

## **Bilaga**

# **Lokal Överenskommelse om samverkan mellan Region Gotland och Arbetsförmedlingen för att förbättra kompetensförsörjning och påskynda individers etablering i arbetslivet**



## Innehåll

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Parter</b> .....  | 3  |
| <b>2. Syfte</b> .....   | 3  |
| <b>3. Lokala mål</b> .....  | 3  |
| <b>4. Beskrivning av målgruppen</b> .....   | 3  |
| <b>4.1 Målgruppen unga som varken arbetar eller studerar</b> .....  | 3  |
| <b>4.2 Målgruppen individer som uppstår försörjningsstöd på grund av arbetslöshet</b> .....               | 4  |
| <b>4.3 Målgruppen individer inskrivna i etableringsprogrammet augusti 2020</b> .....                      | 4  |
| <b>4.4 Inskrivna på arbetsförmedlingen augusti 2020</b> .....   | 5  |
| <b>4.5 Analys av målgruppens behov</b> .....  | 6  |
| <b>5 Organisering av samverkan</b> .....  | 8  |
| <b>5.1 Arbetsförmedlingen bidrar i samverkansarbetet med</b> .....  | 9  |
| <b>5.2 Region Gotland bidrar i samverkansarbetet med:</b> .....   | 9  |
| <b>5.3 Arbetsförmedlingens lokala organisering</b> .....  | 9  |
| <b>6 Arbetsprocesser runt individerna</b> .....   | 10 |
| <b>6.1 Gemensam kartläggning och uppföljning av individers behov och förutsättningar</b> .....            | 11 |
| <b>6.2 Förberedande insatser inkl. förberedande spår</b> .....  | 11 |
| <b>6.3 Matchning till lokala jobbspår</b> .....   | 12 |
| <b>6.5 Stöd till unga som saknar fullföljd gymnasieutbildning och unga med funktionsnedsättning</b> ..... | 12 |
| <b>7 Kompetensförsörjning och lokala jobbspår</b> .....   | 13 |
| <b>7.1 Utmaningar i matchningen för kompetensförsörjningen</b> .....                                      | 14 |
| <b>7.2 Samverkan kring Jobbspår</b> .....   | 14 |
| <b>8 Jämställdhets- och ungdomsperspektiv</b> .....   | 15 |
| <b>8.1 Samverkan ur ett jämställdhetsperspektiv</b> .....   | 15 |
| <b>8.2 Samverkan ur ett Ungdomsperspektiv</b> .....   | 15 |
| <b>9 Uppföljning av samverkan</b> .....   | 16 |

## 1. Parter

Arbetsförmedlingen och Region Gotland - Vuxenutbildningen och Arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE) inom Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF)

## 2. Syfte

Att genom samverkan förbättra kompetensförsörjning och påskynda individers etablering i arbetslivet

## 3. Lokala mål

Framgår i överenskommelsen.

## 4. Beskrivning av målgruppen

Individer som för sin etablering i arbetslivet bedöms ha behov av stöd och insatser från både kommunen och Arbetsförmedlingen. Den lokala överenskommelsen skall specifikt beakta tre målgrupper:

- Unga som varken arbetar eller studerar
- Individer med kort utbildning och/eller som inte matchar den lokala arbetsmarknaden
- Nyanlända som under och efter etableringstiden inte gått vidare mot egen försörjning

### 4.1 Målgruppen unga som varken arbetar eller studerar

Antal unga som omfattas av kommunernas aktivitetsansvar var under 2020 (jan-sept) 335 stycken (179 killar och 156 tjejer). De tre vanligaste orsakerna till att en ungdom blir aktuell hos KAA är studieavbrott från introduktionsprogram, nationellt program samt studiebevis (ej fullständiga gymnasiebetyg).

Definitionen för unga som varken arbetar eller studerar ”UVAS” är:

- Unga mellan 16-29 år som är folkbokförda i Sverige och under ett helt kalenderår:
- Inte haft inkomster över ett basbelopp (47 300 kr 2020)
- Inte haft studiemedel, varit utbildningsregistrerad eller studerat vid SFI mer än 60 timmar.

Den senaste statistiken från MUCF, myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor) 2017 visar att andelen unga som varken arbetar eller studerar är fortsatt hög. Andelen unga som varken arbetar eller studerar har varit i stort sett konstant sedan mätningarna började år 2007.

Ungdomsarbetslösheten i Gotlands län var i augusti 2020 10,4 %. (7,7% bland kvinnor och 12,6 % bland män). Unga som varken arbetar eller studerar, inskrivna på lokala Arbetsförmedlingen (Gotland) som öppet arbetslösa och i program uppgick i augusti 2020 till ca 210 personer (70 kvinnor och 140 män). Unga med funktionsnedsättning: ca 40 personer, (12 kvinnor respektive 28 män). I Jobbgarantin för unga var i augusti 2020 ca 80 individer inskrivna (30 kvinnor och 50 män).

Konstateras att arbetslösheten på Gotland är högre bland unga män än kvinnor och att unga män med kort utbildning och funktionsnedsättning är fler jämfört med unga kvinnor.

## 4.2 Målgruppen individer som uppstår försörjningsstöd på grund av arbetslöshet

Trenden är att aktuella hushåll för försörjningsstöd pga. arbetslöshet stagnerar under våren för att sedan vara som lägst under sommaren. Men 2020 sjönk inte antal hushåll varpå ökningen varit större än tidigare år. Under perioden jan-aug år 2020 har 20 % fler hushåll aktuella på grund av arbetslöshet jämfört med samma period år 2019. Ökningen är densamma i alla ålderskategorier. Dock är det fler kvinnor som är aktuella i kategorin unga vuxna (18-24 år), och fler män som är aktuella i kategorin vuxna.

De som uppstår försörjningsstöd är inte en homogen, utan en stor grupp ”mellanlandar” på försörjningsstöd under några månader och är sedan självförsörjande igen. Bland de som blir kvar under längre tid kan man dock se flera gemensamma drag som: låg utbildningsnivå (oftast ej avslutat gymnasium bland de svenskfödda), liten erfarenhet av arbete, begränsat nätverk, återkommande psykisk ohälsa, diffusa missbruksproblem, många ensamstående män med konservativ syn på möjligt arbete, utlandsfödda med begränsat språk.

## 4.3 Målgruppen individer inskrivna i etableringsprogrammet augusti 2020.

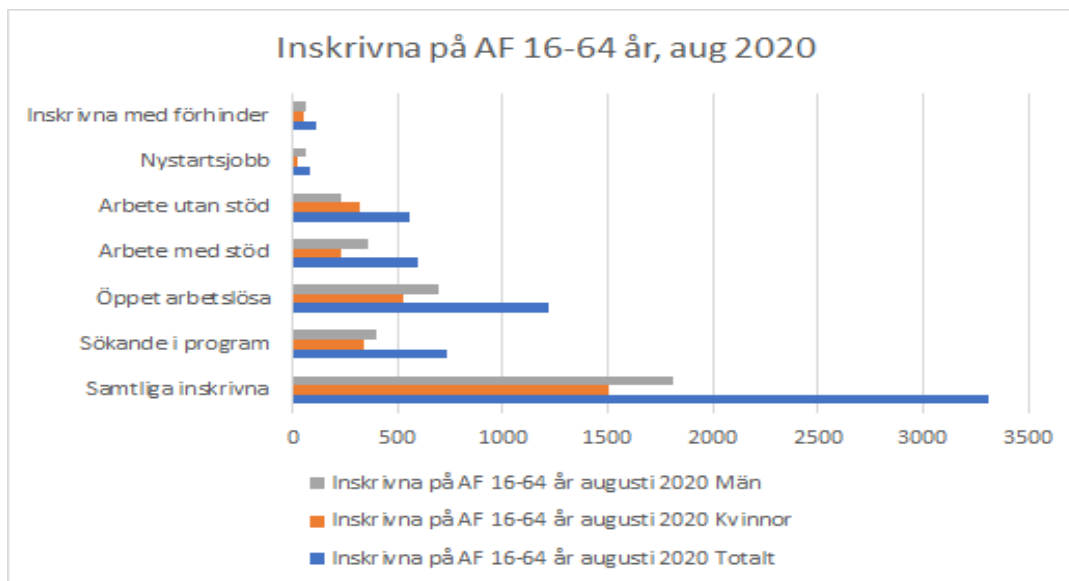
Antalet utrikesfödda inskrivna på Arbetsförmedlingen som öppet arbetslösa och/eller i program uppgick i augusti 2020 till ca 300 personer, jämnt fördelade kvinnor och män. Av ca 300 individer, var 100 långtidsarbetslösa och inskrivna i Jobb- och utvecklingsgarantin och 80 personer inskrivna i etableringsprogrammet, varav ca 35 personer med kort utbildning (max 9 år grundskola).

|  |  | <25 år    |          | 25-50 år  |           | >50 år    |          |          |
|--|--|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
|  |  | Totalt    | kvinnor  | män       | kvinnor   | män       | kvinnor  | män      |
| <b>Antal (ungefärligt) i etableringsprogrammet</b> |  | <b>80</b> | <b>5</b> | <b>10</b> | <b>34</b> | <b>21</b> | <b>5</b> | <b>5</b> |
| <b>Varav utbildning</b>                            | Eftergymnasial utbildning, kortare än två år   | 3         | 0        | 1         | 1         | 1         | 0        | 0        |
|  | Eftergymnasial utbildning, två år eller längre | 4         | 0        | 0         | 3         | 0         | 0        | 1        |
|  | Forskarutbildning                              | 0         | 0        | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        |
|  | Förgymnasial utbildning 9 (10) år              | 9         | 2        | 1         | 3         | 2         | 0        | 1        |
|  | Förgymnasial utbildning kortare än 9 år        | 25        | 2        | 6         | 7         | 9         | 1        | 0        |
|  | Gymnasial utbildning                           | 7         | 0        | 2         | 2         | 2         | 0        | 1        |
|  | Saknar formell grundläggande utbildning        | 32        | 1        | 0         | 18        | 7         | 4        | 2        |

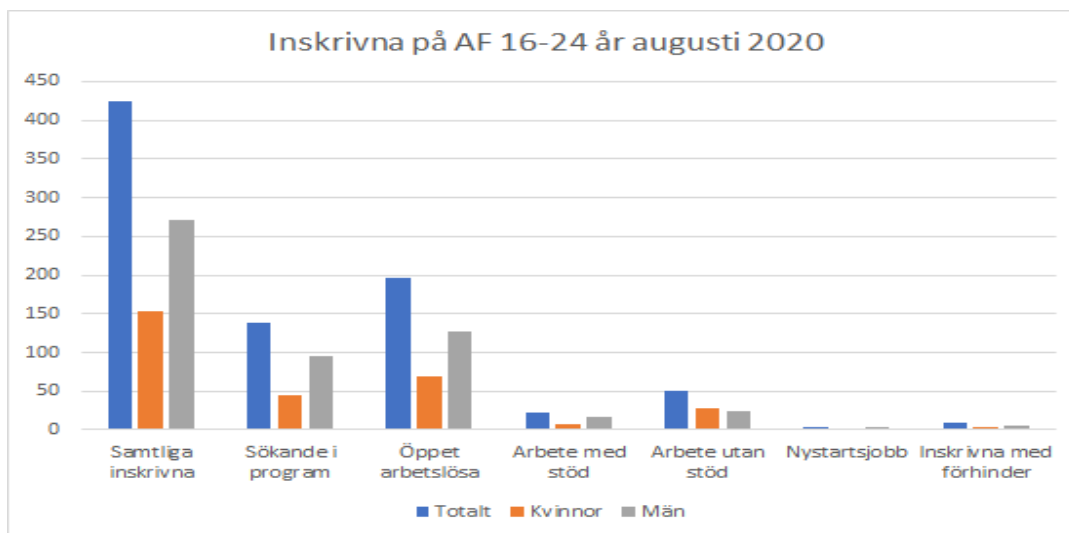
Etableringsprogrammet Gotland, utbildningsbakgrund, augusti 2020.

Sammanfattningsvis är nyanlända med kort utbildning (ca 35 personer) samt kvarstående långtidsarbetslösa som lämnat etableringen och inskrivna i Jobb- och utvecklingsgarantin (ca 100 personer) målgrupper för vidare kartläggning och analys av behov kopplat till bland annat lokala Jobbspår.

#### 4.4 Inskrivna på arbetsförmedlingen augusti 2020



Tabellen ovan visar samtliga inskrivna på Arbetsförmedlingen Gotlands län. Tabellen nedan visar *Sökande i program*: Jobb- och utvecklingsgarantin, Jobbgaranti för ungdomar, Etableringsprogrammet, Arbetsmarknadsutbildning, Arbetspraktik och Förberedande insatser.



Totalt var 424 unga 16-24 år inskrivna på arbetsförmedlingen i augusti, fler män än kvinnor.

Tabellerna nedan visar utbildningsnivå hos individerna inskrivna på arbetsförmedlingen, augusti 2020.

#### Utbildningsnivå 16-24 år

|                                   | Kvinnor | Män | Totalt     |
|-----------------------------------|---------|-----|------------|
| Saknar formell utbildning         | 8       | 13  | <b>21</b>  |
| Förgymnasial kortare än 9 år      | 8       | 19  | <b>27</b>  |
| Förgymnasial 9 år                 | 35      | 69  | <b>104</b> |
| Gymnasial                         | 92      | 157 | <b>249</b> |
| Eftergymnasial, kortare än 2år    | 6       | 3   | <b>9</b>   |
| Eftergymnasial, 2 år eller längre | 4       | 10  | <b>14</b>  |
| Forskarutbildning                 | 0       | 7   | <b>7</b>   |

#### Utbildningsnivå 25-64 år

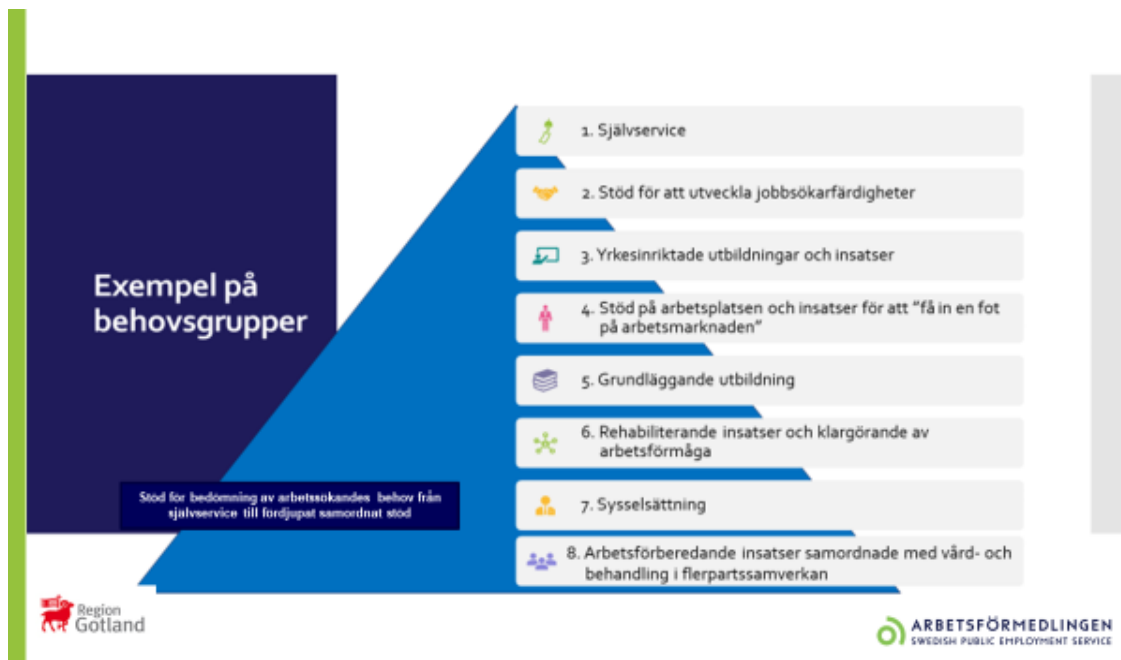
|                                   | Kvinnor | Män | Totalt      |
|-----------------------------------|---------|-----|-------------|
| Saknar formell utbildning         | 67      | 48  | <b>115</b>  |
| Förgymnasial kortare än 9 år      | 83      | 128 | <b>211</b>  |
| Förgymnasial 9 år                 | 180     | 328 | <b>508</b>  |
| Gymnasial                         | 553     | 703 | <b>1256</b> |
| Eftergymnasial, kortare än 2år    | 123     | 103 | <b>226</b>  |
| Eftergymnasial, 2 år eller längre | 320     | 225 | <b>545</b>  |
| Forskarutbildning                 | 7       | 7   | <b>14</b>   |

**Inskrivna med funktionsnedsättning** -- I åldersgruppen 16-65 år var i augusti 2020 totalt 3 306 inskrivna på Arbetsförmedlingen, Gotlands län. Av dessa var 1 131 individer registrerade med funktionsnedsättning, det motsvarar 34 % av samtliga inskrivna. Flertalet av dessa har arbete med stöd genom Arbetsförmedlingen eller deltar i något arbetsmarknadspolitiskt program. Öppet arbetslösa med funktionsnedsättning var: 74 kvinnor och 92 män.

#### 4.5 Analys av målgruppens behov

”Behovspyramiden” är framtagen som en gemensam översikt av olika behovsgrupper i syfte att underlätta dialogen kring vilka målgrupper DUA-insatser kan vara relevanta. Underlaget för behovsgrupper 1 – 7 är hämtade ur ett metodstöd till den arbetsmarknadspolitiska bedömningen som utförs på Arbetsförmedlingen inför att erbjuda rätt insats i rätt tid.

Bedömningen bygger på den arbetssökandes förutsättningar, arbetsmarknadens krav och behov, och Arbetsförmedlingens uppdrag. Behovsgrupperna 3 – 5 och 7 motsvarar främst de insatser som omfattas i DUA-överenskommelsen. Behovsgrupp 8 motsvarar insatser som erbjuds inom ramen för Samordningsförbundet Finsam och verksamheten JobbSam 3.0.



Exempel på behovsgrupper inom målgrupperna:

- Idag råder det stor brist på arbetskraft inom många yrkesområden. Bland de arbetssökande finns det personer som idag inte har rätt kvalifikationer för att ta jobb inom dessa områden, men som har motivation och förutsättningar för att med hjälp av arbetsnära insatser och kortare yrkesutbildningar kunna bli anställda inom bristyrkesområden. För dessa personer bör insatserna framförallt handla om yrkesinriktade utbildningar i form av arbetsmarknadsutbildning eller reguljär yrkesutbildning. Eventuellt praktik med syfte att pröva på yrket. Insatserna bör utformas i nära samarbete med potentiella arbetsgivare och vid behov kombineras med språkstöd i svenska. (Motsvarar behovsgrupp 3)
- Flera av de arbetssökande kan ta ett jobb men av olika skäl kan de behöva mycket stöd på arbetsplatsen den inledande tiden. Det kan också vara så att potentiella arbetsgivare upplever en generell osäkerhet gällande personens produktivitet. (Behovsgrupp 4)
- Antalet jobb att söka som inte kräver minst gymnasieutbildning blir allt färre. För de arbetssökande som inte har minst en gymnasieutbildning är därför reguljära studier ofta det som behövs för en varaktig etablering på arbetsmarknaden (Behovsgrupp 5)
- Vissa arbetssökande, ofta personer som blivit långtidsarbetslösa, kan ha låg motivation eller självkänsla och/eller olika former av sociala problem som gör det svårt för dem att vara på en arbetsplats eller påbörja studier. Innan mer arbetsnära insatser eller studier kan bli aktuella behövs ofta någon typ av meningsfull sysselsättning för att få rutiner i vardagen och undvika passivitet (Behovsgrupp 7)
- Pandemin har påverkat arbetslivets förutsättningar och följderna kommer förmodligen att bli långvariga. Den medföljande risken för långtidsarbetslöshet drabbar framförallt personer med högst förgymnasial utbildning, unga 18-24 år och utrikesfödda

## 5 Organisering av samverkan

Nedan beskrivs hur samverkan organiseras, vem gör vad och var besluten fattas.

**Strategisk nivå** - Styrgruppen fattar beslut i övergripande samverkansfrågor avseende inriktning, resurstilldelning och start och avslut.

**Operativ nivå** - Samverkansgrupp (chefsamverkan) fattar beslut om frågor som berör

**Styrgruppen** fattar beslut om övergripande frågor samt följer upp arbetet inom ramen för överenskommelsen. Styrgruppen består av följande representanter:

- Förvaltningsstrateg inom Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF)
- Enhetschef Arbetsförmedlingen (Af)
- Enhetschef inom Arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE)
- Rektor för Vuxenutbildningen (Vux)

**Chefsamverkan** träffas kontinuerligt för planering av samarbete och gemensamma insatser. Chefssamverkan ansvarar gemensamt för att samarbetet på handläggarnivå sker kontinuerligt och följs upp. De tar fram rutiner för samarbetet och följer upp arbetet utifrån denna överenskommelse. De har ansvar för att det årligen tas fram en uppföljningsrapport inom ramen för överenskommelsen samt redovisar resultatet för styrgruppen inför revidering.

Chefsamverkan består av följande representanter: Biträdande enhetschefer AIE, enhetschefer inom socialförvaltningen samt arbetskonsulent, sektionschefer Af, biträdande rektor för vuxenutbildningen, biträdande rektor för folkhögskolan.



**Organiserad samverkansmodell**



**Styrgrupp:** enhetschef Arbetsmarknads- och integrationsenheten, rektor Vuxenutbildningen,, förvaltningsstrateg UAF samt enhetschef Arbetsförmedlingen

**Chefsamverkan:** bitr. enhetschefer Arbetsmarknads- och integrationsenheten, bitr. rektor Vuxenutbildningen, biträdande rektor Folkhögskolan, enhetschef Stöd- och försörjningsenheten SOF, enhetschef Daglig verksamhet SOF, Arbetskonsulent SOF, samt sektionschefer Arbetsförmedlingen, VO Arbetssökande resp. VO Arbetsgivare

**Modell:**

- Behovsgrupper
- Insatser och nätverk
- Styrkort
- Chefs-samverkan
- Årshjul

Region Gotland ARBETSFÖRMEDLINGEN SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



### **5.1 Arbetsförmedlingen bidrar i samverkansarbetet med.**

- Enhetschef medverkan i styrgrupp
- Två sektionschefer i operativ chefsamverkan
- Arbetsförmedlare i arbetsgrupper (20%) och olika nätverk
- Företagsrådgivare och SIUS-konsulent
- Nätverk: Dialognätverket unga, Integrationsnätverket, nätverk karriärvägledare – reguljär utbildning

### **5.2 Region Gotland bidrar i samverkansarbetet med:**

- Chef Arbetsmarknads- och Integrationsenhet medverkar i styrgrupp
- Rektor Vuxenutbildningen medverkan i styrgrupp
- Förvaltningsstrateg medverkan i styrgrupp
- Enhetschef Stöd och försörjning medverkan i operativ chefsamverkan
- Två bitr. enhetschefer (AIE) medverkan i operativ chefsamverkan
- Två bitr.rektorer Vuxenutbildningen medverkan i operativ chefsamverkan
- Socialsekreterare 20%
- Tre Coachtjänster i samverkansinsatsen Vuxkomp
- Samordnare 50% i samverkansinsatsen Vuxkomp
- Lokaler för att bedriva samverkansinsatsen Vuxkomp
- Nätverk: Dialognätverket unga, Integrationsnätverket, nätverk karriärvägledare –reguljär utbildning

### **5.3 Arbetsförmedlingens lokala organisering**

Arbetsförmedlingen möjliggör för personligt stöd till individer som har behov av stöd, inklusive eventuell samlokalisering genom:

- Samarbetet ”Vuxkomp” där förmedlare medverkar på 20% i ett samverkansteam för gemensam kartläggning, planering och uppföljning av individer som ansöker om försörjningsstöd
- Återkommande strukturerad avstämning kring kvarstående arbetssökande som uppstår försörjningsstöd
- Skolsamverkan stödja individer med funktionsnedsättning som lämnar skolan vår- respektive hösttermin
- Integrationsssamverkan utveckla samarbetet kring individer för gemensam kartläggning, planering och uppföljning

Arbetsförmedlingen möjliggör samverkan med kommuner och arbetsgivare genom:

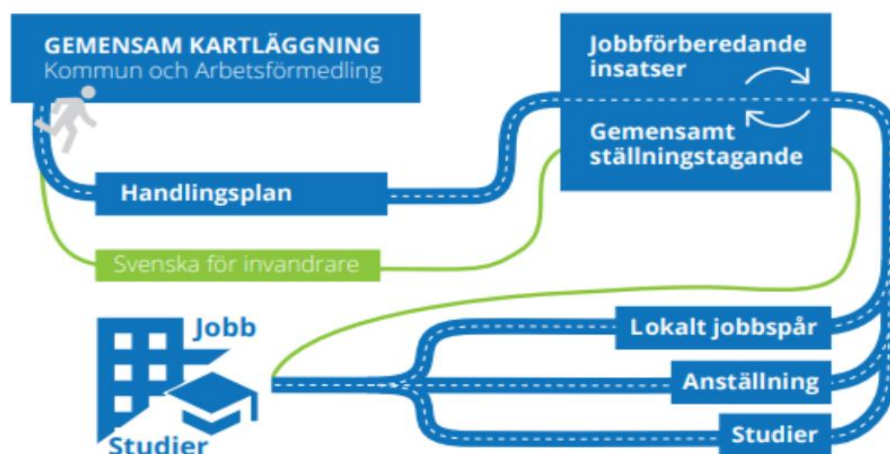
- Företagsrådgivaren representerar Arbetsförmedlingen i Kompetensplattformen och samarbetar med såväl HR och olika strategier inom Region Gotland samt övriga arbetsgivare på Gotland
- Arbetsförmedlare samarbetar med Region Gotland kring Extratjänster, OSA samt Diagonalen (riktar sig till personer med långvarigt behov av försörjningsstöd som erbjuds anställning med lönebidrag för utveckling under 1 år)

Arbetsförmedlingen har olika former för samråd och dialog med leverantörer och utförare av tjänster inom ramen för samverkan.

- Som ett led i reformeringen av Arbetsförmedlingens uppdrag och roll kommer olika arbetsförmedlingstjänster fortsatt upphandlas och utföras av fristående aktörer. Det innebär att samarbetet kring den enskilde individen kommer successivt att utföras i en ny kontext där representanter från olika fristående aktörer tillsammans med individen möter arbetsgivare och olika företrädare för andra verksamheter, kommuner och myndigheter. Arbetsförmedlingen har i dagsläget regelbunden dialog och samråd med leverantörerna, så kallade leverantörsdialoger, på nationell och lokal nivå. För närvarande erbjuds exempelvis följande arbetsförmedlingstjänster: Stöd- och matchning, Yrkes- och studieförberedande moduler samt Introduktion till arbete.

## 6 Arbetsprocesser runt individerna

Beskrivning av sammanhängande arbetsprocesser kring individerna: kartläggning, gemensamma ställningstagande om behov av fortsatt stöd, förberedande insatser och matchning till lokala jobbspår. Idag samarbetar parterna inom överenskommelsen i olika verksamheter riktat till individer i behov av stöd av gemensamma insatser för att nå eller närma sig egen försörjning via arbetet eller studier. Bilden nedan ger en tydlig målbild över att alla insatser som görs gemensamt ska via olika vägar leda till studier eller jobb för individen.



Figur 1. En sammanhållen process för individer med behov av stöd i samverkan.

Bilden är från DUA:s handledning för kommuner och Arbetsförmedlingen som vill utveckla samverkan.

I arbetet att hitta kvalitativa och effektfulla sammanhängande arbetsprocesser för individen arbetar vi inom DUA överenskommelsen med behovsgrupper och ett styrkort för att konkretisera styrning och målsättning med insatserna.

| Behov<br>(alla - behovsgrupp)   | Syfte/mål/<br>effekter  | Insatser  | Tidsperiod   | Ledning/styrrn   | Uppföljning/<br>Resultat<br>/Lärande |
|---|---|---|--|--|--------------------------------------|
| Långvarigt försörjningsstöd, långtidsarbetslös med funktionshinder 4, 7                           | Öka förutsättningar att finna, få och behålla arbete samt uppnå egenförsörjning   | <b>Diagonalen;</b><br>7 platser; praktik + Lönebidrag för utvecklingsanställning (LFU)  | 3 mån praktik<br>12 mån LFU  | Skriftlig ökning 2019-2021   | Af – SOF 2022                        |
| Ny i försörjningsstöd, kan tillgodogöra sig jobb-/studiespår 4                                    | Korta vägen till arbete/studier, korta tiden i försörjningsstöd<br>Samordnat stöd   | <b>VuxKomp;</b><br>Gem plan, programutbud, tät uppföljning<br>Kompletterande insatser för unga  | 3-6 månader  | DUA-styrgrupp<br>Arbetsgrupp=<br>chefssamverkan                                  | Löpande                              |
| Sökare gymnasieutbildning eller i behov av omställning för att möta behov på arbetsmarknaden 3, 5 | Fler till studier, reguljära studier och/eller arbetsmarknadsutbildning.<br>Utveckla gemensam kartl och upp Jobbspår          | <b>Utbildningsplikt<br/>Jobbspår<br/>SMF-kurs Folkhögskola<br/>Utb.nätverk: Af, Vux, Fhsk, Syv<br/>Arbetsgrupp: gem kartl Jobbspår</b>  | Pågår<br>Nya spår Q4 2020<br>Vår- och höst<br>Löpande 1g/mån<br>Q 4 2020 - | DUA-styrgrupp  |                                      |
| Ungdomar i behov av stöd för övergång skola-arbetsliv 4   | Obruten kedja, fler unga till arbete/studier.<br>Nätverk, kompetensutv.<br>Förlängd feriesatsning<br>Onboarding arbetsplatser | <b>Skolsamverkan, vår- och hösttermin</b><br><br><b>Dialognätverket</b> (handläggare)<br><b>Unga Jobb</b> (förlängning feriejobb)<br><i>"Alla behövs på Gotland" (ESF-proj)</i> | Pågående<br><br>Pågående<br>15/9-31/12<br><i>Planeringsfas ht-20</i>       | Reguljärt uppdrag<br><br>DUA-styrgrupp<br>DUA-styrgrupp<br>Styrgrupp Tillv. Gotl |                                      |
| Unga m försörjningsst. Unga som ovan med funktionshinder (SOF) 7                                  | Rusta och träna förmågor  | <b>"SMÖT"</b> (ESF-projekt Folkuniv, SOF)   | 2020-2022  | Styrgrupp Folkuniv   |                                      |
| Matchningsbar, behov av stöd för etablering på arbetsmarknaden 3, 5                               | Korta tiden till arbete, tillvarata kompetens, stärka förutsättningar till eg. försörjning.                                   | <b>Extratjänster</b> (55 platser)<br><b>OSA</b> (40 platser)<br><b>Intensiv-år</b>  | Pågående<br>Pågående<br>April 2021   | DUA-styrgrupp<br>DUA-styrgrupp<br>DUA-styrgrupp                                  |                                      |
| Arbetsförberedande, rustande insatser, 8  | Pröva och utveckla arbetsförmåga  | <b>Finsam/JobbSam</b>   | Pågående   | JobbSam styrgrupp  |                                      |



Utifrån arbetsmarknadspolitisk forskning och erfarenheter kan ett antal huvudsakliga hinder för personer att få ett arbete identifieras. Det handlar framförallt om avsaknad av grundläggande utbildning, avsaknad av den kompetens som efterfrågas, avsaknad av nätverk och aktuell erfarenhet, funktionsnedsättning och/eller ohälsa (fysisk och psykisk), otillräckliga färdigheter i svenska språket, diskriminering, låg motivation att söka arbete och olika sociala problem exempelvis missbruk eller svårigheter att anpassa sig till de normer som finns i arbetslivet.

Dessa hinder kan vara olika omfattande och vissa arbetssökande har flera samverkande hinder. Beroende på vilka hinder en arbetssökande har finns olika behov av insatser och stöd från Arbetsförmedlingen eller andra aktörer för att den arbetssökande ska få ett arbete eller påbörja studier. Att ge rätt insatser utifrån den arbetssökandes behov är avgörande för att insatser ska vara effektiva.

## 6.1 Gemensam kartläggning och uppföljning av individers behov och förutsättningar

Inom verksamheten Vuxkomp samverkar Socialförvaltningen, Arbetsförmedlingen och Utbildnings- och Arbetslivsförvaltningen kring individer som uppstår ekonomiskt bistånd och som bedöms ha behov av stöd för komma till egen försörjning via arbete eller studier. I samband med inskrivning till insatsen kartläggs individen gemensamt av samverkande parter för att handlingsplan för den enskilde skall tas fram och vara känd hos parterna. Uppföljning och avskrivning till annan insats/jobb/studier sker också i samverkan med samarbetande parter. Ett konstaterat utvecklingsområde är att dela och/eller utföra kartläggningar gemensamt för att identifiera individer till bland annat jobbspår.

## 6.2 Förberedande insatser inkl. förberedande spår

Se figur ovan om behovsgrupper.

Vuxenutbildningen erbjuder kontinuerligt och utifrån behov orienteringskurser av förberedande karaktär. Dessa orienteringskurser riktar sig bland annat till individer inom Vuxkomp men även som en insats för sfi-elever med syfte att motivera till studier och/eller etablering på arbetsmarknaden.

### **6.3 Matchning till lokala jobbspår**

Matchning till lokala Jobbspår sker i nära samarbete med Arbetsförmedlingen och Region Gotland. Formerna för samarbetet kommer att ses över och tydliggöras avseende olika arbetsprocesser samt roll- och ansvarsfördelning, parterna emellan.

### **6.4 Samverkan kring nyanlända som under och efter etableringstiden inte gått vidare mot egen försörjning**

I dagsläget har Vuxenutbildningen, Folkhögskola och Arbetsmarknad- och Integrationsenheten ett samarbete kring deltagare som gått ut etableringsprogrammet och uppfyller kriterierna till extratjänst. Grunden i denna samverkan är ett projekt med medel från Länsstyrelsen vid namn ”Steg ut” med fokus för elever som varit länge på SFI. Syftet är att eleverna ska närma sig arbete och få chans till praktik i kombination med SFI-studier och samtidigt motivera till en vidare språkutveckling. Nästa steg för flertalet av deltagarna är en möjlighet till extratjänst som en etableringsmöjlighet i arbetslivet men det kan även vara ett arbete eller vidare studier. Ett än mer utvecklat samarbete mellan verksamheterna ovan inom Region Gotland och Arbetsförmedlingen skulle vara gynnsamt för att skapa en mer sammanhållen process för individerna ut mot arbetslivet.

### **6.5 Stöd till unga som saknar fullföljd gymnasieutbildning och unga med funktionsnedsättning**

Inom Region Gotland är det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) organiserat inom enheten för Arbetsmarknad och integration och är benämnt Ungdomskraft. Grundläggande för uppdraget är att söka upp ungdomar i ålder 16 till 20 år som varken arbetar eller studerar och erbjuda dem vägledning. Huvudsyftet är att möjligaste mån få ungdomarna tillbaka till studier inom gymnasiet, men även till de verksamheter och myndigheter som ungdomen har behov av att träffa. En del ungdomar inom KAA är inskrivna vid Arbetsförmedlingen och ges där stöd både i grupp och individuellt. Av coacherna på Ungdomskraft får ungdomen fortsatt stöd, med bland annat att söka jobb, följa sin individuella planering, skriva CV, göra sin aktivitetsrapportering samt stöd vid planeringssamtal.

Unga som uppbär försörjningsstöd har möjlighet att få insatsen Vuxkomp, där coacher i samverkan med Socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen skapar en handlingsplan för att komma vidare till egen försörjning via arbete och/eller studier. För unga som saknar fullföljd gymnasieutbildning innebär handlingsplanen ofta en riktning mot studier.

För att öka studiemotivationen hos unga som saknar fullföljd gymnasieutbildning erbjuds hos Arbetsförmedlingen studieförberedande moduler hos kompletterande aktörer, även Vuxenutbildningen och Folkhögskolan inom Region Gotlands regi bedriver studiemotiverande kurser dit unga kan vända sig.

För att motverka avhopp samverkar Ungdomskraft nära gymnasieskolorna, Wisbygymnasiet och Gutegymnasiet som finns på Gotland via bland annat flerpartssamtal vid hög frånvaro.

I samarbete med grundskolorna arbetar Ungdomskraft förebyggande inför slutet av årskurs 9, detta för att minska risken för avbrott i samband med övergången till gymnasiet.

**För unga med funktionsnedsättning** som bedöms behöva arbetsförmedlingens stöd vid avslutade gymnasiestudier finns skolsamverkan där Arbetsförmedlingen och Särskolan med regelbundenhet träffas för att skapa goda överlämningar för individens fortsatta process mot arbete.

De unga inom Daglig verksamhet LSS inom Region Gotlands regi som bedöms ha en särskild anställning med stöd och/eller annan insats vid Arbetsförmedlingen samverkar arbetskonsulent vid LSS och Arbetsförmedlingen kring för att möjliggöra en god process vidare för individen. I vissa fall finns redan en mottagande arbetsgivare då individen haft en extern placering på en arbetsplats där möjlighet för exempelvis lönebidragsanställning finns.

Från och med juli 2020 ingår särskild utbildning för vuxna under den kommunala Vuxenutbildningen. En samordnare skall rekryteras för att bygga upp verksamheten i samverkan med Daglig verksamhet, Arbetsförmedlingen med flera och tillgodose gruppen med funktionsnedsättning möjlighet till vidare studier som kan öka chansen till arbete.

## **7 Kompetensförsörjning och lokala jobbspår**

Kompetensförsörjningsbehovet styr matchningen mellan utbud och efterfrågan på kompetens och förmågor. Gotlands län har, som övriga landet, en pågående generationsväxling med en förändrad befolkningssammansättning som har stor betydelse för de offentliga välfärdssystemen. Den demografiska utvecklingen mot en högre andel äldre medför att behoven inom välfärdssektorn – vård, stöd och service - förväntas öka under kommande år. Gotland har även säsongvariationer med en stark besöksnäring under sommarhalvåret.

Med den snabba automatiseringen och digitaliseringen står samhället och arbetsmarknaden för en ny utveckling som kommer att leda till ytterligare välstånd och där nya arbetstillfällen kommer att tillkomma samtidigt som många befintliga arbetsuppgifter kommer att förändras eller försvinna.

Näringslivet på Gotland domineras av små till medelstora företag, ca 90 procent av företagen har färre än fem anställda. Länet kännetecknas även av en hög företagsamhet med en av landets högsta andelar av nystartade företag per år. Vidare har Gotland en stor andel offentligt anställda (40%) varav Region Gotland, som länets största arbetsgivare har ca 7 000 (2019) anställda och statliga myndigheter på ön med ca 2 500 anställda.

Gotlands förutsättningar för kompetensförsörjning och lokala Jobbspår innebär:

- Att nya lokala Jobbspår kan initieras via behovsfångst bland arbetsgivare som har ett konkret rekryteringsbehov med vilka man upprättar en överenskommelse om ”spårupplägg” via reguljärutbildning, arbetsmarknads- och/eller rekryteringsutbildning samt former för urval av deltagare, genomförande, avslut inför anställning och utvärdering
- Att kompetensförsörjning även kan ske via ”branschspår” som motsvarar lokala Jobbspår för de individer som deltar på en redan befintlig reguljär yrkesutbildning och/eller arbetsmarknadsutbildning (där det råder efterfrågan inom branschen). I dessa fall har parterna gemensamt gjort ett ställningstagande i samarbetet kring individen och planerar ett enskilt ”spårupplägg” som omfattar kombinationsutbildning, stöd och uppföljning samt en mer sökandeariktad matchning mot exempelvis Extratjänst och/eller annan anställning hos arbetsgivare med rekryteringsbehov.

Region Gotland är undantaget kravet om samverkan med minst två ytterligare kommuner och har för avsikt att utbyta erfarenheter kring arbetet med lokala Jobbspår med andra kommuner med motsvarande förutsättningar på arbetsmarknaden som Gotland.

Följande former för lokala Jobbspår är aktuella:

- Förberedande Utbildningsspår för kortutbildade
- Kombinationsutbildningar (sfi+yrkesvux) inom exempelvis vård, service, hantverk/bygg m.m.
- Extratjänster och introduktionsjobb
- Rekryteringsutbildningar

### **7.1 Utmaningar i matchningen för kompetensförsörjningen**

Innan coronakrisen upplevde många arbetsgivare brist på arbetskraft med efterfrågade kompetenser. Sedan hösten 2019 har dock bristen på arbetskraft inom näringslivet dämpats från höga nivåer i takt med att konjunkturen successivt svalnat av. Parallellt med att högkonjunkturons topp har passerats har även arbetsgivarnas anställningsplaner blivit mer återhållsamma än tidigare, vilket är ett naturligt förlopp i en konjunkturcykel.

I vårens arbetsmarknadsprognos 2020 har den upplevda bristen i samband med rekrytering under det senaste halvåret dämpats ytterligare, men nivån är fortfarande över det historiska genomsnittet och efterfrågan på kompetens råder inom de flesta branscher på Gotland och ökar inför sommarsäsongen:

- Vård och omsorg; grundutbildade sjuksköterskor, undersköterskor inom hemtjänst och äldreboenden
- Utbildning; grundskollärare
- Privata tjänster: besöksnäring (service, hotell, restaurang, bageri, handel, städ), bygg, transport, industri, livsmedelsproduktion och verkstad
- Jord- och skogsbruk – ”gröna näringar”
- Teknisk och digital kompetens, genomgående i samtliga branscher

Arbetsgivarnas behov av kompetens och arbetskraft kartläggs vår och höst genom Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognos och löpande via Region Gotlands Kompetensplattform och olika branschråd. Genom rollen som Företagsrådgivare på Arbetsförmedlingen kommer samarbetet med arbetsgivare som har efterfrågan på arbetskraft att utvecklas och nya lokala Jobbspår att successivt startas.

### **7.2 Samverkan kring Jobbspår**

Arbetsförmedlingen och Region Gotland kommer att utveckla samverkan kring lokala Jobbspår avseende behovsfångst bland arbetsgivare med rekryteringsbehov samt arbetet kring enskilda individer avseende gemensam kartläggning och former för uppföljning och matchning. I detta utvecklingsarbete kommer modellen för Jobbspår att omfatta samtliga målgrupper aktuella för denna DUA-överenskommelse.

## **8 Jämställdhets- och ungdomsperspektiv**

Parterna ska bedriva samverkan med ett jämställdhets- och ett ungdomsperspektiv, det är dessutom viktigt att arbeta icke- normativt. Samverkan ska bidra till en ökad likvärdighet och minskad könssegregering. Utifrån kartläggning och analys kan konstateras att det råder en bristfällig strukturell samverkan kring dessa perspektiv. Arbetet med jämställdhet- och ungdomsperspektivet fungerar inom respektive verksamhet men behöver utvecklas inom ramen för samverkan mellan regionen och Af.

### **8.1 Samverkan ur ett jämställdhetsperspektiv**

Som ett led i DUA-kartläggningen av målgruppernas storlek och sammansättning och parternas syn på samverkan har konstaterats, utifrån ett kundfokus, att jämställdhetsperspektivet behöver tydligare beaktas i samarbetet kring individinsatser och i matchningen genom bl.a. Jobbspår.

Arbetsförmedlingens rapport: Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering? (Cheung, Workingpaper 2018:2) visar att män får ta del av arbetsnära insatser som arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb i högre utsträckning medan kvinnor får ta del av förberedande utbildningar och extratjänster i högre utsträckning. Detta kommer att vara ett viktigt gemensamt utvecklingsarbete inom ramen för DUA-samarbetet: tydligare styrning mot jämställdhetsintegrering, redovisa statistik och resultat könsuppdelat med kontinuerlig analys samt genomförande av workshops och andra relevanta utbildnings- och kompetenshöjande insatser.

### **8.2 Samverkan ur ett Ungdomsperspektiv**

Samverkan gällande unga är särskilt viktigt då bedömningen är att det finns grupper av unga som har svårt att komma in i arbetslivet oavsett konjunktur på arbetsmarknaden. Dessa unga är ofta personer med kort utbildning och/eller funktionsnedsättning som har behov av sammansatt stöd för att processen mot egen försörjning skall kunna ske. Samverkansarbetet kring unga har skett med utifrån de erfarenheter som uppkom i arbetet med UngKomp där det mer nära och koordinerat stöd till den enskilde var centralt för att nå egen försörjning. Dessa erfarenheter har byggts vidare på i Vuxkomp där gemensamma ställningstaganden och handlingsplaner tas fram.

För att nå målgruppen unga har en särskild satsning gjorts inom Vuxkomp under andra halvåret av 2020 som planeras fortgå då det är en målgrupp överenskommelsen kring samverkan mellan Region Gotland och Arbetsförmedlingen skall prioritera.

Inom Ungdomskraft (KAA) och Arbetsförmedlingen så finns ett samarbete upparbetat på handläggarnivå med regelbundna avstämningar kring regelverk och rutiner för att ge de unga inom Ungdomskraft goda förutsättningar för en vidare process utifrån sin handlingsplan och målbild. Vidare sker ett samverkansarbete gällande Feriejobb och Unga jobb där Region Gotland och Arbetsförmedling via gemensamma resurser samverkar för att skapa och underlätta arbete för unga inom regionens egna verksamheter som ett led att etableras i arbetslivet.

För unga med funktionsnedsättning finns en upparbetad skolsamverkan mellan skola och Arbetsförmedling för att möjliggöra stöd och skapa en sammanhållen process mot arbetslivet.

## 9 Uppföljning av samverkan

Som ett led i att utarbeta en ny DUA-överenskommelse har tidigare överenskommelser och strukturer för samverkan följts upp och utvärderats i syfte att finna en struktur/modell som förenklar, samordnar och effektiviserar en organiserad samverkan. Resultatet har medfört en strategisk förflyttning från många olika styr- och arbetsgrupper (ofta med samma representanter) till en mer sammanhållen modell för styrning och uppföljning. Från en oklar överblick av pågående insatser (med risk för dubbelarbete) till en sammanhållen karta/översikt/styrkort.

Från ett mer reaktivt arbetssätt till ett mer proaktivt och träffsäkert samarbete genom att organisera samverkan med tydlig uppdelning av styrgrupp, chefsamverkan och samverkan på individnivå inkluderat handläggarnätverk. Vidare avses att arbeta utifrån en strukturdagordning med löpande behovsanalyser och resultatuppföljning, använda styrkortet för utvärdering och lärande samt upprätta ”årshjul” för olika möten inkluderat revidering av överenskommelsen. På detta vis systematiserar vi även samverkan som en reguljär verksamhet och kan, vid behov, anpassa upplägg och former utifrån parternas ändrade förutsättningar.

