**BILAGA 2**

ARBETSGIVARARBETET OCH LOKALA JOBBSPÅR



Arbetsförmedlingen Fyrbodal, Trollhättans stad, Vänersborgs kommun, Grästorps kommun, Kunskapsförbundet Väst och Campus Västra Skaraborg

**Innehållsförteckning**

[Målgrupp arbetsgivare 2](#_Toc120019751)

[Målgruppsbeskrivning 2](#_Toc120019752)

[Kartläggning och analys 2](#_Toc120019753)

[Arbetsgivarkontakter och kompetensförsörjning 3](#_Toc120019754)

[Utmaningar och utvecklingsområden 4](#_Toc120019755)

[Lokala jobbspår 5](#_Toc120019756)

[Vilka resurser är kopplade till Jobbspår 7](#_Toc120019757)

[Pågående och planerade jobbspår 8](#_Toc120019758)

# Målgrupp arbetsgivare

Det gemensamma arbetsgivararbetet utgår från arbetsgivarnas behov av kompetensförsörjning, kompetensplanering och individen i målgruppens behov av att rustas för att bli matchningsbar. Vilket innebär företagskontakter i syfte att lyssna av företagens behov.

# Målgruppsbeskrivning

Kommunerna och Arbetsförmedlingen samordnar sitt arbetsgivararbete. Genom att systematiskt identifiera arbetsgivarnas behov av arbetskraft är gruppen en attraktiv partner för regionens arbetsgivare när de söker arbetskraft samt försörjer de interna samverkansprocesserna med platser. Arbetsgivare som kan och vill engagera sig långsiktigt gör skillnad på lokal nivå.

# Kartläggning och analys

Arbetsgivarnas kompetensbehov kartläggs lokalt och regionalt genom de prognoser och analyser om eftertraktade yrken som Arbetsförmedlingen presenterar två gånger per år. I varje kommun som ingår i överenskommelsen sker det också ett lokalt arbetsgivararbete, via arbetsmarknadsenheterna och den lokala kännedomen, som vägs in. Arbetsgivarnas kompetensbehov styr och ligger till grund för skapandet av de lokala jobbspåren.

Trots att vi har haft en pandemi från våren 2020 och en osäkerhet på arbetsmarknaden så fortsätter arbetslösheten att minska, inte minst i vårt område. Målgruppen långtidsarbetslösa är dock en fortsatt utmaning. Vi kan konstatera att bristen på utbildad arbetskraft är stor och idag saknar de arbetslösa både kompetens och utbildning som efterfrågas på arbetsmarknaden inom fler yrken och yrkesområden. Arbetsgivarna har svårt att anställa då de arbetssökande inte når upp till de kompetenskrav som ställs.

Enligt UC:s statistik har konkurserna i Västra Götalandsregionen ökat med hela 57 procent i september 2022 jämfört med samma period förra året. Det är en av de största ökningarna i landet. De tre största grupperna där man flaggar i vårt område för neddragningar är tillverkningsindustrin, bygg/design/inredning samt detaljhandeln. Detta kan vara b.la. effekterna av den skenande inflationen samt de höga el- och drivmedelspriserna. Företag inom bygg och industrin har fortfarande mycket att göra. De som främst märker av en nedgång är företag som vänder sig till konsumenter, som exempelvis restauranger.

Enligt Arbetsförmedlingen kommer branscher som exempelvis restaurang och handel väntas drabbas först av krisen. Det är också i dessa branscher som många får sitt första jobb. Samtidigt bedöms personalbristen i många branscher bestå eftersom utbildningsväsendet inte hinner möta upp efterfrågan. De individer som först kommer att drabbas är de med en svagare anknytning till arbetsmarknaden, exempelvis ungdomar och personer som saknar gymnasial utbildning.

# Arbetsgivarkontakter och kompetensförsörjning

Vi ser att arbetsgivarna skulle ha större nytta av att inleda samarbete i större utsträckning med Arbetsförmedling och kommuner. Arbetsförmedling och kommuner behöver tillsammans med arbetsgivare höja medvetenheten och gemensamt hitta nya vägar och lösningar för att sammanföra arbetsgivare med arbetstagare. Det skulle till exempel kunna vara lokala jobbspår, skräddarsy fler utbildningar tillsammans med arbetsgivare och yrkesutbildningar med flera. Arbetsgivare annonserar i stor utsträckning via de traditionella kanalerna, där ser vi också utvecklingsområden som behöver stöttas upp och tänka nytt. Det skulle exempelvis kunna vara att arbetsgivare prenumererar på Arbetsförmedlingens och kommunernas nyhetsbrev eller följer via sociala medier.

Utifrån kommunen som arbetsgivare finns ett flertal överenskommelser kring sysselsättning och arbete. Arbetsmarknadsavdelningen har personer avsatta för att arbeta med fördjupade arbetsgivarkontakter och praktiksamordning inom det privata näringslivet och kommunen. Det bör framöver utvecklas metoder för att samordna företagskontakter och praktikplatser. En målsättning är även att samverkan ska skapa forum för möten mellan ungdomar, nyanlända och arbetsgivare på en gemensam arena. Det kan exempelvis vara att i nära samarbete med lokala företag anordna jobbmässor eller speed-dejting.

Arbetsmarknaden förändras också i en allt snabbare takt. Digitalisering ställer nya krav och utbildning blir allt viktigare för att komma i anställning. Digitalisering och pandemin har förändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden. Framtidens arbetsmarknad och jobb är alltmer präglade av digitalisering och automatisering – en strukturomvandling som påskyndades av pandemin. Det ställer högre krav på både arbetsgivarna att vidareutveckla sin personal, och på arbetstagarna att vara öppna och initiativtagande för ett ”livslångt lärande”. Många jobb och yrkesroller försvinner eller ändras. När innehållet i vissa yrken förändras och arbetsuppgifter försvinner ställs det nya krav på kompetenser. Därför blir det livslånga lärandet allt viktigare. Detta leder till att vi alla behöver kontinuerligt komplettera våra kunskaper och en del helt byta bransch/yrke.

Vi har identifierat vissa branscher och yrkesgrupper där vi ser att behovet av arbetskraft finns i vårt område.

* **Transport** - Framför allt yrkeschaufförer, bussförare samt lager-logistik.
* **Industri** - Processoperatörer, VVS-montörer, underhållstekniker, maskinoperatörer och svetsare m.fl.
* **Bygg- och anläggningsbranschen** - Snickare, målare, murare, golvläggare och grävmaskinister m.fl.
* **Jord- och skogsbruk samt trädgård** - Det finns viss efterfrågan på djurskötare och slaktare. Mer efterfrågan finns på förare av exempelvis skogsmaskiner.
* **Service och- fastighet** - Fastighetsskötare/värdar, framför allt inom de kommunala bolagen på grund av b.la. Generationsskifte. Även fastighetstekniker och lokalvårdare efterfrågas.
* **Handel** -Ökad handelsetablering på Överby köpcenter medför behov av försäljare, lagerpersonal samt administrativ personal.
* **Vård och omsorg** - Det är fortsatt stor brist på undersköterskor och personliga assistenter.
* **Skola- och barnomsorg** - Det ärfortsatt stor brist på utbildade yrkeslärare och barnskötare.
* **Hotell och restaurang** - Det är fortsatt behov av serveringspersonal, frukostvärdinnor, kafépersonal samt kockar och måltidsbiträden, framför allt under säsong.

# Utmaningar och utvecklingsområden

Flera undersökningar och forskning visar att det svenska språket blir allt viktigare på alla plan; kunna fungera i samhället, klara utbildning och inte minst sedan kunna klara av att vara på en arbetsplats. Utmaningar i och att det kommer behövas förändringar i SFI och fler arbetsnära insatser.

Vi ser en del utmaningar som vi ska fortsätta att arbeta aktivt med för att få fler långtidsarbetslösa, framför allt språksvaga ut i arbete och studier.

* Arbeta fram ett stödpaket och kontaktvägar för arbetsgivare som har svårt att rekrytera personal.
* Höja kunskap om lönestöd för att få till fler samarbeten för målgruppen långtidsarbetslösa.
* Höja kunskapen om lokala jobbspår via exempelvis frukostträffar med företag och företagsföreningar.
* Lokalt kompetenscenter med fler parter. En väg in för nyetableringar, t.ex. Arbetsförmedlingen, kommun, Högskolan Väst, Kunskapsförbundet Väst, kompletterande aktörer, bemanningsföretag och andra utbildningsanordnare.
* Årshjul där kommun, Arbetsförmedlingen och Kunskapsförbundet Väst gemensamt anordnar jobbmässor och/eller speed-intervjuer i nära samarbete med lokala företag.

# Lokala jobbspår

Ett jobbspår är en kombination av insatser som syftar till att rusta deltagaren inför anställning inom en viss bransch hos en specifik arbetsgivare. Den lokala arbetsgivaren är delaktig i utformningen av insatsen, urvalet av lämpliga kandidater och erbjuder oftast någon form av arbetsplatsförlagt lärande. Insatsen riktas till målgruppen för denna överenskommelse. Beroende på jobbspårets innehåll behöver dock deltagaren vara kvalificerad att anvisas insatserna utifrån befintliga regelverk. Alla samverkande aktörer hjälps åt att ta fram lämpliga kandidater som kan vara aktuella för jobbspår. Av tidigare erfarenheter och lärdomar ser vi att det förberedande arbetet är avgörande för att öka andelen deltagare som slutför jobbspåret och går vidare i anställning. Vi fortsätter att utveckla de förberedande jobbspåren för att tidigt fånga upp de som verkligen vill och ta till rustande och motiverande insatser för att kandidaten ska vara mer förberedd och även minska avhopp. Kompetensbehoven och individens förutsättningar avgör vilka insatser som ges och hur lång tid individen deltar i jobbspåret. Under förberedande jobbspår rustas kandidater med exempelvis Arbetsmarknadskunskap, branschkunskap och att prova på praktik i vägledande syfte.

Enligt tidigare erfarenhet ser vi även vikten av lokal koordinatorroll som ansvarar för att jobbspårsprocessens olika faser genomförs på ett strukturerat sett. Bilden nedan visar en framtagen och utarbetad modell i samverkan med DUA. Vi ser även att koordinatorrollen i en jobbspårprocess drivs av kommunerna utifrån tidigare lärdomar. Bilden nedan visar koordinatorns roll och ansvar i de olika faserna.

## Jobbspårsprocessen

[I originaldokumentet fanns här en bild på Jobbspårsprocessen. Bilden har ersatts med löptext av tillgänglighetsskäl.]

Koordinatorns roll, ansvar och arbetsuppgifter i de olika faserna – vem gör vad i de olika faserna

### Planeringsfas

Arbetsgrupp ca var sjätte vecka. Strategi – utforma jobbspårens innehåll.

* Koordinatorn är övergripande Trollhättans Stad och säkerställer samordning, tidsplanering och dialog med berörda aktörer, så att alla parter vet vad som ska göras och när. Utgångspunkt för koordinering får bli från den kommun som arbetsgivaren finns i (initierat).
* Arbetsförmedlingen + Staden kartlägger företags kompetensbehov och tillsammans fastställer en kravprofil. Arbetsgivares delaktighet är A & O och att det finns förståelse för jobbspårsprocessen och dess deltagare.
* Koordinator säkerställer att insatspaket tas fram utifrån den fastställda kravprofilen.
* Varje organisation skall säkerställa att organisationen håller för det som ska göras – med stöd av koordinator om så behövs.
* Säkerställa planering av urvals- och rekryteringsmetod med berörda parter.

### Rekryteringsfas

Samverkansgrupp varannan vecka. Operativ.

* Samordna med Arbetsförmedlingen och Stadens arbete för att få fram målgruppen.
* Koordinatorn säkerställer att planerade rekryteringsaktiviteter genomförs.
* Koordinatorn som delas med Arbetsförmedlingen – Staden ansvarar för att arbetsgivaren är delaktig i urvalsprocessen enligt plan och stöttar vid behov arbetsgivaren.

### Genomförandefas

Samverkansgrupp varannan vecka. Operativ.

* Övergripande ansvar: Vid behov samordna att alla tar sitt ansvar.
* Uppföljning: Samverkansgruppen säkerställer en strukturerad och regelbunden uppföljning av deltagarna och arbetsgivaren. Hur är deltagarnas progression? Följs planen? Genomförs insatserna? Koordinatorn är särskilt uppmärksam i övergången mellan insatser och säkerställer att det inte blir glapp för deltagare eller arbetsgivare.
* Problemhantering: Samverkansgruppen – Koordinatorn ser till att problem och hinder hanteras och lyfter vid behov upp frågor som behöver hanteras i styrgrupp eller högre upp i organisationen.

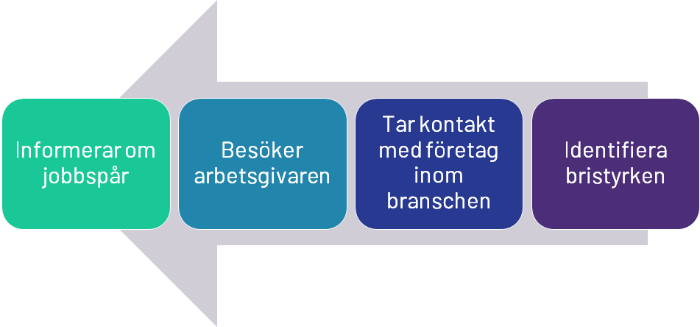
### Avslutningsfas

Samverkansgrupp varannan vecka. Operativ.

* Strukturerat avslut: Koordinator säkerställer att deltagare avslutas enligt plan. Om anställning med eventuella lönesubventioner är aktuella skall Arbetsförmedlingen fatta dessa beslut.
* Sammanställning och utvärdering: Koordinator säkerställer att jobbspåret summeras och resultat utvärderas.
* Planering ny omgång: Om nytt rekryteringsbehov finns kan koordinator tillsammans med berörda parter planera eventuell ny omgång, vilket sedan skall lyftas upp till arbetsgruppen.

Jobbspårens utformning anpassas efter arbetsgivarnas behov och förutsättningar. Det innebär att kedjorna av rustande insatser, som hakar i varandra, tas fram i nära samverkan med arbetsgivare, både privata och offentliga. Vi kan konstatera att jobbspår i mindre skala är bra, då de i en högre omfattning procentuellt leder till arbete. Men för att fullt ut kunna nyttja möjlig verktygslåda handlar det i vissa lägen om att kunna samla fler arbetsgivare med liknande behov. Det finns sedan tidigare ett redan befintligt samarbete över kommungränserna vad det gäller de lokala jobbspåren. Det är viktigt att dessa samarbeten fortsätter utvecklas, så att resurser används effektivt med än större flexibilitet, vilket även ökar möjligheten att erbjuda arbetsgivarna ”rätt person”.

### Arbetsgivarbehovet som styr

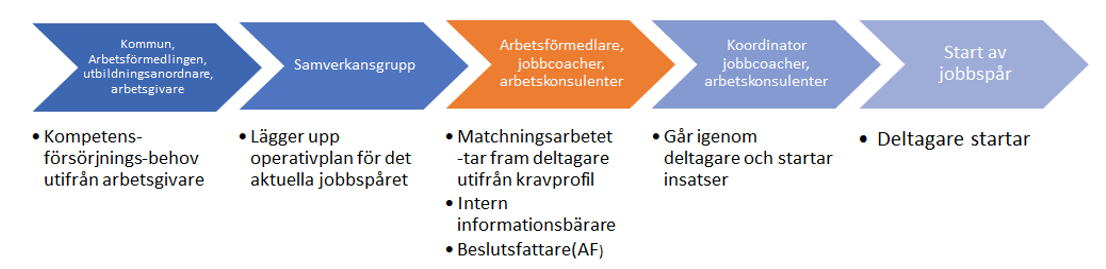


[Bilden kompletteras med löptext av tillgänglighetsskäl.]

* Identifiera bristyrken
* Tar kontakt med företag inom branschen
* Besöker arbetsgivaren
* Informerar om jobbspår

## Vilka resurser är kopplade till Jobbspår

Samverkansgruppen har en central och avgörande roll för en väl fungerande process i ett jobbspår. Att resurserna kring ett jobbspår är tydliga och att ansvarsfördelningen ligger på den part utifrån vart i processen individen befinner sig i, precis som processbilden nedan visar.



[Processbilden kompletteras med löptext av tillgänglighetsskäl.]

* Kommun, Arbetsförmedlingen, utbildningsanordnare, arbetsgivare:  
  - Kompetensförsörjningsbehov utifrån arbetsgivare
* Samverkansgrupp:  
  - Lägger upp operativplan för det aktuella jobbspåret
* Arbetsförmedlare, jobbcoacher, arbetskonsulenter:  
  - Matchningsarbetet – tar fram deltagare utifrån kravprofil  
  - Intern informationsbärare  
  - Beslutsfattare (Af)
* Koordinator jobbcoacher, arbetskonsulenter  
  - Går igenom deltagare och startar insatser
* Start av jobbspår  
  - Deltagare startar

Koordinatorn i ett jobbspår har ett tydligt uppdrag och mandat att kunna säkerställa tidsplaneringen och föra dialog med involverade aktörer för att hålla samman hela processen. Koordinatorn tillsammans med Arbetsförmedlingens företagsrådgivare samt rektor från Kunskapsförbundet Väst för inledningsvis gemensam dialog med arbetsgivare för att utforma jobbspårets upplägg och innehåll. Därefter sammankallar koordinatorn den operativa gruppen för att lägga upp det operativa arbetet så att alla är införstådda med jobbspårets innehåll, upplägg och mål. Utifrån arbetsgivarens kravprofil börjar matchningsarbetet där kommunen, Arbetsförmedlingen och vuxenutbildning gemensamt ansvarar för att matcha fram samt informerar och sprider jobbspåret i sina organisationer.

# Pågående och planerade jobbspår

Arbetet med lokala **jobbspår** skiljer sig delvis mellan överenskommelsens parter. Nedan redogörs för de lokala jobbspåren som pågår samt är planerade. Vissa jobbspår har vi gemensamt mellan kommunerna och andra inte.

**Trollhättan**

* Serviceassistent Omsorgsförvaltningen, Trollhättans Stad
* *Fastighetsskötare* *Flera företag*
* *Lokalvård* *Flera företag*
* *Försäljare* *Systembolaget*
* Processoperatör Nolato
* Barnskötare Utbildningsförvaltningen, Trollhättans Stad

**Vänersborg**

* *Fastighetsskötare* *Flera företag*
* *Lokalvård* *Flera företag*
* Hemtjänsten Omsorgsförvaltningen, Vänersborgs kommun
* *Försäljare* *Systembolaget*