



 Arbetsförmedlingen

# LOKAL ÖVERENSKOMMELSE OM SAMVERKAN AVSEENDE NYANLÄNDAS ETABLERING

Maria Rosenberg

LUDVIKA KOMMUN OCH ARBETFÖRMEDLING LUDVIKA

# Bilaga 1

## Innehållsförteckning

1.1 Kartläggning och analys .....	2
1.2 Målgruppens sammansättning och behov .....	2
1.3 Analysen av målgruppens sammansättning .....	4
1.4 Lokala kompetensförsörjningsbehovet .....	5
1.4.1 Skogsvård .....	5
1.4.2 Vård och omsorg .....	6
1.4.3 Barnskötare .....	6
1.4.4 Restaurangyrken och kockar .....	7
1.4.5 Transportbranschen med chaufförer .....	7
1.4.6 Industribranschen .....	7
1.4.7 Byggbranschen .....	7
1.5 Sammanfattning av lokala kompetensbehov .....	8
1.6 Sammanfattning av analys över målgrupp och lokala kompetensbehov .....	9
2. Verksamheten som ska bedrivas i samverkan .....	10
2.1 Insatserna innan jobbspåren är aktuella .....	11
2.1.1 Studiestartstöd .....	12
3. De fyra jobbspår som finns lokalt .....	12
3.1 Beskrivning av de olika jobbspåren .....	13
3.1.1 Servicevärd inom vården .....	13
3.1.2 Barnskötareutbildning .....	13
3.1.3 Skogsvårdsutbildning .....	14
3.1.4 Kock- och serveringsutbildning .....	15
4. Utvecklingsområdena som sker i samverkan .....	16
4.1 Utbildningskontrakt .....	16
4.2 Jobbstrateg .....	16
4.3 Fokusering på kvinnor i målgruppen .....	16
4.4 Social hänsyn i upphandlingsavtal .....	17
4.5 Strategisk styrgrupp .....	17
4.6 Arbetsgrupp med samverkan mot gruppen arbetslösa som står längst ifrån arbetsmarknaden .....	17

# Bilaga 1

## 1.1 Kartläggning och analys

Kartläggning av målgruppens sammansättning har genomförts av Arbetsförmedlingen och kartläggningen av lokala kompetensförsörjningen har genomförts av kommunen och Arbetsförmedlingen.

Analysen har baserats på kartläggningarnas data och diskuterats på mötesplattformar mellan kommunen och Arbetsförmedlingen.

Utifrån analysen har Arbetsförmedlingen och kommunen fokuserat på fyra branscher där behov finns av utbildning för att stärka målgruppens roll på arbetsmarknaden, se *Verksamheten som ska bedrivas i samverkan samt De fyra jobbspår som finns lokalt.*

## 1.2 Målgruppens sammansättning och behov

I Ludvika kommun befinner sig 369 personer inom etableringen och 235 personer befinner sig i JOB, UGA eller andra program efter att etableringsplanen avslutats.

Antalet ungdomar upp till 25 år inom etableringen, är 69 personer varav 49 av dem endast har förgymnasial utbildning och 16 personer har gymnasial utbildning. Resterande har eftergymnasial utbildning.

Antalet personer inom etableringen över 25 år och uppåt, är 287 personer. Av dessa har 167 personer endast förgymnasial utbildning och 48 personer har gymnasial utbildning. Resterande har eftergymnasial utbildning.

Dokumenterat i Arbetsförmedlingens register, söker 56 personer inom vård och omsorgsyrkena som är inom etableringen och JOB/UGA, varav 5 personer har högre utbildning inom vård och omsorg. Inom skogsvården är det 16 personer som är arbetssökande inom skogsyrkena och 36 personer söker inom restaurangbranschen främst inom snabbmatsbranschen. Åtanke bör beaktas att personerna inom etablering/JOB/UGA ändå kan söka inom branscherna utan att ha registrerat detta i systemen.

I könsfördelningen i etableringen, är männen i majoritet i jämförelse med kvinnorna. I att inneha en gymnasialutbildning och eftergymnasial utbildning, är männen i etableringen i majoritet i jämförelse med kvinnorna.

I könsfördelningen inom JOB/UGA är männen i majoritet i jämförelse med kvinnorna. Likaså att männen är i majoritet att ha gymnasial och eftergymnasial utbildning.

## Bilaga 1

			<25 år		25-50 år		>50 år	
		Totalt	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män
<b>Antal 369 Etablering Ludvika/ öppet arbetslösa och i program</b>								
varav utbildning	Eftergymnasial utbildning	72	1	3	23	40	1	4
	Gymnasial utbildning	67	5	11	15	31	2	5
	Förgymnasial utbildning	230	23	26	77	90	8	6
varav sökt eller önskat yrke	Branscher och yrken som förekommer i stor utsträckning							
	Branscher och yrken som förekommer i ringa utsträckning							
<b>Antal 235 (i JOB, UGA eller andra program efter etableringsplanen avslutats (sökning gjord på födda utomeuperiska länder)</b>								
varav utbildning	Eftergymnasial	35	0	0	10	20	0	5
	Gymnasial utbildning	33	0	3	9	19	1	1
	Förgymnasial	167	7	23	36	92	2	7

1

### Målgruppens sammansättning i sökt eller önskat yrke

Urvalet i att påvisa vilka yrken personerna söker sig inom, har fokuserats på yrkesområdena: Omsorg, skogsvård och restaurang.

### Inom etableringen

\* Inom etableringen finns det idag 38 personer som söker jobb inom omsorgsyrken varav 3 med högre utbildning.

\* Det finns 16 personer med krav på fördjupad kompetens inom utbildning.

\* 5 personer är inom skog och fiske

\* 24 personer finns inom snabbmat, kök och restaurang<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

<sup>2</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

# Bilaga 1

## **Inom JOB (som tidigare tillhört etableringen)**

\* Finns det i dag 16 personer som söker jobb inom omsorgsyrken varav 2 med högre utbildning.

\* Det finns 5 personer med krav på fördjupad kompetens inom utbildning.

\* 11 personer är inom skog och fiske

\* 9 personer finns inom snabbmat, kök och restaurang<sup>3</sup>

## **Inom UGA (som tidigare tillhört etableringen)**

\* Finns det i dag 2 personer som söker jobb inom omsorgsyrken

\* 3 personer finns inom snabbmat, kök och restaurang<sup>4</sup>

## **1.3 Analysen av målgruppens sammansättning**

Utrikesfödda som kommer till Ludvika kommun har till större delen inte utbildning eller kompetens som krävs inom yrkena omsorg, restaurang (livsmedelskunskap) och certifikaten samt kompetensen inom skogsvård.

För utrikesfödda som har högskole-universitetsutbildning, finns rutiner för att dessa ska nå egen försörjning som validering och snabbspår. Åtanke ska beaktas för att undantagsfall finns där personer kan ha högskole-universitetsutbildning inom ett yrkesområde som kräver en ny utbildningsexamen, anpassad till arbetsmarknadens krav i Sverige t ex yrket jurist skiljer sig mellan ländernas olika lagar. Fokuseringen i målgruppen är på individerna som inte har gymnasiekompetens (har gymnasieutbildning men som inte motsvarar svensk gymnasieutbildning) eller specifik yrkeskunskap inom ett etablerat yrke.

Analysen påvisar att även större delen av nyanlända ungdomar inte innehar en utbildning som motsvarar en svensk gymnasieutbildning. Åtanke bör beaktas till att utbildningsformerna och dess innehåll skiljer sig åt från det svenska utbildningssystemet samt innehåll. Behovet blir därmed att starkt fokus behövs på insatser inom utbildning och yrkesutbildningar, för att stärka förutsättningarna att få ett arbete långsiktigt.

Kortsiktiga behovet blir insatser med utbildning och yrkesutbildningar, med relevans till arbetsmarknadens kompetensbehov. Effekterna blir därefter ett långsiktigt satsande på att ungdomarna når egen försörjning genom ett arbete.

I könsfördelningen befinner sig flertalet kvinnorna i gruppen där ett utbildningsbehov finns och Ludvika kommun med Arbetsförmedlingen, har med sig denna del i utvecklingsområdet i samverkan.

---

<sup>3</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

<sup>4</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

# Bilaga 1

## 1.4 Lokala kompetensförsörjningsbehovet

Kartläggning av lokala kompetensbehov				
Sektor	Behov	Antal annonser/ positioner har utannonserats senaste året	Arbetsgivare i KOMMUNEN (eller närkommun/ arbets-	Utbildningsanordnare
Vård och Omsorg	Stort behov	170 lediga platser för Södra Dalarna	Ludvika Kommun, Landstinget Dalarna, Assistans bolag.	VBU
Barnomsorg	Stort behov	26 st förskollärare söktes i Ludvika under kvartal 4.	Ludvika Kommun.	Högskola
Skogsvård	Tveksamt	Ingen/ se fakta ruta gällande uppdrag	Skogsföretag. Skogsstyrelsen. Ludvika Kommun	AF
Restaurang & Storkök	Ett något ökat behov	32 platser för Södra Dalarna	Restauranger, sommarvik till Ludvika kommun	VBU & AF

5

### 1.4.1 Skogsvård

Prognos Dalarna: Bedömningen är att sysselsättningen inom jord- och skogsbruk blir i stort sett oförändrad, men med ett litet plustecken. Inom branschen är det svårt att rekrytera skogsarbetare och förare av vissa jordbruks- och skogsmaskiner. Inom branschen efterfrågas specialistutbildning för att få certifikat <sup>6</sup>.

I samtal med Lokalsamordnaren för GS-facket (skogen), nämner han om att det finns ett stort behov av arbetskraft inom röjning, skogsvård (plantering) och maskinförare. Exakta siffror är svåra att benämna. Han nämner också att ju mer avverkning av skog behöver en balans ske för att göra skogsvård (plantering) och hans bild av framtiden är att rekrytering behövs ökas för att ”hinna med” att upprätthålla verksamheten. De två största arbetsgivarna inom skogsarbeten är SVEA skog och Stora Enso i Dalarna, det finns även privata mindre företag inom skogsverksamheten.<sup>7</sup>

I dagens läge saknas arbetskraft för att bemanna ”gröna jobb” som innebär grönyteskötsel, rusta vandringsleder, röja skog och städning runt bangårdar m.m. Regeringen genomför därmed en insats att erbjuda praktik, subventionerade anställningar, moderna beredskapsjobb eller andra anställningsformer för nyanlända eller långtidsarbetslösa. Uppskattningen är att de gröna jobben kommer bemanna runt 5 000 nyanlända och långtidsarbetslösa mellan 2018-2020. Insatsernas mål är att de gröna näringarna får den kompetens som efterfrågas och att personer som deltar i insatserna ska få de kvalifikationer som krävs för anställning<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

<sup>6</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

<sup>7</sup> Samtal med lokalsamordnare på GS-facket 2018-01-03

<sup>8</sup> <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/01/drygt-5-000-grona-jobb-till-nyanlanda-och-langtidsarbetslosa/>

# Bilaga 1

## 1.4.2 Vård och omsorg

Prognos Dalarna: Inom vård och omsorg är problemen ännu större. Både landsting och kommuner har ett underskott på sjukvårds- och omsorgspersonal med eftergymnasial utbildning, från grundutbildade sjuksköterskor till läkare och specialister. Bristen kommer att bli allt större i takt med att så många inom omsorgssektorn i Dalarnas län årligen lämnar arbetsmarknaden på grund av pension. Dessutom är den lilla reserven av gymnasieutbildad personal såsom undersköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter, så gott som obefintlig under tider då det efterfrågas semestervikarier. Även hösten 2017 hamnar undersköterskor på listan över bristyrken i Dalarna och utbildning efterfrågas som Omvårdnadsprogrammet<sup>9</sup>.

Mer än 40 procent av de anmälda lediga platserna hittills under 2017 hänför sig till vård- och omsorgssektorn. Efterfrågan är helt enkelt mycket större än utbudet av lämpliga sökande. Av de 20 mest allvarliga bristyrkena i Dalarnas län hösten 2017 finns sex yrken inom vården och ytterligare sju inom undervisning<sup>10</sup>.

Enhetschefen för Bemanningenheten på Ludvika kommun uppger att behovet inom Vård och omsorg 2018 kommer att öka med behov av 24 tjänster till jämfört med 2017. Då var annonseringen på 55 stycken tjänster, som inte krävde högskoleutbildning inom yrkena: personlig assistent, handledare, barnskötare och undersköterskor. Sammanfattningsvis är det kortsiktiga behovet ca: 80 tjänster inom yrkeskategorierna; undersköterskor, personlig assistent, barnskötare och handledare. Långsiktiga behovet kommer att öka inom dessa yrkeskategorier och 2023 beräknas behovet vara upp till 105 tjänster som ska bemannas<sup>11</sup>.

Bemanningen inom Vård och omsorg, anställde 224 personer till sommarbemanningen och har för tillfället 370 anställda timvikarier inom bemanningen januari 2018. Enhetschefen för bemanningen uppger att behovet av timvikarier kommer också att öka och till sommaren 2018, sker rekrytering av sommarpersonal<sup>12</sup>.

Samtidigt som den infödda befolkningen minskar i arbetsför ålder, ökar antalet äldre som ska tas om hand på ett eller annat sätt. Utgående från Sveriges Kommuner och Landstings redovisning av kostnader per person för hemtjänsten för dem som är åttio år och äldre i befolkningen, kan vi skriva fram kostnadsökningarna till år 2030. För Dalarnas del handlar det om en ökning på 58 procent, från 1,4 miljarder kronor år 2017 till närmare 2,2 miljarder år 2030. För att klara den utmaningen behövs flera människor i jobb som genererar skatteintäkter och flera händer för att utföra arbetsuppgifterna inom vård och omsorg.

13

## 1.4.3 Barnskötare

Stor efterfrågan på arbetskraft finns inom yrkesgruppen förskolelärare och antalet utbildade/lediga tjänster, uppfyller inte lediga platsernas efterfrågan. Läraryrket påvisar också

---

<sup>9</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetsamordnare 2018-01-19

<sup>10</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetsamordnare 2018-01-19

<sup>11</sup> Mailkontakt med enhetschefen Bemanningenheten Ludvika kommun 2018-01-11

<sup>12</sup> Mailkontakt med enhetschefen Bemanningenheten Ludvika kommun 2018-01-11

<sup>13</sup> Arbetsförmedlingens samordnare 2019-01-19

# Bilaga 1

brist att tillsätta utbildade lärare<sup>14</sup>. Förskollärare tillhör topp 20 över bristyrken i Dalarna och Förskollärarytbildning/barnskötarytbildning efterfrågas<sup>15</sup>.

Verksamhetschefen för förskola i Ludvika kommun uppger att det alltid är en efterfrågan på både barnskötare och förskolelärare. Hon berättar att det är runt 50 förskolelärare som behövs både på kort sikt och långsiktigt samt 20 barnskötare inom kort sikt och på lång sikt<sup>16</sup>.

Enhetschefen inom bemanningen på Ludvika kommun (Vård och omsorg) uppger att det även finns behov inom Vård och omsorg av barnskötare som inom LSS<sup>17</sup>.

## 1.4.4 Restaurangyrken och kockar

Prognos Dalarna: Hotell och restaurang, den andra stora branschen inom besöksnäringen, beräknas också öka i sysselsättning i år och nästa år. Här kan det dock vara svårt att nå tillväxtmålen beroende på en allt allvarigare brist på rätt kompetens bland arbetssökande. Andelen företag som upplevt rekryteringsproblem var hösten 2017 hela 42 procent, jämfört med 38 procent året innan. Kockarna toppar inte bara Dalarnas bristyrkeslista, utan är ett problem i hela riket. Det leder till att dalarestaurangerna inte kan erbjuda de menyer man gärna vill. Under den mest intensiva säsongen är det i princip brist på de flesta yrkeskategorier i nordvästra delen av länet. Allt från hovmästare och bartendrar till taxiförare och lokalvårdare saknas. Restaurangytbildning efterfrågas inom branschen<sup>18</sup>.

Enhetschefen för bemanningen på Ludvika kommun ( Vård och omsorg) uppger att det även finns ett behov av kockytbildade inom förskolor/skolorna i kommunen<sup>19</sup>

## 1.4.5 Transportbranschen med chaufförer

Transportbranschen har fortsatt stor efterfråga på personal som innehar busskort och lastbilskort<sup>20</sup>.

## 1.4.6 Industribranschen

Industribranschen i Ludvika kommun har en stark roll på arbetsmarknaden och rekryteringsbehovet med svårigheter att rekrytera har påtalats ett tag. Lösningen som diskuteras för rekryteringen inom industri är att komplettera den tekniska gymnasieytbildningen med yrkesytbildning, i kombination med att företagen kan bidra med egna interna ytbildningar för att tillföra specifika kompetensbehov<sup>21</sup>.

## 1.4.7 Byggbranschen

Byggbranschen har fått ett ökat behov av att rekrytera, då turismen ökar i Dalarna samt att Sälen kommer att öppna ett större turistcenter 2019. Främst gäller rekryteringsbehovet spetskompetens inom ingenjörsyrket, dock kan behovet av byggarbetare öka till just Sälen. En lösning som påtalats, är att rekrytera personal från utlandet<sup>22</sup>.

---

<sup>14</sup> [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

<sup>15</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

<sup>16</sup> Samtal med verksamhetschef Ludvika kommun inom Förskola 2017-12-15

<sup>17</sup> Maillkontakt med enhetschefen Bemanningenheten Ludvika kommun 2018-01-11

<sup>18</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

<sup>19</sup> Maillkontakt med enhetschefen Bemanningenheten Ludvika kommun 2018-01-11

<sup>20</sup> [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

<sup>21</sup> [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

<sup>22</sup> [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)



## Bilaga 1

**57 procent av de drygt 180 mest förekommande yrkena i Dalarnas län är bristyrken  
Endast 4 procent är yrken med överskott av sökande**

23

### ”20 i topp” - bristyrken

Specialistsjuksköterskor inom akut hälso- och sjukvård
Tandläkare
Speciallärare och specialpedagoger
Förskollärare
Universitets- och högskollärare
Grundskollärare
Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
Grundutbildade sjuksköterskor
Gymnasielärare
Kockar och kallskänkor
Läkare
Byggnads- och ventilationsplåtslagare
Civilingenjörstrycken inom bygg och anläggning
Socialekreterare
Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik
Fritidspedagoger
VVS-montörer
Lärare i yrkesämnena
Systemanalytiker och IT-arkitekter
Lastbilsförare

24

### 1.5 Sammanfattning av lokala kompetensbehov

Arbetsförmedlingen och Ludvika kommun har sett över yrkesprognoserna över bristyrkena. De andra bristyrkena har parterna redan insatser för som Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar inom främst transport och industri.

<sup>23</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

<sup>24</sup> Arbetsförmedlingens verksamhetssamordnare 2018-01-19

# Bilaga 1

Största bristyrkena är inom branscherna skogsvård, vård och omsorg, restaurang och barnomsorgen.

- I första hand skogsvården med rekryteringsbehov och insatser kommer nu att införas med att kompetensförstärka personer med kvalifikationer inom gröna jobb.
- Vård och omsorg har ett stort behov av personal, dels för pensionsavgångarna och även att behovet fortsatt med att få personal med vårdkunskaper i yrket.
- Förskolelärare/ barnskötare har en fortsatt brist att få kompetent personal till förskolorna och även denna kompetens till särskilda boenden i kommunen.
- Restaurangbranschen har ett stort behov både för privata arbetsgivare inom kommunen och rekryteringspersonal till kommunens storkök. Kompetensen innebär till största delen att innefatta utbildning till kock, dock även behov av personal med livsmedelskunskap.

I denna överenskommelse läggs fokusering på att samverka runt branscherna Vård och omsorg, skogsvård, restaurang och barnomsorg. Målgruppen är individer inskrivna i etableringen.

## 1.6 Sammanfattning av analys över målgrupp och lokala kompetensbehovet

Ökningen av utrikesfödda som är arbetssökande påverkar matchningen mellan arbetsgivarnas behov och kompetensen hos arbetssökande.

Kartläggningen av målgruppen påvisar att utbildningsinsatser behövs samt kompetensförstärka målgruppen. I första hand behövs gymnasieutbildning med yrkesinriktning till både ungdomarna och den äldre målgruppen.

Från och med den 1 januari 2018 införs utbildningsplikt med syftet att målgruppen arbetslösa som innehar etableringsersättning, aktivitetsstöd och utvecklingsersättning, ska utbilda sig för att stärka sin utbildningskompetens och därmed öka möjligheterna att få ett arbete eller gå vidare i studier<sup>25</sup>.

Utbildningsplikten innebär: Individen behöver tacka ja till erbjuden utbildning som Arbetsförmedlingen bedömer vara lämplig utifrån behov och förutsättningar. Om individen tackar nej utan godtagbara skäl, kan individen få en varning eller riskera att bli utan fortsatt ersättning. Genom att utbildningsplikten är aktuell, har arbetsförmedlingen möjlighet att öka individens kompetens och öka matchningen gentemot arbetsgivarnas rekryterings- och kompetensbehov. Jobbspåren samt Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar blir ännu mer relevanta och behövda i och med utbildningsplikten. Fokuseringen i denna överenskommelse, är på branscherna Vård och omsorg, restaurangbranschen, skogsvård och barnomsorgen med anledningen att bristen påvisar vara stor i Ludvika kommun.

Målgruppens tidigare erfarenheter inom yrken behöver förstärkas med anledning att yrkena och arbetsmiljöreglerna förhåller sig hårda med krav på kompetens och i vissa fall certifikat. Målgruppens sökningar och intressen för yrken, blir missvisande då yrkeskunskap kan behövas för att få kunskaper om vad ett yrke innebär med dess arbetsuppgifter m.m. Därefter kan även intresset väckas efter att ha fått insikt i de olika yrkenas innebörd samt efter att de fått kunskap om att anställningsmöjligheter finns inom yrkesområdena.

---

<sup>25</sup> <http://www.regeringen.se/artiklar/2017/06/fragor-och-svar-om-utbildningsplikten/>

# Bilaga 1

Kartläggningarna påvisar att de arbetssökande inte har yrkeskunskapen eller utbildning just anpassad till arbetsgivarnas efterfrågan. Eftersom behovet är akut inom Vård och omsorg, behövs lösningar komma fram där utrikesfödda får kunskaper/kompetens inom yrket. Eftersom Dalarna kommer under åren att minska med invånare i arbetsför ålder och öka antalet invånare med vårdbehov, är rekryteringskrisen även långsiktig .

Ludvika kommun och Arbetsförmedlingen har god insyn i hur målgrupperna ser ut, med ett långsiktigt perspektiv. Därför har en dialog varit kontinuerlig mellan parterna i hur rekryteringsbristen ska minska inom ovan nämnda branscher. I och med att en stor del av unga nyanlända inte har gymnasiestudier eller slutförd gymnasiestudier bakom sig och även vuxna nyanlända som är i behov av yrkeskompetens, är utbildning som är yrkesinriktad ett stort behov. Arbetsgivarna som är i behov av kompetenserna inom nämnda branscher, kommer då ha möjligheter att rekrytera.

## 2. Verksamheten som ska bedrivas i samverkan

Ludvika kommun och Arbetsförmedlingens samverkan innebär att parterna agerar aktivt med en kontinuerlig dialog med varandra i både daglig kontakt och i gemensamma plattformar avsedda att delge varandra information. Parterna har redan etablerat arbetssätt och synsätt från handläggare till chefsnivå genom att identifiera problem och agera med att ta fram lösningar.

Syftet med den kontinuerliga dialogen är att inga individer ska hamna i ett tidsuppehåll efter inskrivning på Arbetsförmedlingen och därefter komma till utbildning samt motverka tidsuppehåll efter utbildning och aktivitet på arbetsmarknaden.

Arbetsmedlingen och Ludvika kommun agerar aktivt med att säkerhetsställa att rätt insatser genomförs med långsiktiga lösningar för att personerna ska uppnå egen försörjning samt att matcha arbetsgivarnas kompetensbehov i kommunen. Ludvika kommun och Arbetsförmedlingen har utbildningsinsatser som är riktade mot yrkesområdena som arbetsgivarna har svårt att rekrytera inom som: förskola, skogsnäringen, livsmedel och inom vård & omsorg. Tillsammans agerar parterna med att ha ett gemensamt ansvar att matcha personer till rätt utbildningsinsats, med hänsyn till personernas intressen, behov och förutsättningar.

Arbetsförmedlingen och Ludvika kommun har även en kontinuerlig dialog med utbildningssamordnarna och arbetsgivarna som är relaterade till branscherna. I planeringen med individen inom målgruppen, ordnas insatser med utbildningar (se jobbspåren) med efterföljande praktikmöjligheter för att undvika ett tidsuppehåll mellan utbildning och anställning. Praktikmöjligheterna verkar för att introduktionstiden kortas ner på grund av att individerna får yrkeskunskap i och med praktikperioden. Efter praktik på arbetsplatserna ökar möjligheten att bli inkallad på jobb inom bemanningen på Ludvika kommun, där det finns bemanningscentral både för vård & omsorg samt förskolor/skolor.

Båda parter är i fortlöpande dialog med lokala näringslivet med förhållningssätt att ha en långsiktig relation med näringslivet. Tillsammans agerar parterna aktivt för att ha långsiktigt lösningsfokus på rekryteringsbristen, inom den offentliga verksamheten och på den privata arbetsmarknaden. Insatserna relateras till arbetsmarknadens behov av kompetensförsörjning, där Ludvika kommun som arbetsgivare och representant för offentlig sektor är en viktig aktör. Ludvika kommun och Arbetsförmedlingen har tillsammans arbetat fram utbildningen *Servicevärd inom vården*, med syftet att tillgodose Vård & omsorgs rekryteringsbehov.

# Bilaga 1

Ludvika kommun har nyligen en anställd jobbstrateg för att ha fortsatt bredare bild av näringslivets önskemål, där syftet är att hitta dolda jobb och effektivisera matchningen av målgruppen nyanlända. Arbetet kommer att ske i nära samverkan med Arbetsförmedlingens företagsrådgivare och en styrgrupp kommer skapas för att minimera risken för dubbelarbete och att viktig information går förlorad.

## 2.1 Insatserna innan jobbspåren är aktuella

Utgångspunkten är att individerna är inskrivna på Arbetsförmedlingen och inom etableringsprogrammet. Individerna kartläggs för att få fram utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet samt mål framåt.

I kartläggningen upprättas en långsiktig planering mellan handläggare och individen. Efter beslut om etableringsprogrammet, upprättas etableringsplanen med innehållande jobbstärkande insatser för att stärka individen på arbetsmarknaden exempelvis: utbildning, matchning mot arbete/studier inom SFI samt insatser för att utreda arbetsförmåga.

Arbetsförmedlingens organisation är upplagd på<sup>26</sup>:

- *Inskrivningsteamet*: där individen skrivs in på Arbetsförmedlingen i direktservice på Arbetsförmedlingen. Här görs bedömning vilken tjänst kunden är i behov av. Det kan vara vägledande insatser, klargörande av arbetsförmåga eller matchande insatser för att komma närmare anställning.
- *Vägledningsteamet*: efter inskrivning kommer individen till vägledningsteamet som har fokusering på utbildningar. Där bedöms om individen är i behov av utbildning och handläggarna ser över individens behov och förutsättningar. Vägledningsteamet på Arbetsförmedlingen är den största arbetsgruppen där frågorna ställs som:
  - Vad vill individen? Är utbildning rätt för individen? I så fall vilken utbildning? Matchar utbildningsönskan mot arbetsgivarens behov och krav?
  - Är individen inom ramen av utbildningsplikten?
  - Matcha individen mot rätt insats/arbetsgivare
- *Klargörateamet*: I denna del sker en djupare kartläggning för att se individens arbetsförmåga med hjälp av arbetsträning, arbetspraktik eller dylikt. Sedan kan en eventuell bedömning om SIUS vara aktuell beroende på bedömningen
- *Matchateamet*: när individen är i denna del, är det fokusering på arbete, individen ska nå målet egen försörjning. Via insatser som arbetspraktik, anställning med stöd av staten Instegsjobb, nystartsjobb m.m.

Notering: tidigare har etableringen varit en egen del av Arbetsförmedlingens utbud men nu är etableringen ett program som ingår i dessa delar. I och med detta upplägg i organisationen är individens behov i centrum. Alla som är inskrivna på Arbetsförmedlingen ingår i denna process utifrån individens behov och förutsättningar. Ludvika kommun är ansvarig för utbildningsinsatserna som samhällsorientering och SFI. Arbetsförmedlingen hanterar valideringsprocessen åt individen, när individen har behov av validering.

Innan individen kommer till jobbspårsinsatserna, tar kommunen och Arbetsförmedlingen ett ställningstagande för varje individ om vilken insats som är den rätta för individen. Vikten är

---

<sup>26</sup> Arbetsförmedlingen 2017-01-01

# Bilaga 1

att matcha rätt person till rätt insats och en stor insats genomförs innan anvisning sker till aktuella jobbspåren eller till arbetsmarknadsutbildningar som Arbetsförmedlingen har.

Processen för att eventuellt få en plats på utbildningarna, är att de först blir kallade till ett informationsmöte på Arbetsförmedlingen. Därefter sker intervjuer med individerna för att se om utbildningen är den rätta för individen och dennes behov samt förutsättningar. Sedan sker eventuellt en anvisning till aktuella jobbspåren eller en arbetsmarknadsutbildning. Denna process har påvisat goda resultat, att individerna fullföljer utbildningen med stor motivation med anledning att denne har matchas rätt.

I utbildningens gång för individen, sker regelbundna uppföljningar av utbildningsarrangörerna och handläggare på Arbetsförmedlingen.

## 2. 1. 1 Studiestartstöd

Studiestartstödet infördes 2 juli 2017 och syftet är att öka chanserna till arbete för den enskilde och kan genomföras antingen inom kommunal vuxenutbildning och/eller folkhögskola<sup>27</sup>.

Villkoren för att vara aktuell för studiestartstöd:

- är 25- 26 år
- har kort utbildning
- behov av utbildning på grundläggande- eller gymnasial utbildning
- är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen sedan minst 6 månader
- studera på minst 50% under minst 3 veckor
- Inte haft studiemedel de senaste tre åren.

Ludvika kommun och Arbetsförmedlingen har ett dokument som är en checklista för Studiestartstöd. Checklistan fylls i av Arbetsförmedlingens handläggare, tillsammans med individen. Individen tar sedan med checklistan till Studie- och yrkesvägledaren på kommunens skola.

## 3. De fyra jobbspår som finns lokalt

Ludvika kommun och Arbetsförmedlingens har utbildningsinsatser inom fyra områden: förskola, skogsvård, restaurang och vård & omsorg.

Utbildningsinsatserna är riktade till att stödja nyanlända som inte har en fullföljd gymnasieutbildning och stärka deras kompetens inom vald yrkesutbildning. Genom att få yrkeskunskap och kunskap om viktiga ämnen som uppkommer inom varje yrke, stärks deras möjligheter till att etablera sig på arbetsmarknaden.

I och med att fokuseringen ligger på att förse individerna med yrkeskunskap och certifikat/intyg, är målet att långsiktigt skapa yrkeserfarenhet för dessa individer och därmed att de blir självförsörjande. Behovet av rekrytering inom dessa områden är långvarigt och

---

<sup>27</sup> [www.vbu.se](http://www.vbu.se)

# Bilaga 1

Individerna inom etableringen är kommuninvånare med hopp om egen försörjning, genom samverkan från alla parter kan behoven tillgodoses.

I samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Ludvika kommun samt arbetsgivarkontakterna, sker uppföljningar mellan parterna för att motverka tidsuppehållet som kan ske mellan utbildning och anställning. Individerna kommer att ha ansvarig kontaktperson på AF som kommer ha dialog med ansvarig kontaktperson på respektive utbildning.

I utbildningarna får de ta del av yrkessvenska, yrkeskunskap och efteråt ett underlag/intyg/referens som de sedan kan hänvisa till vid kontakter med arbetsgivare. I jobbspårsmodellen beskrivs innehållet i varje utbildning. Se bilaga 2.

## 3.1 Beskrivning av de olika jobbspåren

### 3.1.1 Servicevärd inom vården

Ludvika kommun har i samarbete med Arbetsförmedlingen och utbildningsföretaget Lernia, upprättat en introduktionsutbildning inom Vård och omsorg. Utbildningen riktar sig mot individer som har intresse och erfarenhet av Vård och omsorg, med behovet att få yrkeskunskap. Resultatet kommer att utmynna i att deltagarna får ett intyg, viss yrkessvenska och vetskap om Vård och omsorgsycket matchar dem. Utbildningen innehåller kunskap om att vara servicevärd inom vården och innehåller inte patientvård.

Deltagarna i utbildningen kommer att få arbetslivsinriktad praktik och får både en introduktion till yrkeskunskap samt kontakter med arbetsgivare. Undertiden läser deltagarna på SFI och kommer få ett intyg på genomförd utbildning. När behovet finns av anställning till sommaren, finns aktuella deltagare med i rekryteringsprocessen om de har fortsatt intresse för arbete inom vården. Syftet med utbildningen är även att de eventuellt får intresse för att utbilda sig vidare till undersköterska.

Arbetsgivare: Ludvika kommun Bemanningen Vård och omsorg

Kurser i utbildningen:

- APL
- Kost/livsmedelskunskap
- Etik/jämställdhet
- Yrkesrollen
- Patientsäkerhet
- Hygienklasser
- Städkvalitet
- Lagkrav

### Kontaktperson:

Ulrika Berglund Arbetsförmedlingen Ludvika

### 3.1.2 Barnskötarutbildning

Västerbergslagens utbildningsförbund, VBU genomför en barnskötarutbildning. Innehållet i utbildningen är yrkeskunskap, viss yrkessvenska och intyg på genomförd utbildning. Syftet är att stärka dem i yrkesrollen och stärka deras roll på arbetsmarknaden inom förskoleyrket.

# Bilaga 1

Ludvika kommun har bekostat 24 stycken platser på högskolan, för en 15 högskolepoängskurs för utbildade barnskötare och som arbetar inom barnomsorgen. De aktuella deltagarna för denna kurs behöver *inte* ett slutbetyg från gymnasiet för att medverka på kursen. Målet är att motivera deltagarna till vidareutbildning inom förskoleyrket. Om deltagarna vill studera vidare på högskolan inom förskoleläraryrket, då behövs ett slutbetyg och Ludvika kommun har därför samverkan med Västerbergslagens utbildningsförbund för att stötta deltagarna att studera färdigt till ett slutbetyg. Mellan 2017-2018 har de 24 stycken individer som går högskolekursen och får lön betald samtidigt <sup>28</sup>.

Kurser i utbildningen:

- Praktik
- Barns lärande och växande
- Specialpedagogik
- Pedagogiskt arbete
- Lärande och utveckling
- Specialpedagogik
- Aktivitetsledarskap
- Pedagogiskt ledarskap

Arbetsgivare: Ludvika kommun

## Kontaktperson:

Västerbergslagens utbildningsförbund

Carola Michaelsdotter

0240- 56 58 53

[Carola.michaelsdotter@ludvika.se](mailto:Carola.michaelsdotter@ludvika.se)

### 3.1.3 Skogsvårdsutbildning

Arbetsförmedlingen har en upphandlad utbildning för att kompetensförsörja individer inom skogsröjning i Örebro med innehållet skogsröj och motorsågskort. Utbildningens namn är: Naturbruk, inriktning skog och utbildningsföretaget Miroi har utbildningen i Örebro.

Utbildningen bedrivs på svenska och innehåller skriftliga teoriprov på svenska bl.a. röj- och motorsåg. Deltagarna rekommenderas inte att läsa SFI/SVA parallellt under den yrkesinriktade delen. Vid behov kan dock SFI samordnas med den aktuella utbildningen om särskilda fall föreligger som då ska anpassas utifrån individens/gruppens behov. Vid funktionsnedsättning finns samarbete med IPSU (Individuellt Pedagogiskt Stöd vid Utbildning). Utbildningen är i 22 veckor, för grundmodulerna.

Kurser i grundmodulerna i utbildningen:

- Svenska skogsbruk
- Praktik APL
- Natur- och kulturmiljövård
- Gallring, Plantering, röjning

---

<sup>28</sup> Samtal med verksamhetschef Ludvika kommun inom Förskola 2017-12-15

# Bilaga 1

- Skyddsdikning
- Röjsågskörkort RA+ RB
- Motorsågskörkort A+ B
- HRL, Hjärt- och lungräddning
- Naturvårdsbränning
- Terrängtransport med terräng/fyrhjulning

*Finns påbyggnadsmoduler som blir 5 veckor exklusive de övriga 22 veckorna.*

Privata företag har kontakten med utbildningsföretaget och Arbetsförmedlingen för att kunna rekrytera utbildad personal. Skogsvårdarna Uppland med kontaktperson som arbetar i huvudsak åt Stora Enso, Mälare Forest med kontaktperson som arbetar i huvudsak åt Trafikverket, Hanell Entreprenad, JEJ Røj, Skogsvårdare Mikael Larsson.

## **Kontaktperson:**

Ulrika Berglund Arbetsförmedlingen Ludvika

### **3.1.4 Kock- och serveringsutbildning**

Kock och serveringsutbildningen kommer VBU Västerberglagens utbildningsförbund att starta höstterminen 2018, med krav på SAS vid intag.

Utbildningen innebär att deltagarna får kunskaper och intyg på livsmedelkunskap, hygienlagar och matlagning som är kraven från arbetsgivare inom restaurang och kockyrket. Deltagarna kommer även att ha kontakter med arbetsgivare i och med praktik.

Arbetsförmedlingen har även arbetsmarknadsutbildning via yrkesakademin i Falun. Med kravet SFI D men kan kombinera SFI med utbildningen. I denna utbildning kan individen bli kock.

Kurser i utbildningen:

- Kartläggning-testmodul 15 dagar för att testa på
- Restaurang grund i 13 veckor (restaurang- och köksbiträde inom restaurang, storkök och caféer). Praktik APL ingår.
- Påbyggnadsutbildning i 28 veckor (Kock/kallkök, servering, arbete i bar)
- Separat utbildning (bageri 20 veckor eller konditori 20 veckor)

*Utbildningen i påbyggnadsdelen anpassas utifrån förkunskaper, språk och individuella behov.*

Arbetsgivare är Ludvika kommun och privata företag i Ludvika samt närliggande kommuner.

## **Kontaktperson:**

Ulrika Berglund Arbetsförmedlingen Ludvika



# Bilaga 1

## 4. Utvecklingsområdena som sker i samverkan

### 4.1 Utbildningskontrakt

Utbildningskontrakt är en insats som används mot målgruppen 20- 24 år gamla och inte har fullgjord gymnasieutbildning. Utbildningskontrakten är en överenskommelse mellan individen, Ludvika kommun och Arbetsförmedlingen. I Ludvika kommun sker denna samverkan och individer befinner sig i denna insats.

Syftet är att individen kan studera samtidigt som personen jobbar, har praktik eller deltar i andra arbetsmarknadspolitiska uppdrag. Kriterierna är att individen inte har fullgjort gymnasieutbildning, ingår inte i etableringsprogrammet och är inskriven på Arbetsförmedlingen<sup>29</sup>.

Ludvika kommuns arbetsmarknadsenhet, utbildningssamordnarna och Västerbergslagens utbildningscentrum ska tillsammans med Arbetsförmedlingen identifiera vilka som är aktuella för insatsen utbildningskontrakt och stärka samverkan för att denna insats på bästa sätt ska utmynna till att fler ungdomar kommer ut i studier/arbete.

### 4.2 Jobbstrateg

Jobbstrategen arbetar i samverkan med lokala näringslivet och Arbetsförmedlingen. Syftet är att ha en fortsatt bredare bild av näringslivets önskemål. Målet är att matcha unga och nyanlända med effektiv samverkan att nå dolda arbeten med att tillgodose näringslivets önskemål. Arbetet kommer att ske i nära samverkan med Smedjebackens kommun och Arbetsförmedlingens företagsrådgivare, en styrgrupp kommer skapas för att minimera risken för dubbelarbete och att viktig information går förlorad.

### 4.3 Fokusering på kvinnor i målgruppen

Fokusering på utrikesfödda kvinnor i målgruppen, både låg- och högutbildade är ett utvecklingsområde som Ludvika kommun och Arbetsförmedlingen har i processen.

Arbetsförmedlingen har sett att det finns en skillnad i hur män och kvinnor kommer ut i arbete och tar del av aktiviteter och utbildningar. För att motverka snedvridningen så har ett ökat fokus varit på att höja resultaten för kvinnor i allmänhet och för kvinnor ur gruppen nyanlända/etablering i synnerhet. Dels har Arbetsförmedlingen infört Systematiskt Arbetssätt i Etableringen (SAE) som säkerställer att alla sökande får samma hantering oavsett kön. Dels försöker Arbetsförmedlingen också hitta specifika aktiviteter som kan rikta till just målgruppen kvinnor ur gruppen nyanlända/etablering. Ett exempel i närtid är en aktivitet hos Grengarhuset i Grangärde där en liten grupp kvinnor kommer delta i praktiska aktiviteter samtidigt som man väver in språk och information om det svenska lokalsamhället<sup>30</sup>.

Arbetsförmedlingen har även riktade insatser mot att fokusera på utrikesfödda kvinnor som varit långtidsarbetslösa och ser över dels om funktionsnedsättning kan finnas i denna målgrupp.

Ludvika kommun har språkprojekt i kommunen, för utrikesfödda. Fokusering finns på utrikesfödda kvinnor där kvinnogrupper skapas.

---

<sup>29</sup> <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Stod-och-insatser-A-O/Utbildningskontrakt.html>

<sup>30</sup> Information från Arbetsförmedlingens sektionschef 2018-02-13

# Bilaga 1

## 4.4 Social hänsyn i upphandlingsavtal

Ludvika kommun har upphandlingsavtal med ett antal företag som kommunen köper tjänster/produkter av. I de fall företagen har angett social hänsyn, finns möjligheter att tillgå med praktikplatser eller anställningar dvs att företagen anställer personer som står utanför arbetsmarknaden.

Syftet är att inkludera fler på arbetsmarknaden och få tillgång till en annan bredd av branscher och yrken för deltagare inom Arbetsmarknadsenhetens verksamhet. I denna process sker upprättning av praktikavtal och uppföljningar på Arbetsmarknadsenhetens handledare. Matchningen sker i samarbete med företagen, Upphandlingscenter och Arbetsmarknadsenheten. Aktiv samverkan och dialog finns med Arbetsförmedlingens handläggare, för att även se vilka individer de kan ha till lediga platser hos företagen<sup>31</sup>.

## 4.5 Strategisk styrgrupp

Det finns idag ett flertal projekt och verksamheter som styrs av en styrgrupp från respektive aktör. Ambitionen är att alla styrgrupper ska omvandlas till en där alla frågor hanteras. Syftet är att alla aktörer ska få en gemensam bild över vilka insatser som finns tillgängliga, hur de fungerar och vad som kan behöva utvecklas. Ambitionen är att den strategiska styrgruppen är igång hösten 2018.

## 4.6 Arbetsgrupp med samverkan med gruppen arbetslösa som står längst ifrån arbetsmarknaden

Arbetsförmedlingen anordnade ett samverkanmöte, mellan aktörerna Ludvika Kommun med instanserna Arbetsmarknadsenheten, Kommunchef, Socialtjänsten och Västerbergslagens studieförbund samt Arbetsförmedlingen.

Resultatet från mötet är att en arbetsgrupp har skapats för att samverka runt gruppen arbetslösa som står längst ifrån arbetsmarknaden, med målet att nå rätt insats hos rätt aktör. Arbetsgruppens mål är att rätt insats med rätt aktivitet (jobb, praktik, utbildning) ska sättas in för den enskilde individens behov. Första fokuseringen är att individerna ska matchas mot att få rätt aktivitet i första hand extratjänst eller stöd i studiestartsstöd.

Arbetsgruppen kommer även att arbeta med att se till att individens flöde från denne är utan aktivitet till att få rätt aktivitet anpassad till dennes förutsättningar<sup>32</sup>.

Det finns givande och implementerade plattformar mellan Arbetsförmedlingen och Ludvika kommun, där utrymme finns att våga!

---

<sup>31</sup> Information given av ansvarig handläggare på Arbetsmarknadsenheten 2017-01-02

<sup>32</sup> Samverkansmöte 2018-02-12 på Arbetsförmedlingen Ludvika