



Anteckningar

NÄRVARANDE

Paulo Marini, Alingsås
Anne Bensson, Göteborg
Sofia Gustafsson, Göteborg
Anette Skårvik, Kungsbacka
Henrik Johannessen, Kungälv
Marie-Louise Hellström, Lerum
Anders Nordberg Markhede, Mölndal
Eva Ahlstedt, Partille
Sandra Tedenby, Stenungssund
Veronica Tindvall, Öckerö

GR

Gunilla Bergström
Natalja Lipovskaja Nilsson
Lena Wigren

EJ NÄRVARANDE

Ulrika Sten Sporrang, Ale
Elin Jartun, Göteborg
Marie Jansson, Härryda
Margareta Olander, Lilla Edet
Maria Tärnström, Tjörn

1. Inledning

Natalja hälsar välkommen till mötet. Henrik Johannessen, Kungälv, hälsas extra välkommen som ny representant in i nätverket.

2. Reflektioner efter ArbNär i Uppsala. Vad tar vi med oss?

Nätverket ges möjlighet att diskutera och delge varandra sina reflektioner efter ArbNär-konferensen i Uppsala. Något som framhålls som intressant är det arbetssätt som Falkenbergskommun antagit ”Från stuprör till Pyttipanna”, vilket innebär att medarbetare arbetar med alla frågor som berör individen i behov av stöd.

En framtida utmaning är att hitta arbetskraft till många förekommande branscher, vilket syns redan i gymnasieval. Segregation och demografi, pensionsavgångar och ansträngd kommunal ekonomi är grundläggande utmaningar som ställer ytterligare krav på det arbete som görs inom den kommunala arbetsmarknadspolitiken. Det finns fortsatt oklarheter kring kommunernas roll i arbetsmarknadspolitiken.



Alingsås: Framhåller vikten av att professionalisera AME:s arbete. Under konferensen betonades vikten av individers vilja och motivation att arbeta och utifrån det bygga på med adekvat utbildning. En traineeutbildning för målgruppen hade varit önskvärt. Köping presenterade ett bra exempel. Liknelse med stödassistenter och stödpedagoger där statusen höjts vilket gynnar branschen. Alingsås framhåller att HR-avdelningar har en viktig funktion i att stötta chefer gällande urval vid rekryteringar.

Kungsbacka: De kommunerna som presenterade sina goda erfarenheter har ett uppdrag från kommundirektörerna och politiken som också är kunniga i frågorna. Förankringen politiskt är med andra ord avgörande vilket behöver betonas såväl inom GR som organisation men även inom respektive kommun.

Göteborg: Att använda kommunens budget mer flexibelt för att kunna använda där rekrytering och åtgärder bäst behövs framhålls som intressant. Att ena Vuxenutbildningen och SFI är ett sätt för att underlätta för gruppen med svaga kunskaper i svenska, vilket är intressant. Vidare framhålls det intressant att nyttja teknik för att optimera verksamheter, exempelvis genom appen Skills. Södertälje berättade om Astra som flyttat sitt kontor med avancerad FoU och nu kommer tillverkningsindustrin att förläggas där istället. Sverige får tillbaka mer tillverkningsindustri, en backlash från tidigare trender. Entreprenörskap – kraften att styra sitt eget liv. Krister Olsson inspirationsföreläsning om olika sätt att lära sig. Kan en jobba med validering på andra/nya sätt?

Öckerö: Utvecklar AI för att kunna bemanna öarna på nätterna. AI är ett redskap som krävs för att driva samhället och ersätta personella resurser i den mån det är möjligt och önskvärt.

Stenungsund: Vuxenutbildningen och AME är samma enhet i Stenungsund. Denna typ av organisering är intressant för nätverket att fördjupa sig i vid något framtida möte.

Mölnadal: Köping var ett inspirerande exempel men kanske fungerar det pga. Att kommunen är mindre och enheterna ligger organisatoriskt nära varandra. Detta har kunnat möjliggöra tät dialog med Af och där samverkan har kunnat bli samverkanöverenskommelser i realiteten, och inte bara en pappersprodukt. Salonen lyfte att det saknas nationella data med jämn kvalitet och därmed att jämförelser i forskningen svår. Här finns det utveckling att bedriva där GR kan vara en plattform för delregional utveckling.

Lerum: Framhåller exemplet med att Daglig verksamhet och Äldreboende finns nära varandra för att samordna personalen. Personaloptimera genom att göra större enheter kan vara eftersträvanvärt.

Beslut: GR skall förmedla kontakt mellan GR-kommunerna och Skills för att se om det kan vara något att gå vidare med. Återkoppling skall ske vid nästa möte. Det kan dock finnas hinder pga. GDPR, vilket Mölnadal vittnar om. Nätverket, genom GR, skall stämma av med Helsingborg för att se hur de löst denna problematik.

3. Nya överenskommelserna – hur ser processen ut, internt och med AF?

Det är fortsatt stort fokus på överenskommelserna mellan kommunerna och Af. Hur de ser ut skiljer sig åt, men nätverket ser att det är viktigt att anta en gemensam ansats i det fortsatta arbetet. Samtliga kommuner hade en träff med AF under oktober och vissa har bokat uppföljningsmöte i november för fortsatt arbete med processen.

4. Ale kommun i fokus

Anmälde förhinder så punkten flyttas fram till ett kommande möte. Punkten ersattes med presentation av regionala bilder, Lena Wigren, regionplanerare med fokus samhällsplanering, GR. Se ppt.

5. Info från SKR

Punkten utgår och skjuts till kommande möte då SKR:s representant meddelar förhinder.

6. Förslag om vilka frågor plattformen ska arbeta med under 2023/avseende fördjupningsområde

Gunilla Bergström berättade om FoU-plattformen och dess satsningar. Se ppt för aktiviteter.

GR- kommunernas vägval i den reformerade arbetsmarknadspolitiken
Denna del av FoU- plattformen studerar hur arbetsmarknadsenheterna (AME)- påverkas av det förändrade läget i arbetsmarknadspolitiken. Kunskapsöversikten som är gjord finner inget stöd för att de privata utförarna av arbetsmarknadspolitiska insatser är mer effektiva eller billigare än de privata aktörerna, snarare tvärtom. Det finns dock begränsad forskning just gällande kommunernas roll. Studien gällande GR- kommunerna är inte slutförd ännu men det går att se vissa resultat i dagsläget. Inflödet till AME-verksamheterna från AF har minskat markant. Det finns en farhåga från kommunernas sida att individer skall återkomma till AME- verksamheten efter en tid hos KROM- leverantörer. Det är ett minskat antal individer som uppbär försörjningsstöd vilket ger effekt på AME- enheternas inflöde. De målgrupper som når AME-verksamheterna har ofta omfattande stödbehov, varav många har en låg kunskap i det svenska språket. Kommunerna tenderar att arbeta alltmer med ”nya” metoder som BIP (Beskaeftigelses indikatorprojekt, vilket är en dansk metod), supported employment (SE) och individual placement support (IPS). Alla dessa metoder avser att ge ett riktat individuellt stöd samt ta ett holistiskt ansvar kring individerna. Förbättrad samverkan mellan förvaltningar har ökat och förbättrats inom kommunerna. Detta har fått allra bäst utfall i de kommuner där kommunledning gett tydliga uppdrag kring samverkan över förvaltningsgränser.

Kommunerna uppger att de har låg grad, eller obefintlig, samverkan med de upphandlade aktörerna samt att samverkan med AF i en traditionell mening (att mötas i fysiska möten eller nå en och samma ansvariga handläggare via telefon/mejl) är ytterst begränsad. Det är dock inte någon ovilja som ligger bakom minskad samverkan utan strukturella orsaker. Detta är en försvårande omständighet likväl som att kommunerna och AF har olika definitioner av långtidsarbetslöshet. Vidare finns det svårigheter med AF:s ibland trubbiga verktyg för att avgöra vilket stöd som respektive individ skall ha rätt till samt olika syn på grad av arbetsförmåga. Nätverket framhåller att KROM-leverantörer behöver utvecklas för att möta de behov som finns hos de målgrupper som har ett omfattande stödbehov.

Likvärdig statistik

Chefsnätverket uppmärksammade vid årets början att det saknas likvärdig statistik inom GR- kommunerna som kan möjliggöra jämförelser och uppföljningar utifrån en enhetlig grund. Det finns en uppsjö av verksamhetssystem som oftast har fokus på kvantitativa mått. Flera kommuner har kvalitativa data att tillgå men då i form av icke systematiserade dokument, som t.ex. excelfiler. Två kommuner inom GR, Kungsbacka och Stenungssund, har fått i uppdrag av respektive politiskt styre att jobba med fördjupad dokumentation och uppföljning av deltagare. GR kommer att stötta i detta arbete, i form av en pilot, genom FoU- plattformen under 2023. Intresse finns från övriga kommuner att följa arbetet.

På ArbNär presenterades olika metoder och system att mäta progression, exempelvis SKAPA. Detta verktyg används redan av fem kommuner inom GR. Andra angreppssätt är t.ex. Lean, användande av dashboard för medarbetare och verktyget Puma. Partille kommun har kontakt med Puma för att höra mer om verktyget. Framgent vore det önskvärt att enas ett system inom GR som kan konvertera från de lokala systemen som används.

Förslag: fortsätta med de pågående fördjupningsområden inom FoU-plattform från 2022 även under 2023.

Beslut: förslaget beviljas

7. GR erbjuder kurser, konferenser, webinarium och annat stöd för kompetens- och verksamhetsutveckling. Är det något särskilt som du skulle vilja se i utbudet framöver?

Nätverket ges möjlighet att komma med förslag gällande kommande utbud på GR:s utbildningssida. Nedan listas förslag som framkommer:

- Modernt ledarskap- hur leder en i vardag präglad av hybridmöten och samarbeten? Distansarbete är här för att stanna. Hur kan chefer och medarbetare förhålla sig till det på bästa sätt och dra nytta av dess fördelar.
- Psykisk ohälsa och rehabilitering- en utmaning inom AME. Fler och mer omfattande diagnoser kräver att det möts med kunskap hos personalen både gällande metoder och förhållningssätt.
- Att jobba över gränserna- hur stimulera kompetensutveckling mellan förvaltningar, tex. vuxenutbildningen och AME? Att enas och samarbeta blir alltmer avgörande. Nätverket önskar att ha en gemensam dag med vuxenutbildningen under våren.
- Missbruk på arbetsplatsen- 2023 kommer Göteborg ha det som ett tema att arbeta fokuserat med genom en skraddarsydd utbildning för att stärka kompetensen gällande hur hanterar vi en människa som är i missbruk.

8. Arbete med jobbspår, lokalt och delregionalt. Utbyte av erfarenheter, behov av samordning?

Arbetet med jobbspår fortlöper och utvecklas. Det finns en vilja att samverka kring flera jobbspår mellan kommunerna.

Kungälv: Arbetet löper på väl och har gått från omvärldsbevakning till genomförande. Jobbspår inom måltidsservice, äldreboende. Dialog om att påbörja jobbspår med en större kedja inom matvaruhandel och Volvo.

Lerum: Måltidsservice, undersköterskeutbildning, riktade lärlingsplatser, apputvecklare. Vuxenutbildningen uppges vara flexibla utifrån var de söker lärlingsplatser och individernas förutsättningar. Pågående § 37-projekt lyfts; att utbilda i vad det innebär att vara svensk medborgare i ett digitalt samhälle. 80-tal deltagare. Kompetenscentrum sjösatt där olika funktioner kommer finnas tillgängliga. Rådtrum som varit ett projekt för ungdomar som lyder under gymnasielagen och som får arbete (ensamkommande flyktingbarn).

Partille: Med i delregionala klustret: måltidsbiträde och städ(?).

Lärlingsutbildning för trädgårdsarbete vilket avses att utvecklas till jobbspår.

Göteborg: Jobbspår för deltagare med funktionshinder lyfts. *Park och natur* har tagit emot de individer som står längst från arbetsmarknaden. Jobbar aktivt med målgruppen missbrukare. Intresserade av digitaliseringsutbildningar. En större matvaruhandel har visat intresse för att starta ett jobbspår. Integrationscentrum finns med i digitaliseringsutbildningar för Göteborgs stad.

Kungsbacka: Deltar i södra klustret med det som erbjuds där. Golfspår är en del utöver södra klustrets utbud. Det finns flera satsningar inom både



restaurang och den gröns näringen där förhoppning finns att det kan leda till jobbspår.

Öckerö: Kommunen har haft många förslag men som inte lett till regelrätta jobbspår. Öckerö har ändå fått ut många i sysselsättning. Har möjlighet att köpa tjänster för enskilda individ, vilket fungerar för en liten kommun. Korta och enkla vägar är en fördel i små kommuner.

Alingsås: Det håller på att byggas upp interna spår inom restaurang och butik. Tvätteriet har behov av arbetskraft och en samverkan är påbörjad. En större klädbutik är aktuell framöver att samverka med och förberedelser pågår.

Mölnadal: finns måltidsbiträdesutbildning, lokalvård, frisör, hotell. Helhetslyftet – kommunen satsar på förberedande jobbspår. Sökt projektmedel för skyddsbehövande.

Stenungssund: det har svårt att få fram jobbspår då arbetsgivare har dragit sig ur. Kommunen har anställt en person som jobbar på Vux och AME för att få ut individer som är aktuella hos båda dessa verksamheter. Studiehandedning pågår och flera har fått jobb.

9. Övriga frågor

Nätverket påminns om kommande samverkansdag mellan AF och GR-kommunerna under temat ”Från strategi till handling- hur kan kommuner och AF gemensamt jobba för att individer i långtidsarbetslöshet når egenförsörjning”. Sista anmälningsdag 3/11.

Nätverket ges möjlighet att komma med inspel inför den delregionala samverkansgruppens kommande möte.

Nätverket ger förslag att på kommande infomöte mellan AF och GR-kommunerna, den 2/12, skall lyfta information om AF och lokal närvaro.

Anteckningar,
Natalja Lipovskaja Nilsson
Planeringsledare och sammankallande för AME-chefsnätverket