



Överenskommelse om
fördjupad samverkan och
utformning av lokal modell för samverkan
om nyanländas etablering på
arbetsmarknaden

Innehållsförteckning

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Del 1. Kartläggning och analys | 3 |
| 1.1 Kartläggning och analys av det lokala kompetensförsörjningsbehovet..... | 3 |
| 1.2 Målgruppen sammansättning och behov..... | 3 |
| 1.3 Samlad analys av kartläggningarna | 4 |
| | |
| Del 2. Hur arbetet ska organiseras och bedrivs | 7 |
| 2.1 Verksamhet i samverkan | 7 |
| Vad vi vill utveckla | 8 |
| 2.2 Arbetsprocessen kring individerna | 9 |
| Introduktionspaketet (Introt)..... | 9 |
| SAE..... | 9 |
| Svenska språket..... | 9 |
| SO bas..... | 9 |
| SO fördjupning | 9 |
| Jobb och studier - JoS..... | 9 |
| Jobbskills med CV och personligt brev | 10 |
| Motiverande föreläsningar | 10 |
| Förspår..... | 11 |
| 2.3 Lokala spår..... | 11 |
| Servicespåret för kortutbildade | 11 |
| Lagerarbetarspåret..... | 12 |
| Butik/Livsmedel..... | 12 |
| Hur har vi lockat arbetsgivarna | 12 |
| 2.4 Exempel på lokala spår | 13 |
| | |
| Del 3. Unga nyanlända mellan 16-24 år | 13 |
| IM-Programmet..... | 13 |
| Arbetsförmedlingen..... | 14 |

Del 1. Kartläggning och analys

1.1 Kartläggning och analys av det lokala kompetensförsörjningsbehovet

Kartläggningen har genomförts genom att tittat på företagens och den offentliga sektorns kompetensförsörjningsbehov, den statistik och de lokala prognoser som görs av arbetsförmedlingen varje år. Intervjuer har gjorts med både arbetsförmedlingens företagsrådgivare och kommunens näringslivskontor. Uppsökande av privata företag och några av kommunens verksamheter har skett för att få en adekvat kartläggning av kompetensförsörjningsbehovet.

De största branscherna med stort behov kompetensförsörjning som kartlades var:

1. Vård och omsorg
2. Kost/Restaurang och Städ
3. Lagerarbetare
4. Pedagogiskt arbete
5. Byggbranschen
6. Tillverkningsindustrin
7. Transport
8. Försäljning och service

1.2 Målgruppens sammansättning och behov

Statistiken kommer från arbetsförmedlingens system. Då arbetsförmedlingens system inte kan ge oss det vi behöver har set gjorts deltagarenkät av etableringsdeltagare med hjälp av SFI-skolorna. Falun hade per sista september 2017 361 personer inskrivna deltagare i etableringen. I jobb- och utvecklingsgarantin och ungdomsgarantin finns 67 nyanlända, sammanlagt 428 personer.

Utbildningsnivå för kortutbildade i etableringen och i jobb- och utvecklingsgarantin uppgår till 55 %. Utbildningsnivån på gymnasial nivå uppgår till 20%. I de grupperna finns många potentiella personer som kan och har möjligheter att kunna gå yrkesutbildning på gymnasienivå men också att gå till vidare högre studier.

Det finns omkring 100 personer som har eftergymnasial utbildning i Falun. Av dessa har mindre än hälften fullföljt sin utbildning. Resultatet av statistiken visar att könsfördelningen är lika bland män och kvinnor. Verkligheten visar att det finns ett mörkertal hos kvinnor som inte är inskrivna då de är hemma och tar hand om barnen.

Kvinnor med utomeuropeiskt ursprung som finns och som uppbär försörjningsstöd jobbas det med i ett projekt parallellt på förvaltningen, med liknande insatser som inom DUA:n. De deltagarna kommer att ha möjligheterna att delta i de lokala spåren när de är redo.

Målgruppens största kompetenser och deras behov som kartlades var:

- Försäljning och service
- Pedagogiskt arbete
- Kost/restaurang och Städ
- Vård och omsorg
- Transport

1.3 Samlad analys av kartläggningarna

Analysen av arbetsmarknadsläget och kompetensförsörjningsbehovet i Falu kommun är om man tittar och lyssnar på arbetsförmedlingens prognoser och statistiker – alla jobb är bristyrken.

Resultaten av kartläggningarna, både de bristyrken som finns och de behov som deltagaren har så stämmer de väl ihop med varandra. De största behoven hos arbetsgivarna bör kunna tillfredsställas av vår målgrupp i deras önskan om behov och den kompetens de besitter och i förhållande till det utbud av gymnasiala utbildningar som finns inom kommunen och arbetsförmedlingen.

Det svenska språket är viktigt för att ta nästa steg mot arbete och det poängterar företagen och arbetsplatser vid dialog om praktik och arbete. Vikten av att ha en större tolerans mot bruten svenska på arbetsplatserna önskas i större utsträckning och att arbetsplatserna har möjligheter att ta emot fler nyanlända på studiebesök och språk- och arbetspraktik.

Även de mjuka kompetenserna är oerhört viktiga att fylla på med. Det handlar om inställning, vilja, intresse, att se på de kulturella skillnaderna i ett jobb och att se vikten av skillnaden mellan vad det innebär att ha ett jobb här i Sverige mot i det forna hemlandet och försöka få en förståelse och smidighet i övergången. Här är det viktigt att förstå att i det här läget där arbetsgivaren har svårt att få tag på kompetens är det viktigt att arbetsgivaren får lära känna den nyanlända och få ett engagemang på arbetsplatsen för få in en ny person, en ny kultur.

Falu kommuns arbetsgivare har ändå inte i dagsläget den brist på arbetskraft som det finns i större städer, där individer får arbete innan de hinner gå klar sin yrkesutbildning. Falu kommun har heller inte det stora utbildningsutbud för att tillfredsställa arbetsgivarnas alla behov. Här krävs strategier, proaktivt och envetet arbete för att hålla igång arbetsgivarna tills det verkligen blir brist i deras branscher.

Sammantaget är dessa ovanstående helt klart utvecklingsområden för arbetsgivarna, kommunen och arbetsförmedling men även för våra auktoriserade utbildningsanordnare.

Konsekvenserna av utbildningsplikts införande gör att vuxenutbildningen och arbetsförmedlingen behöver ha en tät och god samverkan för att finna bra och breda utbildningsalternativ. Här blir även det förebyggande arbetet viktigt med motiverande samtal/kurser, vägledning och arbetsmarknadskunskap i fokus för att slutresultatet ska bli gott.

Förvärvade kunskaper hos de nyanlända som inte är formella är svårt att få fram då Arbetsförmedlingens system är trubbigt och det är svårt med dagens arbetssätt att ha den kompetenskänedom som krävs för att känna till detta. Det behövs jobbas med metoder, rutiner och utvecklande av system för arbetsförmedlingen för att få deltagarna "upp på väggen", göra dessa personer synliga, veta vilka kunskaper de besitter och kunna marknadsföra dessa på rätt sätt.

I kontakten med Region Dalarna kommer det fram att utbildningsplatserna i länet och även i Falu kommun inte är för få till antalet. Problemet är snarare att de som tar en plats blir inte färdiga och en del blir färdiga men kommer inte ut i anställning av olika anledningar. Här behövs insatser för att vägleda till rätt yrke, för att ge förberedande orienteringskurser för att den nyanlände ska få kunskap om svensk arbetsmarknad och lära sig svenska språket i samband med språkpraktik och en dialog med arbetsplatser och utbildningsföretagen.

Det företagen uttrycker är att i de enkla jobben är det viktigare att utbildningen går ut på att lära deltagarna att komma i tid, ta sig till jobbet och att man har en supported employment-funktion där utbildningsföretagen kan lära hur det går till praktiskt i form av bilder på arbetet tillsammans med yrkessvenska, studiebesök, osv.

Här är de branscher Falu kommun vill utgå ifrån i de lokala spåren.

Vårdpersonal servicebiträden – vårdbiträden – undersköterska

Här finns ett enormt behov i framtiden. Kommunen och landstinget vill anställa minst 100 undersköterskor per år de närmaste fem åren.

Vuxenutbildningen har möjligheter att utbilda undersköterskor, vårdbiträden och servicebiträden. Förslaget som SKL och Kommunal har - att skapa en utbildning till vårdbiträde, är ett exempel på hur våra målgrupper har chansen att komma in på arbetsmarknaden. Kommunen och Kommunal i Falun har ännu inte hunnit ta steget fullt ut att anställa vårdbiträden och eventuella servicebiträden officiellt. Vuxenutbildningen har börjat utbilda mot dessa yrkesgrupper och hoppas att arbetsplatserna bestämmer sig för att frigöra kompetens till enklare jobb, lagom till att de är färdigutbildade. Att frigöra kompetens kan t.ex innebära att sjuksköterskan få kompetens för att klara delar av läkarens jobb och att undersköterskan få kompetens för att klara delar av sjuksköterskans jobb och

därmed frigörs kompetens för att bereda plats till enklare sysslor så att ett servicebiträde och vårdbiträde kan anställas.

Dialog med Landstinget på olika nivåer inom HR-avdelningarna har förts under hösten för att få till överenskommelser med de lokala spåren. De jobbar med stora centrala beslut som tar tid och därför finns ingen central överenskommelse än.

Kost/restaurang och städ

Inom restaurang har man en stor personalomsättning och här har branschen brist på alla slags yrkeskategorier, främst kockar. Restaurangbranschen har ökat kraftigt under senare åren här i Falun. Initialt kommer samarbetet främst att ske med kommunens serviceförvaltning och en eller två privata lunchrestauranger.

Här finns många fina karriärmöjligheter i branschen då många yrken ingår såsom, städare, plockare, salladsansvarig, diskare, restaurangbiträde, kostbiträde, kock, servitör/hovmästare, samt olika slags ansvariga/chefer, m.m.

En bra utbildning som ger den anställde kännedom om de regler och de rättigheter som råder på den svenska arbetsmarknaden inom restaurangbranschen är viktig.

Erfarenheter från tidigare rekryteringar till utbildningar inom restaurangbranschen visar att målgruppen helst vill ha sin praktik på kost- och lokalvårdsavdelningar på kommun och landsting. Dialogen med de privata krögarna är igångsatt via vår utbildningsanordnare som är aktiv för att få krögarbranschen att marknadsföra sig till målgruppen. Här handlar det om ett långsiktigt arbete då målgruppen har blandade utbildningsnivåer och det tar olika lång tid att ta sig in i restaurangbranschen för de nyanlända.

Hemstädning hos de privata städbolagen är ett skriande arbetskraftsbehov där DUA försiktigt kliver in med praktik från vårt lokala spår och ser om det finns möjligheter till anställningar över tid.

Lagerarbetare

Manpower i Falun jobbar med ett företag som behöver arbetskraft inom lager. Manpower behöver en stor volym av arbetskraft under vissa perioder om året. De har flest annonser på Platsbanken här i Falun och även en stor personalomsättning.

Att för den nyanlände ta sig in på den svenska arbetsmarknaden via bemanningsbranschen är ett ypperligt sätt. Den nyanlände känner ofta inte till bemanningsbranschen och de möjligheter den kan ge dem.

Del 2 Hur arbetet ska organiseras och bedrivas

2.1 Verksamhet i samverkan

Då AIK-förvaltningen består av arbetsmarknadsenheten, integration och vuxenutbildningen har vi jobbat tillsammans i olika konstellationer under flera år. Kommun och arbetsförmedling är redan samlokaliserade och samverkan sker redan idag på alla enheter.

Styrgruppen som bildades redan på våren 2017 beslutar och leder arbetet består av chefer från både arbetsförmedlingen och AIK-förvaltningen.

En operativ grupp och en samverkansgrupp med personal från arbetsförmedlingen, vuxenutbildningen, kompletterande aktörer och SFI-skolor. Grupperna träffas med jämna mellanrum och här har vi för avsikt att en av dessa grupper ska utvecklas till uppföljningsmöte för att diskutera även enskilda elevers utveckling inom etableringen. Förslaget som ligger är att ansvaret för uppföljningsmötet ska ligga hos arbetsförmedlingen som sammankallar och håller i dagordning.

Samverkan kommer att ske med den befintliga personalen inom kommunen och arbetsförmedlingen. En översyn i verksamheterna är ett led i den här utvecklingen med nya arbetssätt. Effektivitet i början för den nyanlände med rätt information och samverkan ger förhoppningsvis även kortare ledtiderna i verksamheterna och mer tid och resurser kan läggas på den som behöver mer hjälp och åtgärder.

Företagens behov av arbetskraft har ökat dramatiskt under sista tiden och företagen är mer angelägen att ta emot målgruppen. Stöd i form av handledning och språkstöd för den nyanlände i samband med uppstart av praktik och olika former av stödanställningar har under åren varit en framgångsfaktor som ytterligare ökar möjligheten för vår målgrupp till egen försörjning. Det kommer att utvecklas under år 2018.

I kommunen drivs ett ESF-projekt, Breddad rekrytering, som vi samarbetar med för att stärka arbetsplatserna inom omvårdnad, kost och service till att bli mer attraktiva så att medarbetare vill arbeta vidare, utvecklas och trivas. Dessutom jobbar de med att utveckla en modell som bidrar till ökad rekrytering av utlandsfödda till berörda enheter i projektet och därigenom bidra till integration. Enheterna driver ett utvecklingsarbete med hög delaktighet kombinerat med utbildning kring värderingar, jämställdhet och integration. Praktikhandledare utbildas under tiden för att kunna ta emot praktikanterna. Det här samarbetet har redan börjat med att det tillhandahålls praktikanter till projektet och som kan så småningom bli anställda ute på kommunens omsorgs- och serviceförvaltningar.

Under 2018 startar "Jobbmatchning i Falun", www.jobbmatchningfalun.se som är ett samverkansarbete mellan kommunen och arbetsförmedlingen som syftar till att företagen i Falu kommun ska på ett lätt och säkert sätt kunna kontakta och bli kontaktad om deras kompetensförsörjningsbehov. Det har utvecklats från den kompetenslots som finns anställd inom förvaltningen och den kontakt med arbetsförmedling och arbetsgivare. DUA Falun jobbar för att etableringen på arbetsförmedlingen kan stå beredda med kandidater som är jobbredda med CV och personligt brev.

Utvecklingsledaren för DUA, som medfinansieras av Samordningsförbundet Finsam Falun som ingår i styrgruppen, leder fortsättningsvis utvecklingen framåt under hela 2018 tillsammans med styrgruppen.

Vad vi vill utveckla

De utvecklingsområden som identifierades i workshopen, arbetsgruppen och enkäterna blev till följande utvecklingsområden:

- Inaktivitet då personnummer väntas in från skatteverket
- Kompetenskännedom av deltagarna i etableringen
- Kartläggning/handlingsplan/planering
- Arbetsmarknadskunskap
- Vägledning i ett tidigare stadium
- Stress för att komma i jobb då lag om uppehållstillstånd ändras
- Svenska språket, mer flexibelt i tid och rum, annat upplägg
- Synliggöra de nyanländes kompetens med CV och personligt brev
- Uppföljningsmöten och kunskapsöverföring mellan olika personalgrupper om den nyanlände för bästa möjliga positionering inför framtiden och egna försörjning.
- Permanenta tidiga insatser i yrkesorienterande kurs
- Risken att fastna i SFI och inte komma ut i praktik och på arbetsmarknaden

Upptäckten att den nyanlände går utan aktivitet tills den får sitt personnummer och heller inte då kan anmälas till SFI innan dess har förändrat mycket av arbetet framåt.

Den tidsvinst vi gör på att förenkla, börja tidigare, redan efter första veckan de kommer och effektivisera vägen till etablering för den nyanlända är cirka 4 -12 veckor. Tidigare start med språk, samhällsinformation, vägledning och information om arbetsmarknaden i Sverige förhindrar passivisering och ger motivation till egen försörjning. Att kunna göra denna tidsvinst ser Falu kommun som framgångsfaktorer och grundbulten i DUA-arbetet.

Sättet att få en kompetenskännedom är ett långsiktigt arbete som ska utvecklas. För tillfället samarbetar vi med att kommunen skickar listor till arbetsförmedlingen på individer som går på de auktoriserade SFI-skolorna för att finna ut vilken SFI-nivå det går. Därifrån kan arbetsförmedlingen ta ut personer till information om yrkesutbildningar utifrån språkkunskaper.

2.2 Arbetsprocessen kring individerna

Falu kommun har under hösten 2017 och under första månaden 2018 haft ett inflöde av nyanlända på totalt cirka 8-10 personer i månaden.

Introduktionspaket (Introt)

Efter den första veckan startar ett sex veckors långt Intropaket. Första starten blir den 12 mars 2018. Tolk/språkstödjare kommer att finnas med under hela Introt.

SAE – Systematiserat arbetssätt inom etableringen

Arbetsförmedlingens arbete med SAE görs på sedvanligt sätt och startar samtidigt som intropaketet. Rutiner och metoder ska ses över för att anpassas till övriga aktiviteter och att det kan göras i samverkan med kommunen till nytta för ett effektivare arbete som gynnar den nyanlände.

Svenska språket

Svenska språket, ett språkbud där man använder sig av till största delen kommunikativ svenska med två-tre pass i veckan.

Här görs även en kartläggning i det svenska språket/språklig förmåga på varje person. Resultatet används för att placera personen på rätt SFI-nivå, eventuella språksvårigheter. Den nyanlände ska ha en klar plats i vald SFI-skola när intropaketet är slutfört. Svenska språkets lärare kommer att använda sig av en suggestopedilikt andragogik.

Språkpraktik

Språkpraktik kommer i anslutning till förvaltningens projekt "Språkresan" komma igång under våren på enheten Arbetscenter och Redoo.

SO Bas

Samhällsinformationen kommer att bestå SO Bas. SO Bas är en förenklad information som är en del av den obligatoriska SO-informationen. 1) Välkommen till Sverige - Falun, 2) Rättigheter och skyldigheter, 3) Svenska modellen och socialförsäkringen, 4) Jämställdhet, 5) Internet, mobil, BankID, Apotek och privatekonomi, 6) Datorn i vardagen.

Hälsa

Landstinget Dalarna driver Hälsoskolan, ett länsövergripande projekt för nyanlända som kommer att ingå i intropaketet.

Jobb och studier - JoS

JoS är arbetsmarknadskunskap, vägledning och information om studier. JoS görs av arbetsförmedlingens handläggare och vuxenutbildningens studie- och yrkesvägledare. Tonen och informationerna ska vara inspirerande och motiverande och intensifieras ju längre den nyanlände varit här.

Här är förhoppningen att varje nyanländ blir synlig med hjälp av arbetsförmedlingens kartläggning, bli vägled utifrån sin person men också utifrån behovet på arbetsmarknaden, sitt CV för den lokala arbetsmarknaden och Jobbmatchning i Falun. Gruppvägledning och vägledningssamtal kommer in redan från början och ska följa den nyanlände genom hela etableringen och ska presenteras med en aktuell och levande studieplan för varje individ.

Besök från och hos branscher och även visa på de lokala bristyrkena och de största branscherna blir viktigt för deltagaren. Även besök från utbildningsanordnarnas elever som själva är nyanlända. I slutet av intropaketet ska säcken knyts ihop och deltagaren ska ha en planering för framtiden och känna till vägledningscentrum och arbetsförmedlingen och deras möjligheter till att ha fortsatt kontakt och serviceutbud.

Jobskills med CV och personligt brev

Den nyanländes behov av att vara jobbreedy så tidigt som möjligt kommer arbetsförmedlingen att hjälpa till med deltagarens CV för alla nyinskrivna i Jobskills/Europass.

Motiverande föreläsningar

Den nyanlände ska få en bra grund att stå på för att förbereda sig på den svenska arbetsmarknaden. Att rusta deltagarna för att de ska bli inkluderade i byggandet av Falun och att tydliggöra individens eget ansvar för sin försörjning. Att prata om jämställdhet, trygghetslagar, tvåförsörjarmodellen, visa samhället stöd men även hur våra förväntningar ser ut.

SCHEMA INTROPAKET

| | Måndag | Tisdag | Onsdag | Torsdag | Fredag |
|-------------|------------|------------------|-----------------|---------------------------|----------------------|
| FM 9-12 | Språk gr 1 | | Språkpraktik | Språk gr 1 | Motivation gr 1+2 |
| EM 13-16 | | SO BAS gr 1+2 | Hälsa gr 1+2 | JoS Info/Vgl gr 1+2 | Språk gr 1 |

Förspår

Förberedande yrkesorienterande prova-på-kurser i kombination med SFI kommer att startas under våren där deltagarna har chans att testa olika yrkesinriktningar och samtidigt lära sig yrkessvenska. Det ska ge en inblick i yrket och vara en inspiration för yrket och att se och upptäcka svensk arbetsmarknad.

Här ska alla aktiviteter som är riktade mot ett yrke permanentas och ha en tydlig struktur så småningom. En person i etableringen ska alltid ha chansen under eller alltid efter sin SFI-kurs erbjudas prova-på-kurser i olika yrken, yrkesorienterande kurser-pre-skarpa utbildningar och med regelbundna tider under året.

2.3 Lokala spår

Utifrån kartläggningen av målgruppens behov och önskemål och den möjlighet som arbetsförmedling och vuxenutbildning har att utföra utbildningar kommer Falu kommun att starta följande 4 lokala spår för deltagaren:

Kortutbildade: Servicespåret som består av tre spår:

- lokalvård
- kost/restaurang
- vård

- Spår Lagerarbetare

Servicespåret för kortutbildade

Tanken är att servicespåret ska starta regelbundet tre-fyra gånger per år. Servicespår är till för de kortutbildade och är en sammanslagning som utmynnar i tre olika spår, vård och omsorg, lokalvård och kost/restaurang. Vissa yrken inom service, t.ex inom vård och omsorg innehåller alla tre delarna och vissa arbetsgivare har kombinationstjänster städ och kost och därför har dessa slagits samman. Här kommer vi att arbeta med Anderssons Städ, några privata lunchrestauranger, vård- och omsorgsförvaltningen i Falu kommun och Landstinget Dalarna.

Erfarenhetsmässigt tar det tid för dessa personer som är kortutbildade att komma i arbete och här kommer de att ha en längre handlingsplan där man bygger på den nyanländes utbildning bit för bit varvat med praktik, språkstudier, anställningar. Som exempel kan det första jobbet vara sommarvikariat i vårdnära tjänst eller lokalvård, som sedan byggs på att få en längre tjänst som servicemedarbetare, diskare, vårdbiträde och till slut, för några av dem,

utbilda sig och arbeta som undersköterska, ekonomibiträde och/eller hemstädning i privata hem.

Här går de som har klarat SFIb och uppåt.

Vi startade servicespåret den 15 januari 2018 och utbildningen slutar den 25 maj 2018. Utbildningen är på 19 veckor med praktik efter fyra veckors introduktion.

Deltagaren är eventuellt berättigad till anställning efter utbildningen med stöd från Arbetsförmedlingen.

Det är 18 deltagare, 16 kvinnor och 2 män.

Lagerarbetarspåret

Tillsammans med bemanningsföretaget Manpower startas ett lagerarbetarspår.

Utbildningen består av yrkesorienterande kurser, studiebesök, praktik. Utbildningsföretaget jobbar med en sorts supported employment, i det här fallet vill säga att läraren har studerat arbetet på plats för att sen lära ut det till deltagarna i skolan.

Utbildningen är på 10 veckor. Innan utbildningens slut gör företaget ett urval av de kandidater som får ytterligare 1-5 veckors praktik och efter det anställning under minst sex månader.

Här has det för avsikt att få in språkstöd in i företaget som en brygga mellan de anställda och våra praktikanter, något som inte är löst än.

Urval görs från kommunens verksamhetssystem där arbetsförmedlingens handläggare kallar de med den kompetenskänedom de har och från den språknivå som behövs.

Deltagarna ska ha klarat SFId-nivå/SAS.

Utbildningen beräknas komma igång under mars/april.

Butik Livsmedel

Startas under våren och med dialog med de livsmedelskedjor som finns i Falun. Under våren 2018 kommer en stor livsmedelsbutik, COOP, etablera sig och här är kontakt gjord med avsikt att få till ett praktik- och jobbspår.

2.4 Exempel på lokalt spår

Här ser ni upplägget för servicespåret.

Lokalt jobbspår

VÅRD Vårdnära tjänster

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>15/1-15/2 BAS STÄDUTBILDNING med Svenska (YA) 100% På plats hos utbildningsanordnare (YA). Heltid fem dagar/vecka</p> | <p><i>Insatserna förbereder för anställning hos följande</i> FALU KOMMUN Omvårdnad</p> <p><i>Ingår i projekt "Breddad rekrytering" på AIK, där handledare och arbetsplatser är förberedda)</i></p> <p><i>Kommer att finnas 13 förberedda platser i jan/feb.</i></p> <p><i>Kan bli aktuellt även inom Landstinget och privat omvårdnad</i></p> |
| <p>16/2-15/3 BAS KOSTUTBILDNING (YA) 100% Tre dagar kost Svenska och två dagar praktik (äldreomsorg)</p> | |
| <p>16/3-15/6 VÅRD (KUI)</p> <p>Vård SFY 3 dagar i veckan Praktik 2 dagar i veckan</p> | |
| <p>16/6 ----- exempel på fortsättning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extratjänst/anställning • Fortsatt praktik/bredda till annan inriktning • Yrkesutbildning | |

www.dua.se/nyanlanda

[Anteckningar]

Del 3 Unga nyanlända mellan 16-24 år

.1 IM-programmet

Inom gymnasieskolan språkintröduktion, språk och IND går idag cirka 150 elever. Av dessa är det cirka 20 personer som är födda -98 och äldre som har möjligheter att börja vuxenutbildningen. Av dessa är det bara några stycken som har fått uppehållstillstånd men de flesta väntar på svar. Nu finns ingen statistik över hur många av de som avslutar IM-språk och IM-IND som går vidare. Här ska det göras en bättre uppföljning under hösten 2018.

IM-programmets och vuxenutbildningens studie- och yrkesvägledare har haft ett samarbete kring eleverna under några år. Eleverna som har åldern inne för att börja på vuxenutbildningen besöker Vägledningscentrum för information och överlämning, skolformen, ansökningstider och utbildningsutbudet. Det arbetet fortsätter framledes.

Ambitionen är att följa upp hur studierna går initialt, att förbereda eleverna för studierna och att bilda en studiegrupp. Gruppens arbete skulle likna intropaketet men anpassat till utrikesfödda ungdomars frågor och funderingar och samtidigt skulle eleverna sköta sina studier parallellt. Gruppen ska utföras av ungdomsslussens (verksamhet inom arbetsmarknadsenheten) handledare. Riktlinjerna är uppdragna sen i våren 2017 och kommer att utvecklas under våren 2018.

Gymnasieskolan erbjuder IM-eleverna Ung företagsamhet där de har möjlighet att skaffa sig ett nätverk med kunder och andra företag, bli än mer anställningsbara och att utveckla språket ytterligare.

3.2 Arbetsförmedlingen

På arbetsförmedlingen har man 39 inskrivna därav 15 stycken helt arbetslösa. 18 stycken är i någon form av program. Vi har inte identifierat dessa personer ännu men kommer att ge information, vägledning, och individuella samtal till var och en. Tanken är att i framtiden fånga upp dessa personer direkt de anmäler sig hos Arbetsförmedling och Vuxenutbildningen för planering av framtiden.

Utvecklingen av de nya lagar som begränsar möjligheten till uppehållstillstånd påverkar ungdomarnas situation med stress och vilka beslut det tar. I den enkätundersökning som genomfördes under hösten på IM-programmet är svaren uteslutande att lära sig svenska, gå i skola och få ett jobb.

Den hjälp och det stöd som vuxenutbildningen, arbetsmarknadsenheten och arbetsförmedlingen kan ge i form av information om vägen till gymnasieutbildning och arbete är en mycket viktig påverkansfaktor för ungdomarna. Viktigt att detta samordnas och utvecklas under 2018.