

Arbetsmarknadsprogram för nyanlända

Nya samverkansformer – nyanlända till arbete
2020 09 01 – 2022 05 31

1. Bakgrund

Enligt den regionala utvecklingsstrategin "Det öppna Skåne 2030" har Skåne alltså Sveriges lägsta sysselsättningsgrad trots de senaste årens jobbtillväxt. Både antalet jobb och andelen sysselsatta har ökat stadigt sedan den ekonomiska nedgången år 2009, både i Skåne och i riket som helhet. Skåne har dock alltså den lägsta sysselsättningsgraden bland Sveriges 21 län.

Enligt utvecklingsstrategin beror den låga sysselsättningsgraden till stor del på att Skåne har en högre andel utrikes födda än riket i genomsnitt – en grupp där sysselsättningsgraden traditionellt har varit låg.

Den totala efterfrågan på arbetskraft i Skåne är fortsatt hög och det råder brist på ett antal yrkeskompetenser såsom lärare, civilingenjörer, sjuksköterskor, undersköterskor, kockar och byggarbetare mfl.

Under perioden 2014–2018 har Kävlinge välkomnat 492 nya kommuninvånare till Kävlinge kommun. Därutöver har kommunen som mest haft ansvar för 156 ensamkommande barn och unga. För de närmaste åren beräknas det årliga mottagandet att sjunka. Under 2020 kommer Kävlinge kommun att ta emot 55 nyanlända på anvisning via Migrationsverket.

De flesta nyanlända som tagits emot de senaste åren har sitt ursprung från Syrien och Afghanistan men vi har också tagit emot personer med ursprung från Kongo och Eritrea. En del av de som kommer till Kävlinge kommun är kvotflyktingar, vilket innebär att de kommer direkt till kommunen utan att passera Migrationsverkets anläggningar.

Kävlinge kommun har en låg arbetslöshet, för 2019 uppgick den öppna arbetslösheten till 2,9% för samtliga kommuninvånare. För gruppen nyanlända, efter etablering, uppgick arbetslösheten till 6,0 %. Det är staten som genom arbetsförmedlingen är ansvarig för att

etableringsplan upprättas för den nyanlände. För att etableringen ska fungera så väl som möjligt är det viktigt med en god samverkan mellan kommun och arbetsförmedling. Kävlinge kommun har en lång tradition av välfungerande samverkan med Arbetsförmedlingen. Inom den statliga arbetsmarknadspolitiken har det funnits en rad åtgärder som riktar sig till nyanlända, men de aktuella förändringarna på Arbetsförmedlingen har lett till att det har blivit svårare att samverka, inte minst vad gäller samverkan kring de nyanlända. Förändringarna och det anstränga läget på Arbetsförmedlingen har dessvärre börjat återspegla sig i de nyanländas etableringsplaner. Vår upplevelse är att det numera tar avsevärt längre tid för en nyanländ att få en etableringsplan, att det är väldigt svårt att få återkoppling från Arbetsförmedlingen samt att majoriteten av etableringsplanerna endast innehåller SFI-undervisning.

Kommunstyrelsen i Kävlinge kommun har 2019-06-12 antagit en strategi, "Strategi för integration", där en av ambitionerna är alla nyanlända är i anställning och/eller utbildning med egen försörjning efter etableringstidens slut. I strategin understryks vikten av en god kartläggning och matchning (där de nyanländas kunskaper och erfarenheter tillvaratas), tidig kontakt med arbetslivet samt kommunens viktiga roll som arbetsgivare. I syfte att stärka förutsättningarna för nyanlända att få arbete inom de kommunala sektorerna har även ett direktiv tagits fram.

2. Mål och syfte

Projektet har följande mål och syfte:

-Att skapa ett sammanhållet och effektivt arbetsmarknadsprogram för nyanlända, som främjar snabbare inträde på arbetsmarknaden samt stärker integrationen och ge ett ökat självförtroende.

-Att skapa ökad förståelse för vad det innebär att leva och bo i Sverige samt nå målet självförsörjande. Stort fokus kommer att läggas på den snabbaste vägen mot arbete, matchning mot lågtröskeljobb och bristjobb samt individens egenansvar.

-Att skapa nya samverkansformer med arbetsförmedlingen kring målgruppen.

Förväntat resultat är att 50% av projektets deltagare avslutas till självförsörjning.

3. Målgrupp

1) Nyanlända med rätt till etableringsplan (i avvaktan på att etableringsinsatser kommer igång, sedan som kompletterande insats inom ramen för etableringsprogrammet).

2) Nyanlända som har lämnat etableringsprogrammet utan att ha gått vidare till jobb eller studier, är inskrivna i JOB:en samt är i behov av ekonomiskt bistånd från Kävlinge kommun

4. Aktiviteter

Det kommunala arbetsmarknadsprogrammet är tänkt att bestå av tre olika block som i sin tur består av ett antal olika aktiviteter, beroende av hur långt den nyanlände bedöms ha kommit på sin väg mot självförsörjning. Nedan följer en översikt över planerade aktiviteter inom programmet:

Kartläggning	Hur ska jag försörja mig i Sverige?	Vardagskunskap
Digital kunskap 1	Yrkesvägledning i grupp	Studiebesök
Brist- och framtidsyrken	Yrkesvägledning individuellt	Självskattning
Olika sätt att hitta jobb	Individuell coaching med en AMA-handläggare	Individuell Arbetsmarknadsplan
Individuell coaching med en AMA-handläggare	Digital kunskap 2	Rättigheter och skyldigheter
CV och personligt brev	Språkpraktik	Arbetspraktik

Extratjänst

Yrkesutbildning
/annan utbildning

Reguljärt arbete

Nivå 1

Aktivitet 1: Individuell kartläggning med varje deltagare

- Individuell kartläggning med varje deltagare. Sker utifrån kartläggningssmallen i AM-modulen och kartläggningmaterialet från Skolverket (AMA-handläggare och SYV)
- Hur ser den kortaste vägen mot arbetsmarknaden ut? Varje deltagare kommer få tydlig vägledning om hur kortaste vägen till arbete eller studier kan se ut
- En första arbetsmarknadsplan/studieplan börjar diskuteras

Aktivitet 2: Hur ska jag försörja mig i Sverige?

- Information om varför vi betalar skatt i Sverige
- Grundförståelse för begreppen utbildning och arbetsmarknad
- Vad händer under etableringen – att förstå sammanhanget
- Hur lär man sig det svenska språket? Information om SFI
- Vad vet jag om den svenska arbetsmarknaden: gruppövning

Aktivitet 3: Vardagskunskap 1

- Förväntningar från det svenska samhället
- De kulturella skillnaderna och hur man förhåller sig till dem
- Sociala koder, oskrivna normer, attityder som gäller i det svenska samhället
- Jämställdhet och genusperspektiv
- Kvinnors och mäns lika rätt till utbildning och arbete: kulturella skillnader

Aktivitet 4: Digital kunskap 1

- Datakunskap: introduktion på grundläggande nivå
- Microsoft Word
- Hur skapar jag en mejladress
- Viktiga hemsidor: AF, FK
- Bank tjänster 1 (Dosa, Mobil Bank ID, Bank websida , Batala och överföra, Swish, E-faktura, autogiro, master kort, bl.a)
- Mobil Applikationer 1 (Android, Mobil Bank ID, Mina sidor, Kivra, Mina fordon)

Aktivitet 5: Yrkesvägledning i grupp

- Olika utbildningsvägar, utbildningsformer och finansieringsformer
- Vikten av utbildning för att bli anställningsbar. Prata förväntningar och hur vägen till första inträdet på arbetsmarknaden kan se ut.

Aktivitet 6: Studiebesök

- Varje deltagare ska få komma ut på studiebesök i olika verksamheter: privata och kommunala
- Fokus med studiebesöken kommer ligga i branscher där trösklarna för inträde är låga samt i bristyrken.

Aktivitet 7: Brist- och framtidsyrken

- Information om brist- och framtidsyrken i Kävlinge, Skåne och Sverige
- Information om möjligheterna till praktik samt extratjänst inom kommun och vilka krav vi ställer som arbetsgivare.

Aktivitet 8: Yrkesvägledning individuellt

- Varje nyanländ får individuell yrkesvägledning som anpassas till den enskildes förutsättningar
- Särskilt fokus läggs på den kortaste vägen mot självförsörjning

Aktivitet 9: Självsfattning

- Deltagarna gör en självfattning av sina egna kompetenser för att kunna få en egen tydlig bild av vilka delar som måste byggas på för inträde på arbetsmarknaden

Aktivitet 10: Olika sätt att hitta jobb

- Information om hur man söker jobb
- Hur formulerar/uttrycker man sig i ett mail vid spontanansökan
- Starta Eget information
- Reklam på sociala medier

Aktivitet 11: Individuell coaching med en arbetsmarknadshandläggare

- Varje deltagare tilldelas en arbetsmarknadshandläggare i samband med att man skrivs in i programmet
- Arbetsmarknadshandläggare ansvarar för att följa upp den nyanländes utveckling
- Arbetsmarknadshandläggare ansvarar för att samordna all planering så att aktiviteterna hänger väl ihop med aktiviteterna i Arbetsförmedlingens etableringsplan

Aktivitet 12: Individuell arbetsmarknadsplan

- Utifrån varje deltagares kartläggningsunderlag och självfattning utformas en individuell arbetsmarknadsplan om vilken som är den mest lämpliga vägen mot arbete eller studier.

Nivå 2

Aktivitet 13: Individuell coaching med en arbetsmarknadshandläggare

-Regelbundna avstämningar och uppföljningar av arbetsmarknadsplanen

Aktivitet 14: Digital kunskap 2

Fortsättning på Digital kunskap 2

Aktivitet 15: Rättigheter och skyldigheter

- Vad och hur tänker en arbetsgivare inför en anställning, vad tittar man på under intervjun och vad är viktigt efter att anställningen ingåtts
- Medarbetarperspektivet: rättigheter, skyldigheter, diskussionsfrågor/ fallbeskrivningar
- Administrativa frågor: tidrapportering, VAB, sjukdom
- Formella och informella rutiner på arbetsplatsen

Aktivitet 16: CV och personligt brev

-Skriva ett personligt brev/CV

Aktivitet 17: Språkpraktik

-Varje deltagare, som bedöms vara i behov av en praktikplats för att vidareutveckla sitt språk samt öka möjligheten till anställning, kommer att erbjudas en praktikplats för språkträning. Detta kräver tillgång till praktikplatser på kommunala enheter och privata arbetsgivare

Aktivitet 18: Arbetspraktik

- En arbetspraktik blir aktuell när deltagare har kommit långt med sin etablering och är ett sista steg inför en anställning
- Arbetspraktik görs med fördel på samma arbetsplats där man eventuellt kan få en extratjänst
- Individuell matchning

Nivå 3

Aktivitet 17: Extratjänst

-Nyanlända ses i Kävlinge kommun som en lösning för kommunens framtida personalförsörjning. I detta arbete kommer HR avdelningen att vara en viktig resurs. Som ett första steg att komma ut på den svenska arbetsmarknaden är en extratjänst inom kommunala verksamheter en bra möjlighet.

-Deltagare ska i så stor utsträckning som möjligt matchas till anställning via extratjänst inom kommunen

-Deltagarna behöver uppfylla de krav arbetsplatserna ställer för att kunna matchas mot praktik eller extratjänst.

-Att långsiktigt komma i anställning ställer krav på en god etablerings-/arbetsmarknadsplan där tidigare erfarenheter och kunskaper tas tillvara.

-Extratjänster kommer att utformas på ett sätt som bidrar till att den nyanlände erhåller anställning i framtiden. Extratjänst ska inte ses som "en tillfällig sysselsättning som inte leder vidare". För att lyckas är både kartläggning och matchning avgörande.

Aktivitet 18: Yrkesutbildning/annan utbildning

-Målet är att motivera så många deltagare som möjligt att utbilda sig, exempelvis inom ett bristyrke eller ett lågtröskelyrke

Aktivitet 19: Reguljärt arbete

-Många arbetsgivare har stora svårigheter med rekrytering av kompetens, nyanlända kan vara en lösning för att företagen ska klara sin personalförsörjning. Kommunen har redan ett strukturerat samarbete med näringslivet och har en bra bild över hur företagarnas framtida kompetensförsörjningsbehov ser ut.

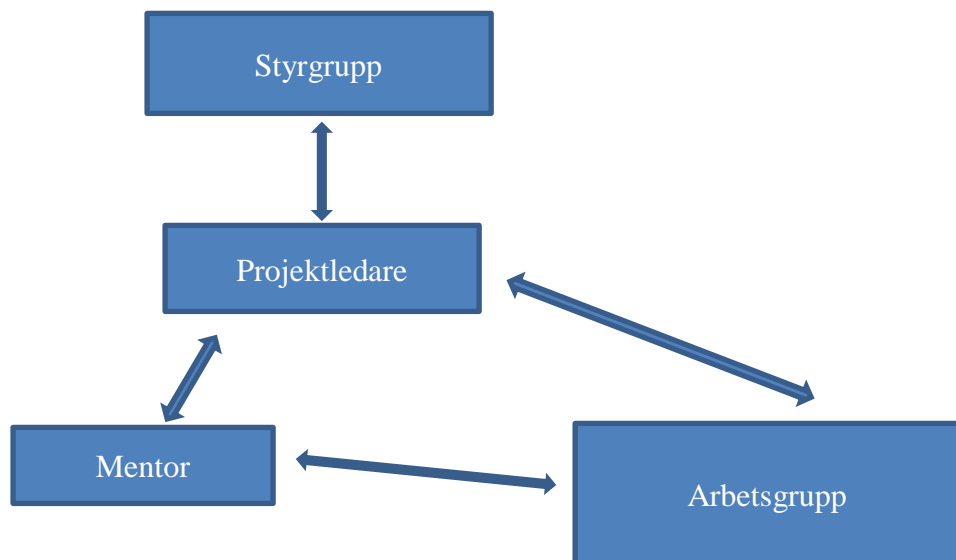
5. Styrning och organisation

Projektet kommer att ägas av sektor Arbetsliv och fritid i Kävlinge. En projektledare kommer att leda verksamheten. Det kommer också att anställas en mentor som kommer att arbeta operativt med målgruppen tillsammans med redan anställda inom sektorn och övriga kommunala enheter.

Projektledaren kommer att ansvar för struktur, analyser, dokumentation, omvärldsbevakning, kontaktskapande med lokala företag och civilsamhället samt all administration och ekonomi som är kopplad till projektet. Hen kommer också att arbetsleda mentorerna i dess arbete.

En styrgrupp bestående av projektledaren, sektionschef på Arbetsförmedlingen, biträdande sektorschef Arbetsliv och fritid chefen och för FINSAM-förbundet Kävlinge-Lomma kommer att bildas. Styrgruppen har till syfte att följa upp projektplan och aktiviteter och hantera de frågor som uppstår under projektets gång. Förändringar av övergripande slag i projektplanerings- och budgetfrågor ska anmälas till styrgruppen för beslut.

En kompetensgrupp bestående av operativa personer inom projektets verksamheter kommer, under ledning av projektledaren, att arbeta med kontinuerlig översyn av de fastställda målen, ha uppföljning av aktiviteterna och nogsamt följa de uppsatta tidsplan som gjorts för aktiviteterna för att kunna revidera/förändra löpande vid behov. För arbetsförmedlingens och vårdcentralernas del är deras roll på konsultativ basis och kommer att ske inom befintlig ram inom deras verksamheter.



6. Relation till andra verksamheter

Huvudansvaret för de nyanländas etableringsplaner ligger på Arbetsförmedlingen. Idag innebär det att de nyanlända har aktiviteter under halva dagen. I nästan samtliga fall består aktiviteten av SFI. I detta projekt vill vi utveckla vår samverkan med AF, och koncentrera oss på den andra, idag "outnyttjade halvan". Samverkan är nödvändig för att kunna göra etableringsplanerna kompletta och på heltid. Tillsammans måste vi ändra synsätt och hitta nya vägar för att förkorta de nyanländas väg till egen försörjning. I vårt projekt finns en modell att testa och utgå ifrån men får inte ses som statisk utan ska i samverkan med AF och region Skåne (i förekommande fall) kunna förändras utifrån individuella behov och ses som ett sätt att testa sig fram till för individen hållbara lösningar.

De hälsoproblem, såväl fysiska som psykiska/sociala, som identifieras under projektets gång kommer att kräva en utökad samverkan med våra vårdcentraler. Idag sker den samverkan sporadisk då inga rutiner för hur en sådan samverkan ska se ut finns. Projektet kommer att

arbeta fram en processplan för hur samverkan ska se ut. I ett pågående Finsam-projekt arbetar Kävlinge kommun, AF, FK och våra vårdcentraler med att skapa en kompetensgrupp med deltagare från de nämnda myndigheterna som ska användas som bas för de handlingsplaner som behöver samverkan när det gäller gruppen noll-placerade. Det arbetssätt som tas fram där kommer att följas under projektet för att se om det kan vara ett kompletterande arbetssätt när implementering ska ske.

I ett fortlöpande arbete håller vi på att utöka vår samverkan med det lokala/regionala näringslivet via samverkan med enskilda företagare och de lokala företagarföreningarna. Detta arbete kommer projektet till del då projektets målgrupp kan vara en del av kompetensförsörjningen framåt för våra företagare.

7. Resurser

Ansökan om medel för 21 månader med start 2020 09 01 och avslut 2022 05 31

Personalkostnader:

2 Mentorers à 35 000 kr månad , 21 månader x 70 000x 1,4065	2 067 500 kr
Uppräkning löner år 2 med 2,5 %, 2 Mentorers	21 000 kr
Reskostnader samt kostnader för möten och sammankomster	10 000 kr
Utvärdering	50 000 kr
Summa:	2 088 900 kr

Övriga resurser, bekostas av projektägaren:

- Projektledare 25%
- Personal inom Arbete och integration, sammanlagt en 100%-tjänst fördelat på två personer, lokalkostnader samt kostnader för IT-stöd och telefoni
- Utvalda personer inom Lärcentrum, bland annat Studie- och yrkesvägledare på kommer att delta inom ramen för ordinarie arbete. Ansvarig för kommunala Aktivitetsansvaret kommer också att ha ett tätt samarbete med projektet, utifrån de klienter som av åldersskäl flyttas upp i organisationen, för att överlämnandet ska bli smidigare.
- Person (befintlig) som arbetar med Extratjänster blir kopplad till projektet.

8. Tidplan för individarbete, processarbete samt mötesstruktur

Två parallella tidplaner finns, en för det operativa arbetet med individerna och en för utveckling av arbetssätt.

Tidplan för individen i de olika Nivåerna och aktiviteterna är helt individuella. Varje deltagare får en plan utifrån behov. Detta innebär att vissa kommer att gå igenom hela programmet och kan då ha en projekttid på 20 månader, vissa har behov att betydligt kortare insatser och har då givetvis kortare projekttid.

Projektet kommer att ha löpande intag under hela projektperioden. I dagsläget finns 103 personer med etableringsplan i Kävlinge. Förutom dessa finns personer i Jobb- och utvecklingsgarantin och ytterligare personer som just lämnat densamma och finns i gruppen som gått från att ha den största delen av sin försörjning genom aktivitetsbidrag till att bli helt beroende av försörjningsstöd.

För utveckling av arbetssättet på ett mer övergripande plan kommer arbetet att se ut som följer:

Den arbetsgrupp som skapas kommer via projektmöten och work-shops att löpande arbeta fram hållbara processer med aktivitetsplanen som bas. Från projektstart 2020 09 01 till 2022 05 31 kommer projektmöten/work-shops att hållas vid ett tillfälle varje månad, sammanlagt tio möten à fyra timmar. I övrigt kommer projektledaren att sammankalla till uppföljningsträffar med

Styrgruppen kommer att ha möten för genomgång och uppföljning 2 gånger per termin.

9. Utvärdering

Projektet kommer att utvärderas av extern utvärderare. Processutvärdering är vald och utvärderaren kommer att löpande följa projektet och skriva en delrapport var sjätte månad samt slututvärdering.

Vi har fått in anbud från två aktörer och håller på att värdera de anbud som kommit in.

10. Implementering

Redan befintliga resurser och de resurser som tillagts i projektet kommer från början att arbeta med implementering av nytt arbetssätt. En trolig utgång är att genomförandet kommer att leda till att befintliga resurser omfördelas därför att fördelarna med arbetssättet gör att samverkan blir effektivare, tidsresurser för handläggare blir effektivare och fördelning av arbetsresurser internt kommer att bli möjligt.

11. Kontaktperson

Branislav Nikolic
Enhetschef Arbete och integration
Kävlinge kommun
branislav.nikolic@kavlinge.se
046/0709-73 91 42

12. Underskrifter

Anneli Nilsson
Sektorschef Arbetsliv och fritid
Kävlinge kommun

Karin Lindgren Eklund
Ansvarig chef
Arbetsförmedlingen