

Lokala jobbspår

Säkra kompetensen i ditt företag
och gör samhällsnytta



DELEGATIONEN FÖR
**UNGA & NYANLÄNDA
TILL ARBETE**

Innehåll

Lokala jobbspår – ett sätt att rekryter	4
Snabbfakta om lokala jobbspår	5
Intervju med: Magnus Franzén , Regionchef Lernia	6
Lokala jobbspår i praktiken	8
Lokalt jobbspår i Stockholm Undersköterska äldreomsorg	11
Lokalt jobbspår Butiksbiträde	13
Lokalt jobbspår Svets	15
Intervju med: Markus Brink, vd , Erlandsson Bygg	16
Intervju med: Eva-Lisa Söderhäll , HR Business Partner, Com Hem	18
Intervju med: Michal Ulatowski , sektionschef Arbetsförmedlingen....	20
Vad kan ett lokalt jobbspår innehålla?	22
Exempel på samarbete som lönar sig	24
Språk öppnar dörren till industrijobb i Eskilstuna	25
I Göteborg gör jobbspår nytta för alla.....	28
Om jag är intresserad av ett lokalt jobbspår för mitt företag, hur gör jag?	32

Förord

Skriften som du håller i din hand kan vara avgörande för ditt företags framtid. Det kan låta som stora ord, men om ditt företag har svårt att hitta rätt kompetens för att fortsätta utvecklas och växa så kan ett samarbete med Arbetsförmedlingen och den kommun där ditt företag verkar vara vägen framåt. Sedan våren 2018 finns möjligheten för Arbetsförmedlingen och kommunen att samarbeta med arbetsgivare inom ett lokalt jobbspår. Genom jobbspåret rustas de arbetssökande för att matcha ditt företags behov av kompetens.

Fokus på rätt kompetens

Regeringen tillsatte Delegationen för unga och nyanlända till arbete, Dua, för att främja och stödja lokal samverkan mellan

”

Genom jobbspåret rustas de arbetssökande för att matcha ditt företags behov av kompetens.”

Arbetsförmedlingen och kommuner. I Duas arbete ligger stort fokus på lokal och regional kompetensförsörjning. Det handlar om att tillgodose företagets behov av kompetent personal samtidigt som arbetssökandes möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden förbättras. Många av de arbetssökande, inte minst nyanlända, saknar rätt kompetens för att ta de lediga jobben. Där kommer de lokala jobbspåren in. Genom att skraddarsy insatser utifrån arbetsgivarnas behov av arbetskraft, och samtidigt anpassa omfattningen av insatserna till de kunskaper

och kompetenser som individerna har med sig, blir jobbspåren ett effektivt sätt att rekrytera personal.

Ett viktigt samarbete

Arbetsförmedlingen och kommunerna ska tillsammans med dig som arbetsgivare utforma det lokala jobbspåret, fylla det med önskat innehåll och därefter välja ut lämpliga kandidater. Under tiden jobbspåret pågår ska såväl Arbetsförmedlingen som kommunen finnas där som stöd för arbetsgivaren och deltagarna. Ett lokalt jobbspår kan utformas för ett eller flera företag inom samma bransch.

Så ta chansen att utveckla ditt företag och hitta rätt kompetens tillsammans med kommunen och Arbetsförmedlingen. Läs vidare för att få information och tips om hur ditt företag kan bli del av ett lokalt jobbspår.



Lil Ljunggren Lönnberg
ordförande

Lokala jobbspår

– ett sätt att rekrytera

Sveriges ekonomi växer. Arbetsmarknaden är het, arbetslösheten sjunker och arbetsgivarna anställer. Arbetskraftsbrist har blivit vanligt inom de flesta branscher. Bristen på kompetent arbetskraft är ett hinder för fortsatt utveckling och tillväxt och en stor samhällsutmaning. Samtidigt finns en grupp arbetslösa som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden. Detta är en utmaning som förstärks av de många nyanlända som finns inskrivna hos Arbetsförmedlingen. Många av dem saknar tillräckliga kunskaper i svenska och kompetens som efterfrågas för att ta de lediga jobben. Nyanlända och andra arbetslösa utgör en arbets-

kraftsresurs som med rätt insatser kan bli avgörande för företagens, och hela samhällets, utveckling.

Sedan våren 2018 har kommunerna och Arbetsförmedlingen ett nytt verktyg för att säkra att arbetsgivarna lokalt får tillgång till rätt kompetens och att arbetssökande, framförallt nyanlända, snabbare kommer i arbete. Verktöget – lokala jobbspår – har funnits i liknande varianter tidigare och det finns flera företag som kan vittna om nyttan av att arbeta tillsammans med kommunen och Arbetsförmedlingen för att säkra sin kompetensförsörjning. Några av dessa exempel beskriver vi i den här skriften.



Snabbfakta om lokala jobbspår

Vad är ett lokalt jobbspår?

Ett lokalt jobbspår innebär en paketering av utbildning och insatser som gör arbets-sökande anställningsbara i ditt företag.

Vilken utbildning och vilka insatser ingår?

Arbetsförmedlingen och kommunen sätter i samarbete med ditt företag samman ett paket av olika utbildningar, språkundervisning, praktik och andra insatser. Insatserna ska vara flexibla och kunna pågå parallellt i syfte att varje deltagare så snabbt som möjligt ska uppfylla den kompetensprofil du angett. Läs mer om vilka insatser som kan ingå på sidan 22.

Hur långt kan ett lokalt jobbspår vara?

Det får ta den tid som krävs och kan variera för olika individer. Det finns jobbspår som pågår i tre månader och de som pågår i mer än två år.

Får jag välja deltagare i jobbspåret?

Ja, du som företagare kan vara med i rekryteringen av deltagare till jobbspåret. Dels genom att formulera en tydlig kompetensprofil, dels direkt vid valet av kandidater från Arbetsförmedlingen.

Måste jag anställa alla deltagare?

Du som arbetsgivare är med i jobbspåret för att du har ett rekryteringsbehov.

I normalfallet ska det lokala jobbspåret leda till en anställning, men det finns inget krav på att du måste anställa.

Måste mitt företag betala för att vara med i ett jobbspår?

Nej, utbildning och andra insatser finansieras av Arbetsförmedlingen eller kommunen. Under tiden deltagarna är i utbildning eller gör praktik inom jobbspåret får de ingen lön från arbetsgivaren. Därefter kan det vara aktuellt med en subventionerad anställning, t ex introduktionsjobb (se sidan 22).

Hos oss måste man kunna svenska, då fungerar det väl inte?

Deltagarna som är aktuella för ett lokalt jobbspår har varierande kunskaper i svenska språket. Vissa har fullföljt sina sfi-kurser, andra behöver fortsätta att läsa sfi parallellt med andra moment. Det kan också ingå språkundervisning som är anpassad till din bransch, med fokus på branschspecifika uttryck och begrepp. För de allra flesta ökar motivationen att lära sig svenska avsevärt om de befinner sig på en arbetsplats omgiven av andra som pratar svenska. Med flexibel språkundervisning och med material om företagen i undervisningen går det fort för de flesta deltagare att utveckla språket.

Jag är intresserad, hur gör jag?

Se folderns baksida.

Intervju med:

Magnus Franzén, Regionchef Lernia

Lernia jobbar med bemanning, rekrytering och utbildning och har sedan 2015 varit en viktig del av den så kallade Oskarshamnsmodellen. **Genom att Lernia samarbetat med Arbetsförmedlingen och Oskarshamns kommun fick 12 nyanlända jobb** på bland annat Scania och DHL efter en utbildningsperiod på 6–10 månader. Modellen har Lernia tagit vidare och jobbar nu på liknande sätt i bland annat Vetlanda.

”

Det finns en outnyttjad resurs inom den här gruppen som vi kallar nyanlända.”



Varför inledde ni arbetet med Oskarhamnsmodellen?

Det började egentligen med ett kundbehov. Vi jobbar med att tillgodose företagets efterfrågan av kompetent arbetskraft. För några år sedan började vi fundera över om nyanlända kunde vara en lösning, så vi började läsa på och hittade bland annat statistik som visade att snitttiden för en nyanländ att komma i arbete var många år. Den tiden har inte vi. Vi var tvungna att hitta ett effektivare sätt.

Hur gjorde ni för att ta fram företagets kravprofil?

Den första kravprofilen tog vi fram själva och den var egentligen ganska grov. Vi letade efter människor med motsvarande svensk gymnasieutbildning och gärna med en bakgrund från industriellt arbete. Nu jobbar vi lite annorlunda. Från Lernias sida så har vi två lokala jobbspår i Vetlanda, ett riktat mot trähusfabriker och ett mot metallindustrin. Där jobbar vi närmare företagen och tar fram kravprofilen tillsammans med dem.

Hur gick ni vidare och skapade utbildningen efter kravprofilen?

Vi ville använda de upphandlade utbildningar som redan fanns. Det var yrkessvenska och industriutbildning. Från början var vi oroliga för att yrkessvenskan endast är 3 månader, det är väldigt kort tid. Då gick kommunen in och sa att om det är individer som behöver ytterligare svenska så går vi in med sfi. Några läste då sfi på sin fritid, och de som efter utbildningen fortfarande inte klarade språkraven läste intensivt sfi. För dem kopplade vi samman sfi-lärarna

med de som lärt ut yrkessvenskan så de kunde jobbade vidare utifrån vad eleverna redan kunde.

Hur hittar ni deltagare?

Den första gruppen i Oskarshamn fick vi hjälp med att hitta från Arbetsförmedlingen. Vi skickade den grova kravprofilen till dem och sen letade de deltagare i hela Sverige. I Vetlanda rekryterar vi deltagare på orten. När vi rekryterar så gäller generellt samma sak oavsett om vi rekryterar dem som är födda här eller i annat land. Företag letar drivkraft och engagemang. Arbetsuppgifter kan man lära sig om man har viljan.

Vad har ni för råd till andra som vill jobba med lokala jobbspår?

Det finns en outnyttjad resurs i den här gruppen som vi kallar nyanlända. Det finns personer inom gruppen som står långt ifrån arbetsmarknaden, men det finns även dem som står nära. Vi som företag måste inse att det inte heller finns någon annan grupp att välja ur om vi inte bara ska stjäla medarbetare från varandra. Det är långsiktigt bra att jobba med den här gruppen. Dessutom finns det kompetenser inom gruppen som vi verkligen behöver. I Oskarshamn visade det sig att en av deltagarna hade en väldigt speciell kompetens som ett gjuteriföretag blev överlyckliga över att kunna rekrytera.

Lokala jobbspår i praktiken



Här presenterar vi **exempel på tre lokala jobbspår** från olika branscher. Spåren utgår från det lokala näringslivets behov av arbetskraft. Utifrån företagets kompetensprofil har kommunen och Arbetsförmedlingen i samarbete med arbetsgivarna paketerat de insatser som behövs för att rusta deltagarna. **Jobbspår kan skapas inom alla branscher där det finns rekryteringsbehov.**

I **Stockholm** finns ett **jobbspår till undersköterska**. Det har tagits fram i samarbete med **tre stora vårdföretag**.



Lokalt jobbspår i Stockholm

Undersköterska äldreomsorg

Period 1

Orienteringskurs
100 p
Yrkessvenska 50 p
Medicin 1, 150 p

Extrakurs sommaren

Information samt
kommunikation
100 p
Studieteknik 50 p

Period 2

Vård- och
omsorgsarbete 1,
200 p
Etik och människans
livsvillkor 100 p
Arbetsplatsförlagt
lärande 5 v
Studieteknik 100 p

Period 3

Hälsopedagogik
100 p
Psykologi 1, 50 p
Psykiatri 1, 100 p
Specialpedagogik 1,
100 p
Yrkessvenska
150 p
Efter period 3 kan
deltagare arbeta
som vårdbiträde.

Period 4

Vård- och omsorgsarbete 2,
200 p
Vård- och omsorg
vid demenssjukdom 100 p
Arbetsplatsförlagt lärande 5 v

Period 5

Äldres hälsa och livsvillkor
200 p
Arbetsplatsförlagt lärande 5 v

Utbildningen
förbereder för
anställning
hos följande
arbetsgivare:

**Aleris
Attendo
Ambea**

I jobbspåret mot undersköterska arbetar sfi-läraren och yrkesläraren inom den kommunala vuxenutbildningen nära och gemensamt under hela utbildningen. Utbildningens upplägg bygger på en trappstegsmodell där deltagare efter en tid kan börja arbeta som vårdbiträde för att i nästa steg uppnå behörigheten som undersköterska.

Genom workshops bidrar arbetsgivarna med sin branschkompetens inför start av yrkesutbildningen. De medverkar även under utbildningen genom att tillhandahålla

APL-platser, arrangera studiebesök, föreläsa för deltagarna. Efter utbildningen erbjuder arbetsgivarna en anställning. Alla arbetsgivare erbjuder en tvådagars handledarutbildning.

För att matchningen av deltagare ska bli så bra som möjligt anordnas informationsträffar. Vid dessa tillfällen ges förutom information om utbildningen även möjlighet att träffa arbetsgivarna. Jobbspåret är totalt 85 veckor långt, under 2018 är det tre utbildningsstarter och varje gång antas omkring 30 deltagare.

I **Umeå** har **kommunen och Arbetsförmedlingen** i samråd med ortens butiker tagit fram det här spåret till **butiksbiträde**.



Lokalt jobbspår

Butiksbiträde

Svenska för invandrare (sfi) – yrkessfi handel

14 veckor 3 dagar/vecka

Praktik

14 veckor 2 dagar/vecka

Samhällsorientering del 2

60 timmar – på lätt svenska.

Service och bemötande 100 poäng

Yrkesvux

Insatserna förbereder för anställning hos följande **arbetsgivare:**

Coop

Willys

Lidl

ICA

ÖB mfl.

Det lokala jobbspåret mot handel syftar till att tillgodose kompetensbehovet inom den lokala detaljhandeln där flera arbetsgivare är i behov av arbetskraft. Genom en kombination av yrkesinriktad svenskundervisning och yrkeskurser som Service och bemötande ska deltagarna kunna bli anställningsbara som butiksbiträden. Spåret är tänkt att vara påbyggnadsbart så att deltagarna på sikt ska uppfylla kraven för att kunna arbeta som butiksförsäljare. Det kan ske genom

någon av kommunens yrkes- och lärlingsutbildningar eller en arbetsmarknadsutbildning via Arbetsförmedlingen. Jobbspåret är totalt 14 veckor långt och har utbildningsstarter två gånger under hösten 2018 samt en gång under våren 2019. Vid varje start börjar åtta personer jobbspåret.

I **Åmål** finns ett lokalt jobbspår med inriktning mot svets. Spåren har tagits fram i samarbete med **fyra lokala industriföretag.**



Lokalt jobbspår

Svets



Utbildningen genomförs av kommunens vuxenutbildning och innehållet har tagits fram i samarbete med de lokala företagen. Jobbspåret inleds med en orienteringskurs som behandlar arbetsmiljö, arbetsvillkor och säkerhet. Utbildningen grundar sig i ett lärlingsupplägg där en stor del av tiden är förlagd ute på arbetsplatserna där deltagarna också erhåller de licenser som är aktuella. På respektive företag har ett antal handledare utbildats för att kunna ge rätt

stöd. Det finns vissa förkunskapskrav för den som ska påbörja spåret, bland annat godkänt betyg i svenska och matematik från grundskolan. Det lokala jobbspåret är sex månader långt och våren 2018 hade totalt elva personer påbörjat spåret.

Är du intresserad av ett lokalt jobbspår för ditt företag, gå till folderns baksida.

Intervju med:

Markus Brink, vd, Erlandsson Bygg

Erlandsson Bygg är ett byggföretag med 1300 anställda runt om i Sverige. **Sedan 2017 driver de tillsammans med Kungsbacka kommun och Eksta Bostads AB ett lokalt jobbspår** där åtta nyanlända studerar lärande bygg. Målet för Erlandsson Bygg är att starta lokala jobbspår i flera kommuner i Sverige.

”

Vi väcker en dimension till och vi knyter samman laget. Helt plötsligt har vi personer som inte bara bygger hus, de bygger samhället också.”



Varför har Erlandsson Bygg inlett samarbete kring jobbspår?

Av två skäl, vi såg att vi kommer att sakna arbetskraft framgent och samtidigt är Erlandsson ett värderingsstyrt bolag. Vi jobbar nära våra värderingar och det knyter samman personalen med bolaget. Vi ser att vi minskar risken att tappa personal eftersom medarbetare söker sig till arbetsgivare som gör mer. Om du bara konkurrerar med lön så kan du alltid tappa personal för det finns de som kan betala mer, men det här arbetet håller kvar vår personal. Det stärker bolaget.

Hur har ni jobbat med de nyanländas svenskakunskaper?

Arbetsmiljön i byggbranschen kräver att vi förstår varandra, vilket har gjort att vi måste vara väldigt delaktiga i den delen av utbildningen. Det upplägg vi har med arbetsplatsförlagd utbildning på 70 procent och 30 procent på skolan gör att eleverna tar till sig språket snabbare. De fångar upp oklarheterna under veckan och noterar. Vi skickar sedan in det till skolan och de tar upp frågorna under lektionstid. Så får eleverna ha diskussioner om saker de faktiskt upplever, det gör att det blir så mycket mer konkret för dem.

Vad är de mest positiva resultaten med ert jobbspår?

Att det går mycket lättare än vad vi trodde. Vi trodde att det skulle vara svårare och att vi inte skulle klara budgeten för projektet. Eleverna producerar bättre än vad vi väntat och det täcker upp de kostnaderna vi ser idag. För oss innebär det ingen risk.

Arbetet med jobbspår har också lett till är att jag fått upp ögonen för det stöd man kan få. Jag har helt ärligt inte sett nyttan av att gå via Arbetsförmedlingen för att hitta medarbete innan det här. Men helt plötsligt har jag sett vad Arbetsförmedlingen kan stötta oss med och vilket stöd man kan man ge till de här personerna.

Byggbranschen anses ju svår för nya grupper att ta sig in i. Vad mötte ni för reaktioner inledningsvis?

Första frågan som vi stötte på var *vad säger facket?* Men facket har inga problem med lokala jobbspår eftersom det är en utbildning och sedan går man vidare och blir lärling.

Hur har arbetet med jobbspår förändrat era arbetsplatser?

Vi väcker en dimension till och vi knyter samman laget. Helt plötsligt har vi personer som inte bara bygger hus, de bygger samhället också. Man har en helt annan känsla i hjärtat än vad man har när vi bara bygger hus.

Intervju med:

Eva-Lisa Söderhäll, HR Business Partner, Com Hem

Com Hem har i samarbete med lokalt Arbetsförmedlingen och Härnösands kommun infört ett jobbspår för kommunikatörer inom kundservice. **Under ca 4 månader läser de nyanlända sfi på halvtid och utbildning på Com Hem på halvtid.**

”

Kan vi göra det så kan alla andra. Se det som en rekryteringsstrategi.”



Varför har Com Hem inlett samarbete kring ett lokalt jobbspår?

Det började med att vi fick en förfrågan från Härnösands kommun och hade ett möte tillsammans med Arbetsförmedlingen där de berättade mer om vad lokala jobbspår innebär och vad de kan stötta oss med. Vi har svårt att rekrytera och kom fram till att det här kunde vara ett sätt att tillgodose vår kompetensförsörjning.

Er verksamhet är helt beroende av att era medarbetare kan göra sig förstådda. Hur har ni jobbat med de nyanländas svenskakunskaper?

Vi var delaktiga i rekryteringen. Kandidaterna befann sig språkmässigt på olika nivåer och det var svårt att se vad de behövde för att klara jobbet, men Arbetsförmedlingen har järnkoll. Sen försökte vi hålla rekryteringsprocessen så nära vår vanliga rekryteringsprocess som möjligt. Vi valde att göra test som inte var beroende av språk utan ett så kallat begåvningsstest där deltagarna fick titta på bilder och lösa problem. Vi såg att det fanns potential att förstå utbildningen och sen möta Com Hems kunder.

Hur har ni lagt upp utbildningen?

Den blev mer individuellt anpassad än vad våra normala utbildningar brukar vara. Första omgången tog 20 veckor. Efter den tiden bedömde vi att tre personer var tillräckligt redo att klara arbetsuppgiften och anställde dem. Men de övriga fyra var inte riktigt mogna för uppgiften än. Efter samtal med Arbetsförmedlingen förlängde personernas praktik i sex veckor, men nu ute i verksamheten, tillsammans med en utsedd coach. Vi har skruvat och anpassat ganska mycket

under utbildningens gång. Bland annat fick personerna utsedda faddrar på Com Hems kundservice som kunde ge stöd under utbildningstiden. När utbildningen förlängdes hade vi en anställd som också var arabisktalande som coachade dem, gav dem hemuppgifter och tog ett stort ansvar för att de skulle klara utbildningen.

Hur har jobbspåren påverkat er arbetsplats?

Otroligt positivt. För det första har vi utmanats och fått samarbeta mer mellan till exempel HR och utbildningsgruppen för att få detta att funka, vilket har varit väldigt utvecklande. Dessutom ser vi att det landat väldigt positivt bland medarbetare, de är stolta över Com Hem som arbetsgivare och för att vi gjort den här satsningen. Vi ser bara fördelar och hoppas kunna sprida detta rekryterings sätt vidare till Com Hems övriga kontor.

Vilka råd vill du ge till andra företag som funderar på att starta ett lokalt jobbspår?

Kan vi göra det så kan alla andra. Se möjligheterna och sätt er ner och fundera på vad ni har att vinna på att starta ett lokalt jobbspår. Se det inte bara som ett projekt för då blir det bara en engångsföreteelse. Möjligheten att hjälpa kunderna på deras hemspråk ger oss ökad kundnöjdhet och delvis även fördelar gentemot våra konkurrenter. Eventuellt kan andra företag se liknande fördelar. Om företag har svårt att rekrytera eller ser att sådana problem kan komma i framtiden kan vi verkligen rekommendera vårt arbetssätt som rekryteringsstrategi.

Intervju med:

Michal Ulatowski, sektionschef Arbetsförmedlingen

Michal Ulatowski är sektionschef för Arbetsförmedlingen i norra Kalmar län och jobbar uteslutande med arbetsgivarservice. Michal har bland annat varit med och **byggt upp det jobbspår i Oskarshamn** som beskrivs av Magnus Franzén på sidan 6.

”

Man måste se det som ett samarbete där Arbetsförmedlingen och kommunen stöttar företagen och arbetet utgår från företagens kompetensbehov.”



Vad är din roll i skapandet av lokala jobbspår?

I mitt arbetslags beskrivning står det att vi ska bli en one stop shop för kompetens. När arbetsgivare kommer till oss ska vi vägleda dem genom den snåriga utbildnings- och tjänstedjungel som finns idag. Det är svårt att hitta rätt genom det utbud som finns. Det kräver att vi gör ett idogt arbete, en ordentlig behovsanalys, utgår från företagets behov och guidar dem rätt.

Hur ser arbetet med lokala jobbspår ut i er region?

Vi har satt rutiner kring hur saker och ting ska fungera, men personkemi är väldigt viktig. För att ett jobbspår ska bli lyckat så måste alla vara måna om varandras framgång och vara prestigelösa. Man måste se det som ett samarbete där Arbetsförmedlingen och kommunen stöttar företagen och arbetet utgår från företagets kompetensbehov. Vi måste tillsammans göra en gedigen behovsanalys, sedan koppla ihop företagen med utbildarna och skapa en dialog dem emellan. Vi måste helt enkelt jobba på ett sådant sätt att arbetsgivaren får det de behöver.

Vilka är de största utmaningarna som du stött på i ditt arbete med lokala jobbspår och hur har ni gjort för att lösa dem?

Sfi är definitivt en utmaning. Det var för långa köer och det var svårt att få till tider som passade programmet. Därför gick vi direkt på yrkessvenska. I flera fall har vi där- efter fått sätta in sfi för att fördjupa kunskaper- na i svenska. En annan utmaning vi mött

är att skapa motivation hos de nyanlända och hålla den uppe. Vi upptäckte att det gav en fantastisk effekt när arbetsgivaren var aktiv i processen, träffade deltagarna och kunde visa att det fanns en anställning i slutet av jobbspåret. Men sedan märkte vi att när de första deltagarna fick jobb blev de kvarvarande frustrerade. Vissa tyckte att de borde gå fortare och att de själva borde kommit längre i processen, men individer blir klara olika fort. Då fick vi ha tunga peptalks med deltagarna.

Vad är ditt främsta råd till företag som vill vara med i ett jobbspår?

Ta kontakt med Arbetsförmedlingen. Vi ska jobba med service utifrån vad företagen behöver. Vi reder inte ut allt, men vi kan vägleda företagen åt rätt håll, vi kan hjälpa till att sammanföra aktörer. Det finns så mycket mer spelrum i regelverket än vad vi någonsin har nyttjat och nu är det hög tid att vi gör det.

Vad kan ett lokalt jobbspår innehålla?

De olika delarna i ett jobbspår ska kunna kombineras med varandra och bedrivs parallellt. Längden på ett jobbspår kan variera, från tre månader till över två år. **Här beskrivs de vanligast förekommande insatserna** men självfallet kan även andra insatser vara aktuella som t ex stöd från yrkes- och studievägledare, insatser från ideella sektorn, enstaka högskolekurser eller handledarutbildningar.



Utbildning

Gymnasiekurser inom den kommunala vuxenutbildningen.

Yrkeskurser inom den regionala yrkesvuxenutbildningen. Dessa kan sättas samman till s.k. yrkespaket som är framtagna av Skolverket i samråd med yrkesutbildningarnas nationella programråd som består av branschföreträdare.

Svenska för invandrare (sfi) eller svenska som andraspråk inom den kommunala vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsutbildning, korta kurser, främst yrkesinriktade, upphandlade av Arbetsförmedlingen.

Yrkessvenska upphandlad av Arbetsförmedlingen.

Folkhögskolekurser på gymnasial nivå.

Yrkeshögskolekurser

Företagsspecifika interna kurser som företaget tillhandahåller.

Praktik m.m.

Praktik som beslutas av Arbetsförmedlingen.

Arbetsplatsförlagt lärande som en arbetsplatsförlagd utbildningsdel.

Lärlingsutbildning, gymnasiala yrkeskurser där utbildningen bedrivs till största delen på arbetsplatsen.

Subventionerade anställningar

Nystartsjobb, subventionerad anställning för individer som varit borta länge från arbetsmarknaden, kan kombineras med utbildning eller andra insatser i jobbspåret.

Introduktionsjobb, subventionerad anställning för individer som är nya på arbetsmarknaden eller har varit borta länge, kan kombineras med utbildning eller andra insatser i jobbspåret.

Det finns också flera andra former av subventionerad anställning som kan kombineras med utbildning eller andra insatser i jobbspåret. Det kan t ex handla om lönebidrag för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och yrkesintroduktionsanställning som bygger på kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter och där arbete kombineras med utbildning eller lärande på arbetsplatsen.

Exempel på samarbete som lönar sig

För att **illustrera vad lokala jobbspår kan innebära** i praktiken, för den arbetsökande och för arbetsgivaren, har vi grävt djupare i det arbete som redan sker i **Eskilstuna och i Göteborg.**

Språk öppnar dörren till industrijobb i Eskilstuna

Eskilstunas industriföretag går på högarv och anställer flera hundra personer varje år. Trots att kommunen erbjuder yrkesutbildningar för industrijobb råder personalbrist hos många av företagen. I samband med den stora flyktinginvandringen uppstod därför en möjlighet att både fylla personalbehovet och hjälpa nyanlända in på arbetsmarknaden.

Den stora utmaningen i den processen är nyanländas språkfärdigheter. Många har redan jobbat inom industri eller som ingenjörer i sina hemländer, men utan svenska-kunskaper blir det svårt att förstå instruktioner och säkerhetsregler samt att jobba i team. För dem som saknar en industribakgrund är utmaningen ännu större. För att överhuvudtaget komma in på yrkesutbildningarna krävs ofta 2–3 års svenskastudier.

För att lösa problemet har Eskilstuna kommun utvecklat ett jobbspår som kombinerar svenskastudier med yrkeskurser. Kommunen erbjuder sedan tidigare yrkesutbildningar inom bland annat lager och logistik, och många av Eskilstunas industriföretag rekryterar direkt från dessa utbildningar. Utmaningen blev därmed att anpassa dem till personer som inte talar flytande svenska.

”De nyanlända får sfi-undervisning på halvtid, och yrkesutbildning hos oss på halvtid”, förklarar Lars Ollson, VD på Kunskapscompaniet som anordnar yrkesutbildningarna.

För infödda svenskar tar utbildningen 30 veckor. För de nyanlända har man istället spridit ut den över nästan ett helt år. Innehållet har också anpassats till de nyanländas svenskanivå.

Utbildningen planerades tillsammans av kommunen, Kunskapscompaniet, sfi och arbetsgivarna. Sfi-lärarna och yrkeslärarna träffades för att koordinera sina insatser.

Kurserna plockades från transport- och fordonsprogrammet. Utbildningen börjar med en orienteringskurs och fortsätter med lager och processer, service och bemötande. Även säkerhet, juridik, arbetsrätt, ekonomi och liknande moment ingår.

”

De nyanlända får sfi-undervisning på halvtid, och yrkesutbildning hos oss på halvtid.”

Lars Ollson, VD Kunskapscompaniet



Foto: Mikael Ulfén



Foto: Mikael Ullén

Mats Jacobsson handleder Lawrence Younan under hans praktik på CH Industry.

Gynnsam relation

Ett företag som har tagit emot nyanlända är CH Industry. De producerar komponenter åt stora fordonsföretag som Volvo och Scania och måste ständigt anpassa sig till skiftande ordergångar.

Två nyanlända gör för närvarande sin praktik hos dem. Lawrence Younan och Siamak Maghsoudi är båda två från Irak och är utbildade ingenjörer i sina hemländer. På CH Industry är de på plats en åt gången och praktiserar varannan vecka och läser sfi varannan vecka.



Foto: Mikael Ullén

Lawrence arbetar främst med enklare industrisysslor i verkstad och lager. När företaget byggde en ny arbetslinje kunde han dock använda sina tidigare förvärvade kunskaper till att lösa ett komplicerat ingenjörproblem. "Förhoppningsvis kan vi ge honom fler sådana specialuppgifter framöver", säger Daniel Serrander som är VD på CH Industry.

Kunskaper i svenska är nyckeln

CH Industry har satsat på att utbilda handledare som tar hand om praktikanterna och hjälper dem att komma in i arbetet. Kunskapscompaniet, som anordnar yrkesutbildningarna, skriver kontrakt med alla företag och försäkrar sig om att de erbjuder handledning. "Vi ger en väldigt kort handledarutbildning och går bara igenom vad som händer vid olyckor samt vem som är ansvarig för säkerhet och liknande", säger Lars Ollson, VD på Kunskapscompaniet.

En som har erfarenhet av detta är Mats Jacobsson. Han arbetar sedan många år på CH och är den som handleder Lawrence och Siamak.

”Yrkesmässigt är de jätteduktiga. Utbildningsmässigt har de högre kompetens än jag. Det är bara språket det sitter i”, förklarar Mats. Många av arbetsuppgifterna kräver att de anställda läser instruktioner, ställer frågor och jobbar i team. Alla sådana moment blir svåra när språket brister.

”Man måste prata väldigt enkelt och inte för fort eller använda slang. Det finns många ord som är självklara för mig men inte för dem. Vad betyder till exempel ”Lilla blästringen” eller ”ställage”? För sådana ord måste jag hitta andra sätt att förklara. Man uppfinner ett kreolspråk för att förstå varandra. Ibland får vi använda Google Translate som sista utväg”, förklarar Mats.

”

Yrkesmässigt är de jätteduktiga. Utbildningsmässigt har de högre kompetens än jag. Det är bara språket det sitter i.”

Mats Jacobsson



Daniel Serrander,
VD på CH Industry.

Daniel tror framförallt att mera svenska-träning är nyckeln, och att två månaders extra språkutbildning innan praktiken skulle göra processen mycket lättare: ”Det är superfina killar med bra utbildning som börjar om på en nivå som egentligen är alldeles för låg för dem. Men i och med att de inte kan svenska så finns det inte så många avancerade arbetsuppgifter att välja på.”

En längre version av artikeln finns att läsa på: www.dua.se/lokala-exempel/sprak-oppnar-dorren-till-industrijobb



I Göteborg gör jobbspår nytta för alla

”Det tar många år innan nyanlända får jobb i Sverige. Samtidigt är just ett jobb den bästa introduktionen man kan få till ett nytt land och ett nytt samhälle. Om man inte får möjlighet att komma in i ett sammanhang så kommer man inte klara andra delar av livet heller.”

Det säger Bo Strandberg, processledare på Göteborgs kommunala bostadskoncern AB Framtiden. Koncernens bolag förvaltar de bostäder där många nyanlända bor, och Bo har sett hur klyftorna ökar mellan deras områden och övriga Göteborg.

Samma trend har Ulf Wallin, planeringsledare för arbetsmarknadsfrågor och vuxenutbildning på Göteborgs stad, sett i samband med de senaste årens flyktingkris. Både Ulf och Bo funderade över hur de kunde hjälpa fler nyanlända till arbete, inte minst de som står längst bort från arbetsmarknaden. Genom att skapa arbetstillfällen hos AB Framtiden och dess underleverantörer såg de hur flera problem kunde lösas på samma gång.

Dels kunde de socioekonomiska kostnaderna minska kraftigt. ”Om vi kan ordna jobb åt 300 personer på 3 år så har samhället sparat 300 miljoner kronor. Så pass höga är kostnaderna för ohälsa om man inte hjälper nyanlända”, förklarar Bo.

Dels skulle det gynna AB Framtiden såväl som dess underleverantörer, där pensionsavgångar och svårigheter att hitta kvalificerad personal har lett till arbetskraftsbrist.

Vidare skulle det gynna de nyanlända själva, som får mer makt över sin vardag och kan bidra till att öka den sociala och ekonomiska hållbarheten i sina egna områden.

”Många nyanlända är trötta på att vi bara gör utredningar som visar att klyftorna ökar och tar fram visioner som det inte blir något av. Med det här upplägget märker åtminstone 300 personer att något händer. Då skapar vi utrymme för att gå vidare och hjälpa andra”, säger Bo.



Ulf Wallin

Ett jobbspår tar form

Efter att ha skissat på ett upplägg vände sig Ulf och Bo till Arbetsförmedlingen. Där arbetar Ann-Sofie Arvidsson och Asllan Hajdari som sektionschefer inom etablering och företagskontakter. Båda gillade idén och erbjöd sig vara med och bygga upp jobbspåret: "Vi behövde hitta nya sätt för att hjälpa alla nyanlända som kom till Göteborg. Vi gillade att jobbspåret riktade sig till personer med kort utbildning som vanligtvis inte kommer in i arbetsmarknadsutbildningar", berättar Ann-Sofie.

Resultatet blev ett jobbspår inriktat på fastighets- och underhållsarbete. Det är ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Folkuniversitetet, kommunen samt AB Framtiden.

Varje omgång av jobbspåret börjar med en kartläggning på Arbetsförmedlingen. 70 personer som är intresserade väljs ut och får information om vad yrket innebär. Efter intervjuer får 50 personer komma på handledd arbetspraktik hos AB Framtiden. Deltagarna går kurser i svenska, service och samhällsorientering i totalt 12 veckor. Därefter påbörjar de 6 månaders träning hos AB Framtiden.

Efter träningsperioden anställs de flesta personerna av AB Framtidens underleverantörer eller hos allmännyttan själv. Deltagarna får dock fortsatt svenska- och yrkesutbildning för att kunna utvecklas och stärka sin position på arbetsmarknaden. Ulf förklarar att många av deltagarna drömmer om att arbeta med yrken som kräver gymnasieutbildning eller mer. För att nå dit behöver de dock ha tillräckliga svenskakunskaper, och det bästa sättet att lära sig språket är att komma ut i arbete. "Därför försöker vi få till enklare yrken tills de har lärt sig tillräckligt mycket svenska", förklarar Ulf.

Underleverantörerna involveras från början och får berätta om sina kompetensbehov. De uppmanas förklara vad de nyanlända behöver för att kunna erbjudas riktiga jobb, inte bara praktik. Enligt Ulf är vissa arbetsgivare bättre än andra på detta. Mindre företag kan ofta säga exakt vilka kompetenser de behöver eftersom de är mer fokuserade på nuet. Större företag brukar istället räkna upp formella kriterier och betyg.

När arbetsgivarna har sammanställt sina krav matchas dessa mot befintliga utbildningskurser. Dessa ges sedan på deltid över en längre period så att de nyanlända kan läsa dem parallellt med att gå språkkurser och göra praktik.



Ann-Sofie Arvidsson

”

Därför försöker vi få till enklare yrken tills de har lärt sig tillräckligt mycket svenska.”

Bo Strandberg, AB Framtiden



Foto: Paul Görkman

På vägen till ett jobb

En av dem som gått jobbspåret är Fowisa Mohamud från Somalia. Hon kom till Sverige i maj 2015 och hade ingen utbildning sedan tidigare. Efter att ha fått uppehållstillstånd började hon läsa sfi i fyra månader via Arbetsförmedlingen. "Jag ville börja lära mig språket, det är nyckeln här i Sverige", säger Fowisa.

Efter sfi-utbildningen fick Fowisa information om jobbspåret och gavs möjligheten att börja jobbträna på AB Framtiden.

"Jag studerade sfi två dagar i veckan och praktiserade tre dagar. På så vis fick jag lära mig språket och se hur folk jobbar på arbetsplatsen."

Under praktiken på ett av AB Framtidens dotterbolag blev hon erbjuden ett fast jobb tack vare hennes skickliga arbete. Hon arbetar nu som lokalvårdare och är mycket nöjd med jobbspåret. "Det var jättebra. När andra frågar mig om de bör gå det så uppmuntrar jag dem alltid att göra det."

Handledning är en nyckelfaktor

Bo på AB Framtiden har varit med och tagit fram avtalen med underleverantörerna,

”

Jag studerade sfi två dagar i veckan och praktiserade tre dagar. På så vis fick jag lära mig språket och se hur folk jobbar på arbetsplatsen.”

Fowisa Mohamud

en process som inte alltid har varit enkel. I genomsnitt behövs fem möten med varje företag för att etablera ett samarbete. Projektet ska godkännas av såväl VD som de anställda som ska handleda de nyanlända ute på arbetsplatserna. "Ledningen måste känna att de får ut något av det här, såsom kompetent arbetskraft och goodwill. Annars anställer de hellre svenskfödda personer eftersom det känns enklare."

För handledarnas del är det en arbetsmiljöfråga, inte minst när de ska arbeta med nyanlända som inte talar flytande svenska eller som kan ha trauman från krig och flykt. "När man först berättar att nyanlända ska göra praktik möts man sällan av entusiasm bland personalen, för de tycker det verkar



Foto: Paul Björkman

Fowisa Mohamud från Somalia blev anställd efter jobbspåret.

jobbigt”, berättar Bo. ”Därför måste vi tillgodose deras behov och farhågor så att de till slut känner att det blir superbra.”

Enligt Bo har fackföreningarna varit nyckeln i den processen. De har involverats redan från början och har fått vara med och utforma jobbspåret. Först därefter har chefer och ledning involverats.

Att vara handledare är frivilligt, men de som antar utmaningen får handledartillägg och utbildning. Hittills har AB Framtiden, tillsammans med kommunen, utbildat 100 handledare. Enligt Bo är dessa livsviktiga för att arbetspraktiken ska bli bra. ”Därför måste man börja i rätt ände, med facken och de anställda.”

En längre version av artikeln finns att läsa på: www.dua.se/lokala-exempel/i-goteborg-gor-jobbspar-nytt-a-alla



Foto: AB Framtiden

Bo Strandberg

Om jag är intresserad av ett lokalt jobbspår för mitt företag, hur gör jag?

Om du har rekryteringsbehov och ser möjligheterna med att rekrytera genom ett lokalt jobbspår, **använd i första hand de kontakter du har på Arbetsförmedlingen eller i Kommunen.** Många kommuner har särskilt utsedda personer som ska vara länkar till jobbspåren. Dessa kan oftast nås via kommunens näringslivsenhet.

Du kan även ringa **Arbetsförmedlingen på telefonnummer 077-160 00 00** och fråga efter ansvarig företagsrådgivare på din lokala Arbetsförmedling.

Företagsrådgivaren kontaktar dig och tillsammans identifierar ni ditt företags kompetensbehov. Vilka kunskaper och kompetenser behövs för de lediga tjänster som du vill rekrytera till? Det kan handla om olika former av utbildning, praktik och språkträning som kan ingå i ett jobbspår. Om du har en bra bild av vilken kompetens som krävs för att ta de lediga jobben är det en fördel. Tillsammans med berörda i kommunen och på Arbetsförmedlingen går ni sedan vidare med att utveckla ett eller flera lokala jobbspår.



www.dua.se

Telefon: 08-405 10 00, E-post: info@dua.se