsmarknadsenheter kan arbetssökande bland annat delta i praktik och arbetsträning på kommunens olika arbetsplatser, till exempel i skola, förskola, äldreboenden, teknik- och parkenhet.

## SFI

I Trosa och Gnesta finns språkutbildningen svenska för invandrare (SFI). Utbildningen syftar till att ge vuxna personer med annat modersmål än svenska grundläggande kunskaper i svenska språket. Personalen på SFI har daglig kontakt med målgruppen och besitter värdefull pedagogisk kompetens för att stärka samverkan inom Dua-överenskommelsen.

## Arbetsförmedlingen Södra Sörmland

Arbetsförmedlingens viktigaste uppdrag är att sammanföra arbets sökande med arbetsgivare. Arbetsförmedlingen i Södra Sörmland verkar i kommunerna Nyköping, Oxelösund, Trosa och Gnesta. Antalet medarbetare är i dagsläget cirka 100 personer. I Nyköping har Arbetsförmedlingen ett så kallat fullservicekontor centralt beläget på orten med god tillgång till upphandlade tjänster från kompletterande aktörer.

Arbetsförmedlingen har i dagsläget en organisation på 25 handläggare som arbetar med den aktuella målgruppen där cirka 15 handläggare jobbar med etableringen och 10 med nyanlända inom Jobb och utvecklingsgarantin och Jobbgarantin för ungdomar.

Därtill finns Arbetsförmedlingens specialistfunktioner på enheten Arbetsinriktad rehabilitering.

Vid nyinskrivning på Arbetsförmedlingen erbjuds idag alla nyanlända personer att delta i två olika gruppträffar som ska främja ett snabbt inträde på arbetsmarknaden. Efter det sker kontinuerlig kontakt med individerna.

## Stöd och matchning

Arbetsförmedlingen erbjuder bland annat tjänsten Stöd och matchning. Stöd och matchning är en tjänst för den som behöver ett intensivt och individuellt anpassat stöd i sitt jobsökande och erbjuds av privata leverantörer som har avtal med Arbetsförmedlingen.

En stor del av målgruppen som deltar i Stöd och matchning är nyanlända och det finns mycket kompetens och erfarenheter inom tjänsten som kan stärka samverkan kring nyanländas etablering.

## ESF-projektet Mirjam

Arbetsförmedlingen i Södra Sörmland deltar 2016–2019 i ESF-projektet Mirjam som omfattar flera kommuner i Sörmland och Östergötland. Mirjam är ett väglednings- och jämställdhetsprojekt som riktar sig till nyanlända kvinnor inom etableringsuppdraget där syftet är att öka sysselsättningsgraden för deltagarna efter etableringsperioden. Ambitionen är att hitta metoder och vägar som kortar ledtiden från ankomst till arbete för målgruppen. Projektet arbetar enbart med nyanlända kvinnor med kort utbildningsbakgrund eftersom den målgruppen kommer ut i arbete i en låg utsträckning.

Projektet har jämställdhetsfokus och det finns en jämställdhetsansvarig tillgänglig för stöd och utbildning i dessa frågor. Strukturen består bland annat av studiebesök hos olika företag och utbildningsanordnare. Studiebesöken fokuserar på mansdominerade yrken, bristyrken och deltagarnas önskemål. Arbetsförmedlingen arbetar löpande med att vidga synen på möjliga arbeten och bryta könsstereotypa mönster vid målgruppens val av arbete.

Deltagarna får besök av externa inspiratörer som till exempel kan vara en kvinna som själv har genomfört resan från nyanländ till etablerad på arbetsmarknaden. Deltagarna får även tillgång till grupp vägledning och en mentor i form av en annan kvinna som är etablerad i det svenska samhället.

Arbetsförmedlingens kompetens och erfarenheter från projektet Mirjam stärker samverkan kring nyanländas etablering specifikt med utgångspunkt i målgruppen kvinnor och att vidareutveckla insatser för att kvinnors förutsättningar till egen försörjning ska stärkas.

## **Planerade resurser och insatser inom samverkan**

### **Dua-samordning**

Kommunerna kommer att utse samordnare med ansvar för att hålla ihop samverkan och arbetet inom ramen för Dua-överenskommelsen. Styrgruppen kommer att förse Dua-samordnaren med uppdrag att verkställa. Huvudfokus på arbetsuppgifterna kommer att ligga på relationer, samverkan och återrapportering till olika intressenter.

### **Arbetsförmedlingen på plats i kommunens lokaler**

Representanter från Arbetsförmedlingen ska kunna finnas på plats i kommunens lokaler en dag i veckan. Det skapar en närhet till målgruppen och erfarenheter från andra kommuner i länet har visat att detta har varit ett effektivt sätt för målgruppen att få snabba svar på många av sina frågor.

### **Samarbete med Stensunds Folkhögskola**

Samverkansparterna planerar att utveckla samarbetet med Stensunds Folkhögskola för att kunna erbjuda fler studiemotiverande folkhögskolekurser och Sfi på folkhögskola till målgruppen.

### **Insatser för att kortutbildade kvinnor ska ges ändamålsenligt stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden.**

Utifrån erfarenheter och lärdomar i det pågående ESF-projektet Mirjam planerar samverkansparterna även framöver att utveckla insatser för att kortutbildade kvinnor ska ges ändamålsenligt stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden.

## Arbetsprocessen kring individerna

Samverkan inom ramen för Dua-överenskommelsen bygger på gemensamma ställningstaganden genom hela individens process mot etablering. Det är därför viktigt för samverkansparterna att tydliggöra ansvarsområden, kontaktpersoner och löpande hålla alla parter uppdaterade om utvecklingen hos individer och eventuella förändringar. För att säkerställa en effektiv samverkan och arbetsprocess organiseras en stor del av arbetet i en handläggargrupp och en styrgrupp som var för sig träffas med jämna mellanrum. Handläggargruppen träffas varannan vecka medan styrgruppen träffas var sjätte vecka och vid behov oftare. Arbetet kommer att utgå från och anpassas efter individerna som är i processen.

Samverkansparterna arbetar med sekretess utifrån ett samtycke med alla individer samt mellan parterna. Personuppgiftslagen (1998:204) med tillhörande förordning, ska iakttas vid all hantering av personuppgifter. Denna hantering kommer att övergå till att omfattas av *Dataskyddsförordningen* (GDPR) från och med den 25 maj 2018.

Trosa och Gnesta kommun avser att ansluta relevanta verksamhetssystem till det nationella uppföljningssystemet snarast möjligt.

För att effektivisera arbetsprocessen kring målgruppen unga nyanlända i åldern 16–19 som befinner sig i eller utanför gymnasieskolan avser styrgruppen i framtiden att utifrån befintliga system utveckla ett gemensamt system där individerna kan följas genom skolsystemet och samla t.ex. individens kartläggningar från studier till arbete.

## Handläggargrupp

Arbetet med planering och samordning av enskilda ärenden utförs av en handläggargrupp som träffas varannan vecka. Kommunernas DUA-samordnare ansvarar för handläggargruppen som bland annat består av representanter från Sfi, Arbetsförmedlingen, en arbetsvägledare från Arbetsmarknadsenheten, studie- och yrkesvägledare samt Dua-samordnaren. För att effektivisera arbetet och resurserna kommer en representant från området försörjningsstöd att vara med i de fall där den kompetensen behövs. Möjligheten finns att bjuda in representanter från olika kompetensområden till handläggargruppen, det kan till exempel handla om coacher eller representanter från företag/branscher.

Handläggargruppen ansvarar för att upprätta en handlingsplan och vidareplanering för varje individ. Arbetet i handläggargruppen utgår alltid från individen och den aktuella situationen men kommer även att organiseras utifrån behoven hos både nya individer och individer som är på väg ur etableringen och riskerar att hamna i försörjningsstöd. För nyinkomna individer som befinner sig i år ett eller år två finns till exempel förutsättningar för att delta i något av jobbspåren och handläggargruppen ansvarar för att identifiera dessa deltagare. Handläggargruppen ansvarar även för att förbereda och planera för de individer som är på väg ur etableringen.

### Styrgrupp

Styrgruppen är ytterst ansvarig för arbetet inom ramen för Dua-överenskommelsen. Styrgruppen består av chefer från Arbetsmarknadsenheten, Integration och Arbetsförmedlingen. Dua-samordnaren är närvarande i både handläggargruppen och styrgruppen och kan på så vis fungera som länk mellan det operativa- och styrnivån. Styrgruppsmöten sker en gång var sjätte vecka.

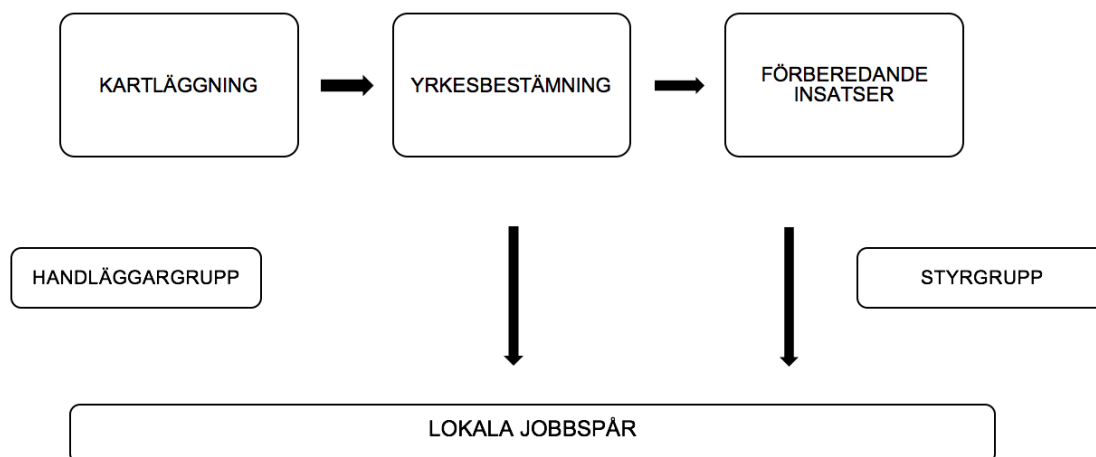
### Samverkansparternas ansvarsområden

Arbetsförmedlingen ansvarar för kartläggningen av individerna när de kommer in i etableringen. På Arbetsförmedlingen finns en grupp som träffas en gång i månaden samt vid behov och endast arbetar med kartläggningar av individer i Trosa och Gnesta. När individerna har kartlagts och yrkesbestämts tar handläggargruppen vid och skapar en planering som följs upp löpande.

Ansvar för att löpande hitta arbetsgivare som kan ställa upp med språkpraktikplatser inom jobbspåren kommer att utvecklas inom ramen för projektet "näringslivsstöd". Arbetsförmedlingen har även en arbetsgivargrupp som har möjlighet att hitta arbetsgivare som kan ta emot målgruppen.

All uppföljning av individen görs av Arbetsförmedlingen, vid behov sker detta via trepartssamtal med kommunen.

Figur 1 Individens process



### Lokala jobbspår

Trosa och Gnesta kommun och Arbetsförmedlingen har utvecklat tre jobbspår mot yrkesrollerna/områdena barnskötare, vård och omsorg (Undersköterskor) samt ett spår för kortutbildade för att kunna ta sig vidare till exempelvis arbetsmarknadsutbildningar. Samverkansparterna har valt att satsa på dessa lokala spår utifrån resultatet av kartläggningen. Pågående utbildningar i angränsande kommuner tas i beaktning, exempelvis svetsutbildningen i Oxelösund. Ett vårdinriktat



jobbspår med inriktningen sjukvårdsbiträde ligger även i planeringsstadiet inför framtiden.

Det finns inga förkunskapskrav för att delta i jobbspåren och det planerade antalet deltagare uppskattas till 20 per år. En utbildningsperiod inom jobbspåren beräknas till 20 veckor och starter ska kunna ske löpande under året.

Samverkansparterna tydliggör individens eget ansvar och säkerställer engagemanget genom arbetet i handläggargruppen. Handläggargruppen ansvarar för att träffas varannan vecka inledningsvis för att se till att planen följs samt se över om det finns behov av förändringar. I all marknadsföring av utbildningar och jobbspår arbetar samverkansparterna aktivt för att visa möjligheterna för alla oavsett kön att söka sig till olika yrken, bland annat genom bildval.

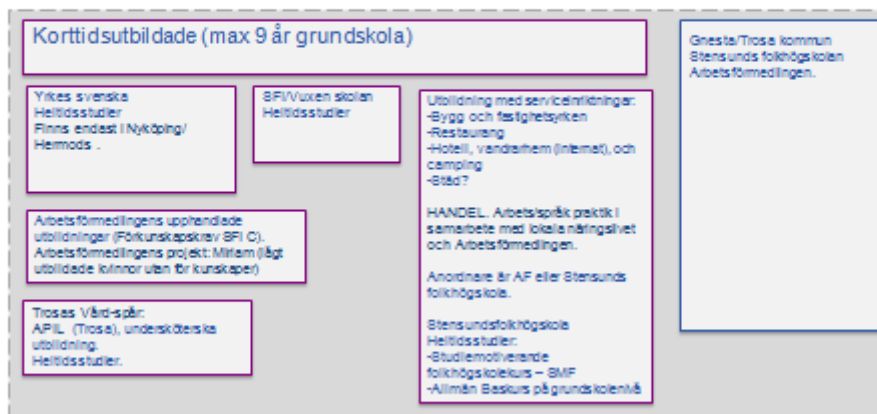
Vuxenutbildningen i kommunerna har avtal med flera utbildningsaktörer som anordnar yrkesutbildningar. Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar är också en resurs i det fortsatta arbetet med att utveckla jobbspår.

Det kommer att finnas individer som inte ingår i jobbspåren, exempelvis de som avser att studera vidare på högskola. Dessa personer kommer att ha egna individuella planeringar beroende på individuella förutsättningar.

## Lokalt jobbspår Kortutbildade

### Lokalt jobbspår för korttidsutbildade Trosa och Gnesta kommun

Ansvarig kontaktperson  
Styrgrupp



[www.dua.se/nyanlanda](http://www.dua.se/nyanlanda)

[Anteckningar]

Kartläggningen av målgruppens sammansättning och behov har visat att det finns en stor grupp individer som är kortutbildade och har behov av grundläggande utbildningsinsatser för att kunna gå vidare till arbetsmarknadsutbildningar eller arbete. Sfi sträcker sig över hela tiden i denna insats, i kombination med arbetsmarknadsutbildningar till enklare jobb.

**Ansvarig kontaktperson:** Styrgruppen

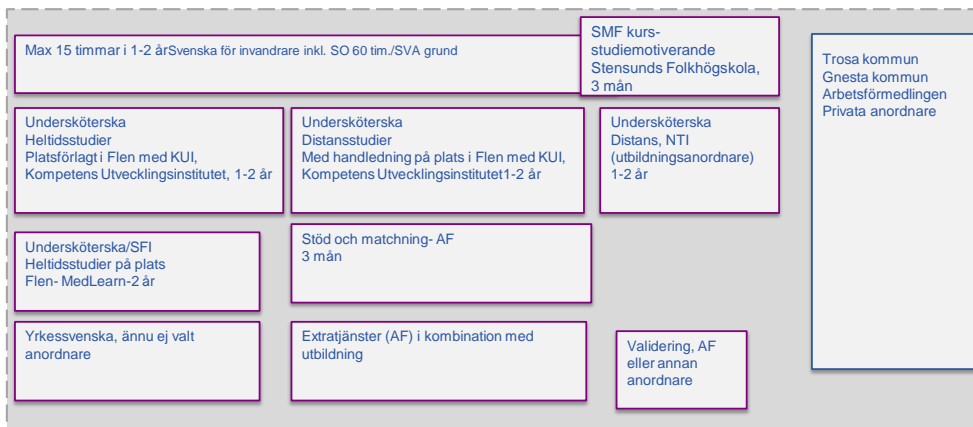
**Delar och samverkansparternas ansvarsområden inom jobbspåret:**

- Kartläggning/Yrkesbestämning: Arbetsförmedlingen
- Sfi: Kommunen
- Samhällsorientering: Kommunen
- Hälsoskola/Bo-skola: Kommunen
- Data: Kommunen
- Omvärlds-/arbetslivskunskap: Kommunen och Arbetsförmedlingen
- Studiebesök: Kommunen
- Kartläggning till vidare studier, arbetsmarknadsutbildningar eller arbete: Arbetsförmedlingen gör en kartläggning när individen kommer in i etableringen. Senare görs kartläggningar av handläggargruppen.

Figur 2 jobbspår-Kortutbildade

## Lokalt jobbspår ,vård och omsorg Gnesta kommun

Ansvarig kontaktperson  
Rektor SFI



[www.dua.se/nyanlanda](http://www.dua.se/nyanlanda)

## Lokalt jobbspår, vård och omsorg Trosa kommun

Ansvarig kontaktperson  
Rektor SFI



[www.dua.se/nyanlanda](http://www.dua.se/nyanlanda)

Det lokala jobbspåret som samverkansparterna utvecklar mot vård och omsorg.

**Ansvarig kontaktperson:** Mia Kihlstrand och Alexandra Degerman, Trosa Kommun.  
Helene Pettersson, Gnesta Kommun

**Medverkande arbetsgivare:** Trosa och Gnesta kommun, eventuellt privata aktörer

**Samverkansparternas ansvarsområden inom jobbspåret:**



**Trosa**  
KOMMUN

**GNESTA**  
KOMMUN

**Arbetsförmedlingen**

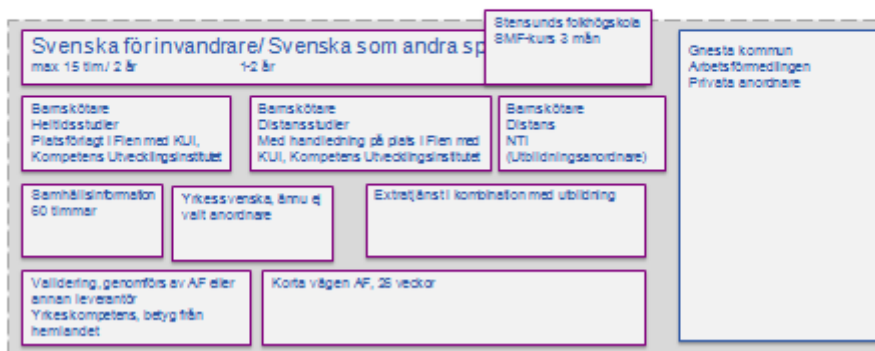
- Kartläggning/Yrkesbestämning: Arbetsförmedlingen
- Sfi: Kommunen
- Extern utbildningsanordnare
- Språkpraktik och datakurs: Kommunen

Figur 4 jobbspår-Barnskötare

## Lokalt jobbspår Barnskötare

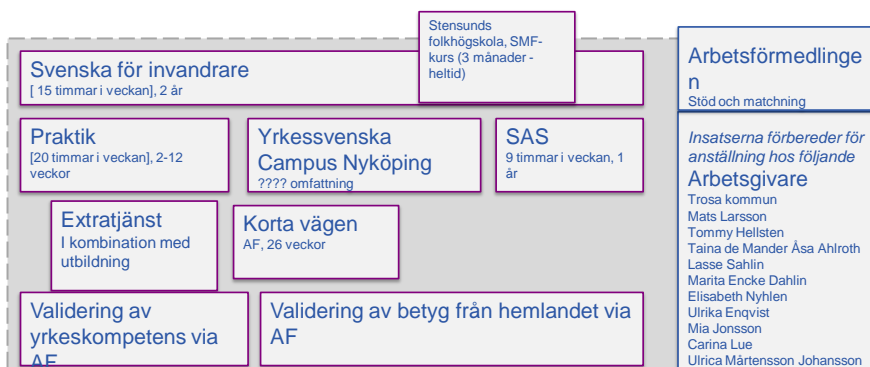
### Lokalt jobbspår barnomsorg/skola Gnesta kommun

Ansvarig kontaktperson  
Rektor SFI



### Lokalt jobbspår Skola/barnomsorg Trosa kommun

Ansvarig kontaktperson  
Rektor SFI



[www.dua.se/nyanlanda](http://www.dua.se/nyanlanda)



Samverkansparterna utvecklar ett jobbspår mot yrkesrollen barnskötare. Bland annat inom kommunerna råder en stor efterfrågan på barnskötare som kan tillgodose det omfattande rekryteringsbehovet inom området barn och utbildning.

**Ansvarig kontaktperson:** Alexandra Degerman, Trosa kommun. Helene Pettersson  
Gnesta Kommun

**Medverkande arbetsgivare:** De medverkande arbetsplatserna kommer att finnas  
bland förskolorna i Trosa och Gnesta kommun

**Samverkansparternas ansvarsområden inom jobbspåret:**

- Kartläggning/Yrkesbestämning: Arbetsförmedlingen
- Sfi: Kommunen
- Språkpraktik och datakurs: Kommunen

## **Samverkan och organisering av stöd till unga nyanlända som inte har en fullföljd gymnasieutbildning i syfte att målgruppen fullföljer en gymnasieutbildning och etablerar sig på arbetsmarknaden**

### **Befintliga studievägsalternativ för nyanlända ungdomar från 16 år**

Alternativ som finns är introduktionsprogrammen (IM) vilket innefattar Preparandutbildning, Programinriktat individuellt val, Yrkesintroduktion och Språkintröduktion samt samtliga högskoleförberedande program och yrkesprogram. Dock väljs högskoleförberedande program oftast bort av dessa elever.

### **Samarbete med gymnasieskolor kring nationella program**

Gnesta kommun har samverkan med Stockholmsområdet genom KSL gymnasieantagningen. Dessutom sker samverkan med Nyköpings, Strängnäs och Flens kommuner.

Trosa kommun samverkar med Nyköpings, Södertäljes, Botkyrkas och Salems kommuner samt landstinget Sörmland (Öknaskolan).

Trosas och Gnestas elever ska tas emot i första hand om de söker inom samverkansområdet. Överlämning sker via Studie- och Yrkesvägledaren. Vid behov kontaktas gymnasieansvarig/gymnasiehandläggare som regelbundet har kontakt med skolorna i samverkansområdet för uppföljning.

### **Uppföljning och särskilda stödinsatser**

Gymnasieskolorna ansvarar i första hand själva för stöd under studietiden oavsett om det gäller nationella program eller introduktionsprogram.

*Gnesta.* Vid behov av särskilda insatser kontakter skolorna gymnasieansvarig/gymnasie-handläggare i kommunen. De elever som inte får examen går in i kommunala aktivitetsansvaret (KAA) och följs upp inom ramen för det.

*Trosa.* Genom gymnasieuppföljningen pågår regelbunden kontakt med många skolor vilket ger insyn, underlättar samarbetet och ökar möjligheten att fånga upp elever som riskerar att inte fullfölja sin gymnasieutbildning. Skolorna vänder sig till hemkommunen om behov av särskilda stödinsatser och ska meddela hemkommunen om avhopp sker så att KAA tar vid.