

Översyn arbetsgivararbetet

Delrapport

2021-05-28

Henrik Westerberg

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| 1 Sammanfattning | 3 |
| 1.1 Slutsatser | 3 |
| 2 Inledning | 4 |
| 2.1 Bakgrund | 4 |
| 2.2 Uppdraget..... | 4 |
| 2.3 Finsamlagen..... | 4 |
| 2.4 Finsam Göteborg..... | 5 |
| 3 Kartläggning Nuläge..... | 6 |
| 3.1 Strukturövergripande insatser | 6 |
| 3.1.1 Mentorskap | 6 |
| 3.1.2 Arbetsgivarkoordinator | 11 |
| 3.2 Kartläggning individriktade insatser..... | 12 |
| 3.2.1 Finsam Unga Vuxna och Finsam Vuxna..... | 12 |
| 3.3 Analys | 13 |
| 4 Ordinarie myndigheters ansvarsområden | 15 |
| 4.1 Arbetsförmedlingen | 15 |
| 4.2 Försäkringskassan..... | 16 |
| 4.3 Göteborgs Stad | 16 |
| 4.4 Västra Götalandsregionen..... | 17 |
| 4.5 Andra aktörer | 17 |
| 4.5.1 CSR Västsverige | 17 |
| 5 Omvärldsbevakning – andra förbund..... | 18 |

1 Sammanfattning

Uppdraget att göra en översyn av förbundets arbetsgivararbete genomförs i två steg, varav denna delrapport är det första. Syftet med delrapporten har varit att kartlägga förbundets befintliga arbetsgivararbete. Denna nulägesbeskrivning kommer ligga till grund för den slutrapport som senare kommer att presenteras, där förslag läggs fram på riktlinje för det fortsatta arbetsgivararbetet i samverkan.

Kartläggningen omfattar dels två strukturövergripande insatser, Mentorskap och Arbetsgivarkoordinator, dels de individinriktade insatser som i sitt arbete har kontakt med arbetsgivare. Delrapporten ger också en kortfattad beskrivning av parternas ansvar inom detta område samt en utblick kring hur andra förbund arbetar med frågor kopplat till arbetsgivare.

1.1 Slutsatser

Relationer till arbetsplatser är en central del i förbundets framtida arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbete, särskilt med beaktande av de målgrupper som förbundet arbetar med. Det mesta av arbetet gentemot arbetsgivare sker inom temaområdena Unga Vuxna och Vuxna vars beslutade riktlinjer med utgångspunkt i metoder som SE och IPS inkluderar ett arbetssätt som förutsätter att varje enskild arbetspecialist har god kontakt med arbetsgivare och organisationer samt utbildningsvägar.

Som komplement till ovan beskriva individinriktade insatser kan behov finnas av strukturövergripande insatser gentemot arbetsgivare. Dessa insatser bör utgå från parternas behov av samverkan och/eller utveckla kompetens eller arbetssätt mellan huvudmännen. Hur det eventuella behovet ser ut är idag oklart.

Den strukturövergripande insats som förbundet idag är med och delfinansierar, Projekt Mentorskap, bedöms inte vara en självklar insats inom ramen för finsamlingen, då målgruppen i första hand är arbetsgivare och dess personal.

Följande frågor behöver adresseras inför slutrapport:

- Vilket behov finns hos parterna av strukturövergripande arbetsgivararbete?
- Hur kan eventuellt strukturövergripande arbetsgivararbete kopplas ihop med förbundets nya organisering?
- Vilken information behöver förbundet till parterna och arbetsgivarna på sin hemsida framöver

2 Inledning

Finsam Göteborg arbetar för att individer i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering ska nå eller närma sig arbete eller studier. Det innebär att flertalet av insatserna har regelbunden kontakt med arbetsgivare för att deltagare i bästa fall ska erhålla en anställning. Kontakten med arbetsgivare i våra individinriktade insatser utgår alltid från individens behov och önskemål och evidensbaserade metoder styr arbetsprocessen. Utöver de individinriktade insatserna finansierar förbundet även strukturövergripande insatser som mer direkt vänder sig till arbetsgivare. Tillsammans utgör alla dessa insatser förbundets arbetsgivararbete och ingår därför i denna översyn.

2.1 Bakgrund

Den 1 juli 2019 gjordes en sammanslagning av de fyra göteborgsförbunden; Centrum, Hisingen, Nordost och Väster till ett Samordningsförbund: finsam Göteborg. Den nya styrelsen beslutade att under 2020 genomföra en översyn av förbundets befintliga verksamhet.

Tidigare översyner har genomförts inom de tematiska områdena Unga Vuxna, Vuxna, Finsam-team samt Hälsa och aktivitet.

Beslut om att från och med 2021 inrätta en ny temainriktad organisering utifrån ovan områden togs av styrelsen under 2020.

Översyn av förbundets arbetsgivararbete ska enligt Budget och Verksamhetsplan för 2021 genomföras under året.

2.2 Uppdraget

Förbundet har via sin verksamhet många kontakter och relationer med olika arbetsgivare. Med arbetsgivararbetet inom förbundet avses dels de strukturövergripande insatser som förbundet finansierar, dels det arbete med arbetsgivare som sker inom de individinriktade insatserna.

Uppdraget genomförs i flera steg. Det första steget är att kartlägga den befintliga verksamheten inom förbundet som i sitt uppdrag har kontakt med arbetsgivare. Här beskrivs också parternas uppdrag inom detta område samt hur andra Samordningsförbund tagit sig an arbetet med arbetsgivare. Tillsammans utgör dessa tre delar denna delrapport.

Den andra steget är att i slutrapporten föreslå riktlinjer för förbundets fortsatta arbete gentemot arbetsgivare, såväl strukturellt som på individnivå.

2.3 Finsamlagen

Finsamlagen, Lagen (2013:1210) om finansiell samordning kring rehabiliteringsinsatser, trädde i kraft den 1 januari 2004. Lagen möjliggör för kommuner, landsting, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan att samverka finansiellt inom rehabiliteringsområdet. De fyra parterna kan tillsammans bilda samordningsförbund och samverka utifrån lokala förutsättningar och behov.

Målgruppen för insatserna inom den finansiella samordningen är individer som pga. sammansatta och komplicerade problem har behov av samordnade rehabiliteringsinsatser från flera aktörer för att uppnå förmåga att försörja sig genom eget förvärvsarbete. Samordningsförbundet finansierar insatser som ligger inom de samverkande parternas samlade ansvarsområde. Insatserna ska bedrivas av de samverkande parterna och syftar ofta till att samlokalisera, utveckla gemensamma metoder och individanpassa så att man når en ökad effektivitet. Det övergripande syftet är att återställa eller förbättra den enskildes funktions- och arbetsförmåga.

Det innebär en gränsdragning gentemot huvudmännens (samverkansparternas) befogenheter och ansvar. Samordningsförbundets uppgifter är av övergripande natur och dess beslut avser inte enskilda personer i målgruppen. I uppgifterna ingår istället till exempel att beställa och finansiera samt ange riktlinjer för olika åtgärder som bedrivs för målgruppen för den finansiella samordningen.

Beslutanderätten över åtgärder som riktar sig direkt till den enskilde ska ligga kvar hos de samverkande parterna. Detta gäller till exempel beslut om försörjning, rehabiliteringsåtgärder, sjukvård och annan behandling och annat stöd till den enskilde. Annars kan det bli oklart för den enskilde till vilken huvudman hen i olika situationer ska vända sig. Motsvarande oklarhet skulle också kunna uppkomma bland huvudmännen. Det innebär sammanfattningsvis att myndighetsutövningen ska ligga kvar hos respektive huvudman

2.4 Finsam Göteborg

Förbundets medlemmar består av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen.

Förbundet arbetar för att öka kunskapen mellan myndigheterna, med syfte att stödja och utveckla samverkan mellan parterna. Samordningsförbundet är en struktur för samverkan mellan parterna.

Förbundet finansierar och initierar både aktiviteter som är strukturella och som är riktade till individer. De deltagarinriktade aktiviteter ska ägas av förbundets parter.

De strukturövergripande insatser som Finsam Göteborg finansierar ska ha som målsättning:

- Att visa på behov av samverkan, utveckla strukturer för organisering av samverkan, att utveckla kompetens och arbetssätt mellan huvudmännen samt följa upp och utvärdera de insatser som förbundet finansierar och genomför.

De deltagarinriktade insatser som Finsam Göteborg finansierar ska ha som målsättning:

- Att leda till att personer i yrkesverksam ålder kan uppnå eller vidmakthålla en arbetsförmåga och därmed komma i förvärsarbete eller studier.

Som utgångspunkter för den nya organiseringen av förbundets verksamheter anges följande:

- Etablera en trygg och tydlig samverkanskultur för göteborgare och parterna
- Fokus på arbete och studier
- Stödja deltagare som annars inte själva driver sin väg till arbete och studier
- Använda evidensbaserade metoder och gemensamt lärande samt arbeta rättighetsbaserat för att garantera att alla insatser i planering, genomförande och uppföljning alltid har individen i fokus.

Finsam Göteborg organiseras utifrån följande teman:

- Finsam-team
- Unga Vuxna
- Vuxna
- Hälsa och aktivitet

3 Kartläggning Nuläge

I kartläggningen ingår pågående insatser men också insatser som funnits i närtid och som av olika skäl inte längre fortgår. Kartläggningen är uppdelat i strukturövergripande och individinriktade insatser.

3.1 Strukturövergripande insatser

I detta avsnitt beskrivs förbundets strukturövergripande arbete gentemot arbetsgivare.

3.1.1 Mentorskap

Projekt Mentorskap har funnits sedan 2014. Idag drivs projektet av Finsam Göteborg och Samordningsförbundet insjöriket.



Bakgrund

Bakgrunden till projektet är ESF-projektet Exsistre (2012–2014) där idén om ett mentorskapsprogram hämtades från Skive kommun i Danmark som en del av det transnationella utbytet. Exsistre var ett gemensamt ESF-projekt mellan de tidigare göteborgsförbunden och Samordningsförbunden Insjöriket och Älv och Kust.

I Danmark har en mentorskapsstruktur arbetats fram via tätt samarbete mellan kommun och näringsliv. Den danska modellen utgår från en lagreglering om aktiva arbetsinsatser med ekonomiska incitament för företag där staten ersätter 50 % av arbetskostnaden.

Då projekt Exsistre inte hade möjlighet att arbeta färdigt med ett svenskt koncept, övergick arbetet till förstudien Inkluderande rehabilitering (sedermera även det ett ESF-projekt). En mindre arbetsgrupp åkte till Danmark för att genomgå utbildningen och samtidigt fick de i uppdrag att pröva om utbildningen går att omsätta till svenska förhållanden.

Under 2014 genomfördes en förbundsgemensam satsning för att skapa ett svenskt upplägg för ett gemensamt utbildningsupplägg till arbetsgivare.

Målgrupp

Den primära målgruppen för Mentorskap är arbetsgivare och dess personal i offentlig, privat och ideell sektor som är intresserade av att bli mentorer. Målgruppen erbjuds en kostnadsfri introduktionsutbildning kring Mentorskap.

Efter genomgången utbildning diplomerar deltagaren som Mentor, med kompetens att leda och stötta individer med behov av extra stöd för att närma sig arbetsmarknaden.

Tanken är att förbundets medarbetare kan erbjuda arbetsgivare möjligheten att gå mentorskapsutbildningen och sen använda sig av de utbildade mentorerna på de olika arbetsplatserna.

Att bli mentor innebär att arbetsgivaren öppnar upp sin arbetsplats för personer som av olika anledningar befinner sig utanför arbetsmarknaden och som behöver

extra stöd för att nå eller närma sig den. De stöd som erbjuds de blivande mentorerna är utbildningen, information, nätverk och stöttning i hur social hållbarhet kan förenas med affärsnytta.

Projektets sekundära målgrupp är alla olika samarbetspartners, allt ifrån förbundets parter, civilsamhälle, frivillig- och intresseorganisationer till forskare inom välfärdsområdet.

Uppdrag, mål och syfte

Mentorskapets vision är att med projektet uppnå en mer inkluderande och jämlik arbetsmarknad. Att öka möjligheten för de ingående förbundens målgrupper (deltagare i behov av samordnad rehabilitering) att etablera sig på arbetsmarknaden.

Genom att erbjuda arbetsgivare mentorskapsutbildningar, uppdragsutbildningar och nätverkande aktiviteter vill projektet öka arbetsmarknadens kunskap kring målgrupperna som har behov av arbetslivsinriktad rehabilitering

De aktiviteter som erbjuds syftar till att stärka företagens och organisationernas kunskap och trygghet i rollen som mentor. Förväntningen är att bidra till förändrade attityder och beteenden hos mentorerna och dess arbetsgivare

Det finns flertalet framtagna mål för projektet:

- Utbilda minst 65 mentor/år
- Utbilda 30 unika arbetsgivare genom webbutbildning
- Öka kunskapen om förbundens målgrupp

Andra mål är att erbjuda konsultationer till personal inom förbunden och att informera såväl förbundets som parternas personal om erbjudandet att ta del av mentorskapsutbildningen.

Slutligen finns också som mål att bidra med att öka kunskapen och tryggheten i rollen som Mentor.

Projektets mål och aktiviteter kan sammanfattas enligt bilden nedan:



Metod och arbetssätt

Mentorskapet tar avstamp i det material som utvecklades under studiebesöken till Skive Kommun i Danmark, (se avsnitt 2.1.1). Även Skolverkets handledningsmaterial kring apl (arbetsplatsförlagt lärande) står som utgångspunkt.

Som framgick av föregående avsnitt är de aktiviteter som erbjuds mentorskapsutbildningar, konsultationer och information till personal och nätverksaktiviteter,

När det gäller mentorskapsutbildningen erbjuds 2–3 omgångar med grundutbildning per år. Under en heldag erbjuds då utbildningsdeltagarna:

HELDAG

- Övergripande kunskap om inkludering och social hållbarhet.
- Ta del av framgångsfaktorer och fallgropar för ett framgångsrikt Mentorskap
- Kunskap om livsvillkor för människor i utanförskap/risk för utanförskap
- Kunskap om kommunikation och bemötande
- Kunskap om hur du kan bidra i arbetslivsinriktad rehabilitering och anställning av människor som står utanför arbetsmarknaden.
- Chansen att medvetandegöra och stärka kompetensen bland sina medarbetare med målet att öka tryggheten.
- Möjlighet att knyta kontakter med offentlig sektor och andra mentorer
- Kompendium med tips och verktyg till steg-för steg, hur går processen till och vart vänder jag mig med frågor eller funderingar.

Efter grundutbildningen erbjuds möjlighet till fördjupning kring:

- Kunskap om psykiska funktionsnedsättningar och kognitiva svårigheter i arbetslivet, av Psykolog.
- Information och analys av färdigheter samt konkreta exempel på anpassningar av arbetssituation och arbetshjälpmedel, av Arbetsterapeuter.
- Information om anställningar med anställningsstöd, av Arbetsförmedlare.

Efter genomgången utbildning får utbildningsdeltagaren ett diplom som styrker diplomering som Mentor.

Som Mentor finns inget förpliktigande för arbetsgivare efter genomgången utbildning att öppna upp sin arbetsplats, även om den ambitionen ska finnas till grund för utbildningsintresset.

Utbildningen är kostnadsfri och hålls hos Yesbox, ett entreprenörskvarter i samverkan med Göteborgs Stad.

Utöver ovan utbildningar erbjuds också webbutbildningar samt möjlighet att gå en uppdragsutbildning.

De nätverksaktiviteter som erbjuds är kortare inspirationsträffar och erfarenhetsutbyte med arbetsgivare och/eller intressent samt kunskapsorienterande nätverk och samarbeten (CSR Nätverk m fl)

På hemsidan¹ kan arbetsgivare ta del av fakta och forskning kring ämnet. Det finns information om lagrum och riktlinjer, arbetsgivarstöd. Här finns också länkar till

¹ [Mentorskap | För företag och människor mot en bättre framtid \(mentorskapvg.se\)](https://mentorskapvg.se)

stöd och praktiska tips för arbetsgivaren, tex till myndigheten för delaktighet och arbetsmiljöverkets föreskrifter.

En annan del av Mentorskap är att arbeta med nyhetsbrev och sociala medier som en del av marknadsföring och påverkansarbete.

Organisering, finansiering och myndighetssamverkan

Mentorskap är en strukturövergripande insats. Projektet samfinansieras tillsammans med Samordningsförbundet Insjöriket och de båda förbunden står tillsammans för projektägandet.

Förbundets finansiering för 2021 är 1 100 tkr. Insjörikets finansiering är 200 tkr.

Styrning och ledning

Projektledare leder och fördelar arbetet inom projektet.

Styrgruppen består utöver projektledare av chefer från de två förbunden.

Professioner och roller i projektet

Projektledaren arbetar 100% och ansvarar för att driva och marknadsföra projektet i dialog med styrgruppen. Projektledaren ansvarar vidare för att utveckla aktiviteterna inom projektet och att organisera och bemanna med rätt kompetens. I uppdraget ingår att ansvara för projektets administration och kunskapsinhämtning kring och under utbildningarna.

Utöver projektledare finns utbildningsledare. Från och med 2021-03-30 är den resursen 25%, att jämföra med 225% för 2020. Förutom att hålla i grundutbildning, uppdragsutbildning och webbutbildning ingår det i utbildningsledares arbetsuppgifter att representera och informera om projektet i olika sammanhang, bidra i arbetet med att ta fram och förändra utbildningarna, stå för kunskapsinhämtning och material inför utbildningarna samt att marknadsföra behovsgrupperna. Utbildningsledaren arbetar sin resterande arbetstid med deltagare inom arbetslivsinriktad rehabilitering.

De utbildningsledare som tidigare arbetat inom Mentorskap har i sin roller tagit med sina kompetenser som arbetsgivarkoordinator respektive kommunikatör.

I utbildningens fördjupningsdel är det specialister från Arbetsförmedlingen som föreläser.

Deltagarens process och delaktighet

Efter genomgången utbildning finns möjligheter för utbildningsdeltagaren, den blivande mentorn, att ta del av nätverksaktiviteter och ha fortsatt kontakt med förbunden för att kunna nå deltagare inom förbundens verksamhet. Utbildningsdeltagaren ges också möjlighet till att ha fortsatt kontakt med andra arbetsgivare för erfarenhetsutbyte.

Uppföljning och utvärdering

Mentorskap följs upp i SUS² där antalet unika utbildningsdeltagare registreras. Utöver detta lämnas enkäter ut, dels i anslutning till utbildningstillfälle, dels efter sex månader. Uppföljning sker också via stickprov och intervjuer med arbetsgivare.

Det har inte genomförts någon extern utvärdering av Mentorskap.

Inom ramen för Mentorskapsutbildningen har en studie gjorts som fokuserar på arbetsgivares stöd vid anställning av individer i långvarigt utanförskap³. Syftet med studien var att studera upplevda behov av stöd från det offentliga vid anställning av individer som befinner sig i långvarigt utanförskap. Detta för att få ökad kunskap om och förståelse för hur arbetsgivare resonerar kring dessa frågor. Studien identifierar tre olika former av stöd som arbetsgivare efterlyser i relationen mellan

² SUS står för Sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet. Systemägare är Försäkringskassan.

³ Bristande samordning och liten förståelse – en studie av arbetsgivares behov av stöd vid anställning av individer i långvarigt utanförskap (2017). Tom Karlsson och Viveka Nilsson. KFI-rapport 143.

såväl den enskilde individen och som den offentliga sektorn:Handledarstöd, ekonomiskt stöd och ett strukturellt stöd. Utöver dessa former av stöd efterlyser arbetsgivare tydligare förhållningssätt, genom vilket offentlig sektor och andra involverade aktörer kan visa på hur en anställning kan länkas till direkt affärsnytta.

Viktiga perspektiv

Det finns inslag i Mentorskapet kring socialt hållbarhetsarbete, inkludering och tillgänglighet. Projektet utgår bland annat från Agenda 2030 (mål 3, 4, 8 och 10), diskrimineringsgrunderna, Arbetsmiljöverkets föreskrifter, Mänskliga rättigheter och FN, konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. I detta arbete, och som en del av utbildningsupplägget, används också förbundsöverskridande nätverk och erfarenheter samt rapporter kring arbetsgivares perspektiv när det kommer till att anställa eller ta emot utsatta målgrupper.

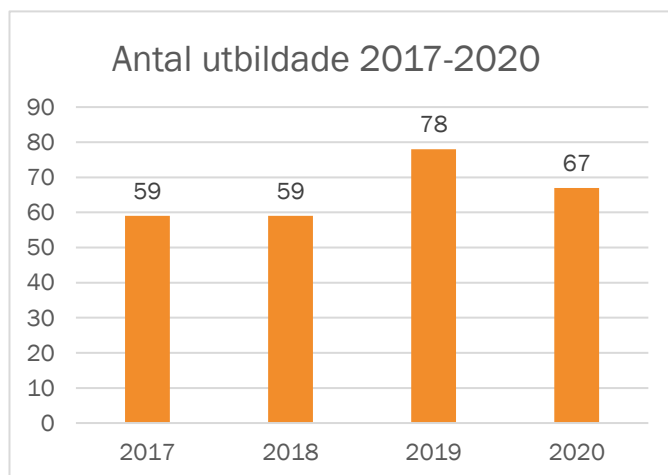
I upplägget kring utbildningen används flera perspektiv. Intersektionalistiskt perspektiv, jämställdhetsperspektiv, diskriminering och våld i nära relationer som stor faktor för psykisk ohälsa är alla perspektiv som berörs under utbildningen.

När mentorer utbildas i hur de kan handleda individer med funktionsnedsättning utgår projektet från:

- Egen erfarenhet och kompetens inom projektgruppen, personal inom förbundet men också kompetensen hos professionerna.
- Material från intresse- och brukarorganisationer kring bland annat bemötande, handledning, förändringsarbete. Exempel på organisationer är Funktionsrätt Sverige och Riksförbundet Attention. Material har också hämtats från myndigheten för delaktighet
- Forskning om arbetslivsinriktad rehabilitering
- Förbundens arbete med arbetslivsinriktad rehabilitering.

Resultat

Sedan starten 2014 har totalt 230 mentorer utbildats. Utbildningen och upplägget för att redovisa resultatet har förändrats under årens lopp. Nedan bild visar hur många som utbildats per år under perioden 2017 - 2020.



Under 2020 gjordes en anpassning utifrån pandemin där fokus blev att utbilda digitalt. Se nedan tabell för resultat 2020:

| Variabel | Totalt | Kvinnor | Män |
|---|--------|---------|-----|
| Samtliga Mentorere | 67 | 46 | 21 |
| Utbildade Mentorere - ordinarie utbildning fysisk träff | 7 | 4 | 3 |
| Utbildade Mentorere - webinarie | 15 | 13 | 2 |
| Utbildade Mentorere - uppdragsutbildning (digital) | 45 | 29 | 16 |
| Medverkande AG i digitalt arbetsgivarnätverk | 6 | 5 | 1 |
| | | | |
| Info och kunskapsspridning till personal | 16 | - | - |
| Konsultationer/förmedlade platser | 20 | - | - |

Under 2021 har hitintills 30 mentorere utbildats.

Uppföljningsenkäterna visar på att deltagarna är nöjda med utbildningen.

3.1.2 Arbetsgivarkoordinator

Arbetsgivarkoordinator som funktion har tidigare funnits i tre av de fyra göteborgsförbunden: Göteborg Centrum, Göteborg Nordost och Göteborg. Förbundet fortsatte finansiering av insatsen under 2020 då arbetsgivarkoordinatorerna var en gemensam resurs för hela Göteborg. Insatsen avslutades årsskiftet 2020/2021 då arbetet blev en del av de nya riktlinjerna för Unga Vuxna och Vuxna.

Uppdrag, mål och syfte

Arbetsgivarkoordinator var en strukturövergripande insats och arbetet handlade om att utveckla förbundets relationer och samarbete med arbetsgivare genom nätverkande och att finna arenor att dela med arbetsgivare från alla sektorer.

Syftet var att få arbetsgivare att bredda sin rekryteringsbas och tänka mångfald för att inkludera individer som står utanför arbetsmarknaden.

Insatsens mål var att förändra strukturer och attityder i samhället så att alla ska ha en plats utifrån sina förutsättningar.

I uppdraget ingick att för förbundet arbeta övergripande med det strategiska arbetsgivararbetet och att serva förbundet med arbetsgivarfrågor och kontakter med arbetsgivare. En del av det interna arbetet på förbundet bestod av att erbjuda förbundets insatser kompetenshöjning kring det strategiska arbetet, exempelvis workshops.

En annan del av uppdraget var att erbjuda arbetsgivare rådgivning inom inkluderande hållbar rekrytering.

Metod och arbetsätt

Arbetsgivarkoordinator var medlem i bland annat företagsföreningar och arbetsgivarnätverk. Träffade bland annat nätverk med sociala företag, CSR Västsverige, företagarföreningar, företag, myndigheter och BRG för att diskutera strategiska frågeställningar. Har tidigare också ingått i nätverket "Idéslussen" inom "Jämlikt Göteborg" på initiativ av Göteborgs Stad och Business Region Göteborg (BRG).

Arbetsgivarkoordinator drev också arbetsgivarnätverk för insatser inom förbundet och hos parterna som jobbar nära arbetsgivare. Syftet var att skapa samsyn kring arbetet men också samarbete i de gemensamma frågorna.

Eftersom det fanns en koppling till Mentorskap kunde den insatsen marknadsföras i olika sammanhang och arbetsgivarna fick erbjudande om att delta i utbildningen.

Organisering, finansiering och myndighetssamverkan

Finansiering under 2020 uppgick till 700 tkr.

Arbetsgivarkoordinatorer fanns inom område Centrum, Nordost och Hisingen.

Förbundet var insatsägare.

Styrning och ledning

Det fanns ingen styrgrupp kopplad till insatsen.

Professioner och roller

Det var två tjänster som tillsammans uppgick till 75 % av en heltid.

Uppföljning och utvärdering

Det saknas utvärdering av insatsen.

Viktiga perspektiv

Hållbarhet och CSR var centrala begrepp som arbetsgivarkoordinatorn träffade arbetsgivare kring.

Resultat

Ett resultat av arbetsgivarkoordinatorns nätverksarbete är bland annat ökad kunskap om frågor kopplade till arbetsgivarebete.

Andre mer konkreta resultat var olika samarbeten som inleddes med parter från näringslivet. Ett sådant var samarbetet med Centrumakademien, Frölunda Torg, som innebar att de kunde ta emot förbundets deltagare för arbetsträning eller praktik. Även med Swesam inleddes ett samarbete som kopplades till två av förbundets dåvarande insatser, Nymilen och Arbetssteget.

Det finns inga redovisade resultat av dessa samarbeten.

3.2 Kartläggning individinriktade insatser

Avsnittet ger en kortfattad beskrivning av förbundets arbetsgivararbete inom de individinriktade insatserna.

3.2.1 Finsam Unga Vuxna och Finsam Vuxna

De beslutade riktlinjerna för temaområdena finsam unga vuxna och finsam vuxna pekar ut att det individinriktade arbetet ska utgå från de evidensbaserade metoderna Supported employment (SE) och Individual Placement and Support (IPS). Dessa metoder har en tydlig orientering mot arbete och studier.

Deltagaren får stöd av en arbetsspecialist för att nå eller närma sig arbete eller studier.

Inom IPS uppmuntras alla individer att utföra både jobbsökandet och själva arbetet så självständigt som möjligt. Arbetsspecialisten kan utveckla arbetstillfällen tillsammans med individerna eller å deras vägnar. Tanken är att individen snabbt träffar en arbetsgivare, första öga-mot-öga-kontakten med en arbetsgivare brukar ske inom 4 veckor, eller så fort individen är redo. Arbetsspecialisten hjälper till att skaffa reguljära arbeten på öppna arbetsmarknaden. Arbetet ska vara konkurrensutsatt och kunna sökas av vem som helst.

Val av arbete ska baseras på individens egna preferenser, intressen och val. Arbetsspecialistens kontakter med arbetsgivare motsvarar arbetsmöjligheter som speglar individernas *preferenser* (vad de vill arbeta med, personliga målsättningar,

geografiskt läge, lön, osv) och *behov* (erfarenheter, förmågor, symtom, hälsotillstånd, stödbehov, osv).

Vissa individer provar flera jobb innan de hittar ett som de tycker om. Varje jobb ses som en positiv erfarenhet som man lär sig utav. Om ett jobb inte är en bra matchning erbjuder arbetsspecialisten att hjälpa individen hitta ett nytt jobb baserat på nya insikter och lärdomar.

Med individens samtycke får även arbetsgivaren stöd – t.ex. utbildning och kunskap om funktionsnedsättning, vägledning samt information om anpassningsåtgärder på arbetsplatsen.

Arbetsspecialisten ägnar sig bara åt arbetsrehabilitering och arbetsinriktade tjänster som hjälper individerna att hitta och behålla en anställning. Målet är att matcha rätt individ till rätt arbete, och att hitta ett arbete som lyfter fram individens starka sidor och minskar problem som symtom, kognitiva störningar, missbruk.

De tjänster som ingår i IPS-programmet ges framför allt i naturliga miljöer i samhället. Arbetsspecialisten tillbringar minst 65 % av sin arbetstid i samhälleliga miljöer. Arbetsspecialisten lär känna arbetsgivare och identifierar deras behov, och utvecklar ett närmare samarbete med arbetsgivare genom att besöka dem ofta och bygga upp varaktiga relationer till dem.

Arbetsspecialisten bygger varaktiga relationer med arbetsgivare genom metoden *Tre koppar te*:

1. (Första koppen) Arbetsspecialisten presenterar sig kort, bokar ett möte.
2. (Andra koppen) Besöker arbetsgivaren, berättar vad IPS innebär, gör en arbetsplatsanalys.
3. (Tredje koppen) Återkommer efter besöket med förslag på lämplig kandidat.

Individen får det stöd som krävs direkt på arbetsplatsen, för att lyckas som arbetstagare. Viktigt att hitta jobb (arbetsplatser och miljöer) som stöder tillfrisknande och återhämtning,

Det finns totalt 8 team med arbetsspecialister inom temaområdena Unga Vuxna och Vuxna som arbetar individnära ut mot arbetsgivare.

Inom de olika geografiska områdena träffas arbetsspecialister ca 1 gång i veckan för att utbyta och delge varandra arbetsgivare och samtala lösningsfokuserat för att bättra kunna matcha deltagare.

3.3 Analys

Enligt Finsam-lagen är det ett grundläggande syfte att sänka behovet av offentlig försörjning vilket innebär att målet för deltagare inom den finansiella samordningen är att nå eller närma sig arbetsmarknaden. Detta innebär även att relationer och kunskaper om arbetsmarknaden samt förändrade förutsättningar på arbetsmarknaden är en viktig del av arbetet.

I riktlinjerna för de insatser som förbundets styrelse har beslutat för Unga vuxna samt Vuxna är arbetet med utgångspunkt från IPS (Individual Placement and Support) en bärande del. Detta arbetssätt innebär att de arbetsspecialister som arbetar med deltagare ska utgå från individens behov och ha ett aktivt förhållningssätt gentemot arbetsmarknaden och de arbetstillfällen som individen har intresse utav.

Utifrån denna metod bedöms att en individ alltid har resurser utifrån rätt förutsättningar och motivation vilket har högre sannolikhet att leda till arbete eller mål för framtida arbete. Kombinationen av metod och näringslivsperspektiv bedöms vara ett resurseffektivt arbetssätt utifrån finsam lagen.

I 2§ i lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser står det "Insatser inom den finansiella samordningen skall avse individer som är i behov av

samordnade rehabiliteringsinsatser och skall syfta till att dessa uppnår eller förbättrar sin förmåga att utföra förvärvsarbete.”

Mentorskap erbjuder mentorskapsutbildningar, uppdragsutbildningar och nätverkande aktiviteter som riktar sig till arbetsgivare och medarbetare inom såväl privat, offentlig samt inom idéburen sektor. Utbildningarna syftar till att stärka arbetsmarknadens kunskap kring målgrupperna i arbetslivsinriktad rehabilitering.

Då Mentorskapsutbildningen riktar sig direkt till målgruppen arbetsgivare bedöms insatsen som oklar med utgångspunkt från lagen som uttrycker att insatser ska riktas till individer som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser. Det saknas också en förankring hos parterna i förbundet. Styrgruppen består endast av chefer från de två samverkande förbunden.

4 Ordinarie myndigheters ansvarsområden

Under detta avsnitt ges en kortfattad beskrivning av de ansvarsområden och uppdrag som de olika myndigheterna har när det gäller arbetsgivararbete. Beskrivningen är inte heltäckande utan särskild uppmärksamhet riktas mot det arbete som parterna gör i kontakt med arbetsgivare i syfte att individer ska få eller behålla ett arbete.

4.1 Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen (AF) har till uppdrag att förbättra arbetsmarknaden. Detta genom att sammanföra dem som söker arbete med dem som söker arbetskraft. AF ska prioritera dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Myndigheten ska bidra till att öka sysselsättningen på lång sikt.

AF ger stöd till en fungerande arbetsmarknad genom att förse samhället med analyser, information och prognoser om arbetsmarknadens utveckling, arbets sökande, yrken och arbetsmarknadspolitiska program

Uppdraget omfattar även kontroll av arbetsgivare och de som är anmälda som arbets sökande.

När det gäller stöd som arbetsgivare kan få kan de vända sig till AF i rekryteringsfrågor. Tjänster erbjuds inom områdena Planera, Rekrytera och Få stöd. Det finns en särskild plattform som samlar rekryteringsfrågor

Regeringen ger uppdrag till myndigheten, både löpande och i ett årligt beslutat regleringsbrev. Regleringsbrevet styr myndighetens verksamhet och nedan följer några verksamheter som ingår:

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Bedrivs i samarbete med Försäkringskassan. Målet är att fler människor med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning eller ohälsa ska kunna börja arbeta igen.

Fler personer med funktionsnedsättning ska få jobb

Sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning ska öka och arbetslösheten ska minska. Regeringens nationella mål för funktionshinderspolitiken är att uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. Målet har FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt

Det finns olika typer av stöd för att förbättra sina möjligheter på arbetsmarknaden, exempelvis bidrag för personligt biträde, hjälpmedel på arbetsplatsen, lönebidrag, skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare och särskild stödperson för introduktion och uppföljningsstöd – SIUS.

Individer som varit arbetslösa länge kan få ta del av olika stöd som extratjänst, introduktion till arbete, jobbgaranti för ungdomar, jobb- och utvecklingsgarantin, nystartsjobb, rusta och matcha eller stöd och matchning.

Från och med år 2022 blir AF en ny myndighet. Enligt januariöverenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet ska Arbetsförmedlingen reformeras i grunden. Staten ska genom Arbetsförmedlingen ha fortsatt myndighetsansvar för arbetsmarknadspolitiken, men ett nytt system ska utvecklas där fristående aktörer matchar och rustar arbets sökande för de lediga jobben.

4.2 Försäkringskassan

Försäkringskassan ska i samråd med individen se till att hans eller hennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Försäkringskassan samverkar med hälso- och sjukvården, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och andra myndigheter som berörs i det enskilda fallet. Om det finns en arbetsgivare kopplas även denne in.

Försäkringskassan ska verka för att dessa organisationer och myndigheter, var och en inom sitt verksamhetsområde, vidtar de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering av individen. Syftet är att den som drabbas av rehabilitering ska få tillbaka sin arbetsförmåga och få förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete.

Arbetsgivare kan få stöd för att arbeta med arbetsplatsinriktade rehabiliteringsåtgärder för att kunna behålla eller få tillbaka medarbetare till arbetsplatsen. På hemsidan⁴ finns också information om vilket stöd en arbetsgivare kan få om en medarbetare har en funktionsnedsättning eller om det finns funderingar på att anställa en person som har det.

4.3 Göteborgs Stad

De 10 stadsdelarna upphörde januari 2021 och nya förvaltningar har skapats. De ansvarsområden som tidigare låg inom stadsdelarna ska nu istället omhändertas av stadens nya organisation. Kontakten med näringslivet är exempel på behov som tidigare kanaliserats inom stadsdelarna.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (Arbvux) ska för hela stadens räkning anordna arbetsmarknadspolitiska åtgärder och i övrigt ta de initiativ som behövs för att främja sysselsättningssituationen. På Arbvux finns därför strategiska roller för samverkan med arbetsgivare. På mer operativ nivå finns rollen jobbmäklare inom verksamheterna Kompetenscenter och CFA (Centrum för arbetsmarknadsinsatser). Jobbmäklare söker aktivt efter arbetsgivare som har behov av att anställa.

Business Region Göteborg AB (BRG) arbetar för att skapa förutsättningar för hela göteborgsregionens näringsliv genom att bistå med kontakter och arenor för samverkan mellan akademi, näringsliv och det offentliga. I nära samarbete med Göteborgsregionens Kommunalförbund (GR) arbetar BRG för att stärka näringslivsutvecklingen.

BRG driver "Tillsammans river vi murarna", ett initiativ som ska göra det enkelt för företagare att arbeta med social hållbarhet och ta socialt ansvar. BRG förmedlar kunskap och kontakter samt fungerar som en länk mellan näringslivet, staden och olika organisationer. Företag kan också få hjälp med att utveckla sina idéer kring socialt ansvar. Det finns flertalet aktiviteter som företag kan engagera sig och som innefattar Arbvux fyra Kompetenscenter. Det finns också nätverk för arbetsmarknadsintegration där företag kan vara med och bidra till målet att 100 föräldrar ska i eller närmare arbete. I samband med nätverksträffar kan företag lyssna till andra företags berättelser om mångfald och inkludering och hur det påverkat företaget.⁵

Göteborgs Stad har antagit ett Näringslivsstrategiskt program som beskriver hur staden ska arbeta med strategiska näringslivsfrågor. Syftet med programmet är att tydliggöra och stärka Göteborgs Stads samlade arbete gentemot näringslivet för att skapa goda förutsättningar för företagande.

Det finns också ett antaget innovationsprogram för perioden 2018 – 2023 som syftar till att öka Stadens kapacitet att vara innovativ i samverkan med andra samhällsaktörer.⁶

⁴ [Arbetsgivare \(forsakringskassan.se\)](https://www.forsakringskassan.se)

⁵ [Social hållbarhet och socialt ansvar - Business Region Göteborg \(businessregiongoteborg.se\)](https://www.businessregiongoteborg.se)

⁶ [Om stadens innovationsarbete - Göteborgs Stads innovationsarbete - Göteborgs Stad \(goteborg.se\)](https://www.goteborg.se)

4.4 Västra Götalandsregionen

Regionen har två verksamhetsområden inom regional utveckling som är särskilt intressanta att lyfta fram.

Arbetet med *kompetensförsörjning* sker inom ramen för regeringsuppdraget Kompetensplattform Västra Götaland. Detta görs inom fyra områden; strategisk påverkan, Insatser och utvecklingsprojekt, Lärande och erfarenhetsutbyte och prognoser och kunskapsunderlag. En del av arbetet består av att ta fram rapporter över kompetensförsörjningsbehovet.

Inom verksamhetsområde *näringsliv* ska regionen medverka till att skapa ett livskraftigt och hållbart näringsliv. Målet är att flera nya jobb skapas genom nyföretagande och växande företag. I det arbetet finns ett främjande av entreprenörskap inom social ekonomi.⁷

4.5 Andra aktörer

4.5.1 CSR Västsverige

Förbundet är medlem i CSR Västsverige.

CSR Västsverige är en icke-vinstdrivande förening som startades 2008. Verksamheten finansieras av Västra Götalandsregionen, Region Halland och medlemsintäkter. I dagsläget har nätverket 300 medlemmar från akademi, offentlig, privat och idéburen sektor. Som medlem får verksamheten hjälp med att utveckla ett långsiktigt och värdeskapande hållbarhetsarbete, Inom område hållbarhet erbjuds kunskapsfördjupning och erfarenhetsutbyten. Det finns en rad aktiviteter, tjänster och verktyg att ta del av.⁸

Förkortningen "CSR" står för den engelska termen "Corporate Social Responsibility". Termen kan översättas till verksamhetens samhällsansvar och innefattar alla tre dimensionerna av en hållbar utveckling – miljömässig, social och ekonomisk.

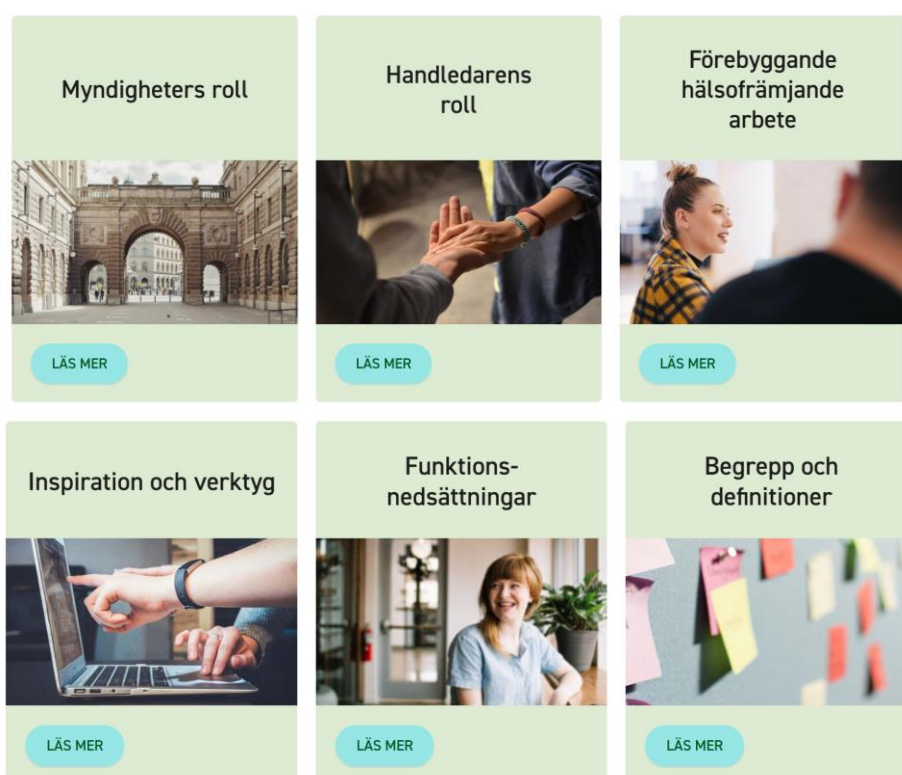
⁷ [Näringsliv - Västra Götalandsregionen \(vgregion.se\)](http://Näringsliv-Västra-Götalandsregionen(vgregion.se))

⁸ [CSR Västsverige | Nätverket för hållbar verksamhetsutveckling \(csrvestsverige.se\)](http://CSR-Västsverige|Nätverket-för-hållbar-verksamhetsutveckling(csrvestsverige.se))

5 Omvärldsbevakning – andra förbund

15 förbund har tillfrågats om sitt arbetsgivararbete⁹. Urvalet representerar dels ett storstadsperspektiv (Stockholm, Östra Södertörn, Malmö, Uppsala, Centrala Östergötland), dels ett regionalt perspektiv (Insjöriket, Älv och Kust, Trollhättan, Lilla Edet och Grästorp, Vänersborg och Mellerud).

Sammantaget är det få av de tillfrågade förbunden som har strukturövergripande insatser eller aktiviteter gentemot arbetsgivare. Av de större förbunden är det endast Samordningsförbundet Uppsala Län som avsätter resurser i form av personal och uppbyggt metodstöd för arbetsgivare på hemsidan. Stockholm och Malmö har inte fått några uppdrag att arbeta strukturellt med dessa frågor. Nedan bild är hämtad från Samordningsförbundet Uppsala Läns hemsida och är ett exempel på hur ett metodstöd kan skapas och där koppling finns till parternas ordinarie ansvarsområden:¹⁰



Det mesta av arbetsgivararbetet hos de tillfrågande förbunden sker individ för individ i de individinriktade insatserna. Förbundens insatser arbetar utifrån metoder som Supported Employment och IPS där kontakter med arbetsgivare är en stor och integrerad del av metoden.

Andra förbund testar olika modeller via ESF-projekt. Samordningsförbundet Skaraborg har drivit ESF-projektet Kick Off som vänder sig till arbetsgivare. Syftet

⁹ Hur arbetar ert förbund gentemot arbetsgivare? Strukturinsatser? Deltagarinsatser? Har ni egna aktiviteter, utbildningar för arbetsgivare eller liknande?

Hur mycket kontakt har ni med parterna i dessa frågor? Tex Arbetsförmedlingen eller kommunens arbetsmarknadsförvaltningar. Övriga, som CSR-organisationer eller liknande?

Hur mycket resurser lägger ni på arbetet med arbetsgivare? Har ni särskild personal som arbetar med dessa frågor?

Hur ser kopplingen ut till era övriga insatser?

¹⁰ www.finsam uppsala.se/utbildning

med projektet var att genom innovativa metoder främja en fördomsfri rekrytering samt ett förbättrat och mer inkluderande arbetsklimat för privata och offentliga arbetsgivare i Västra Skaraborg. Aktiviteter inom projektet har varit inspirationsföreläsningar, workshops och utbildningar i fördomsfri rekrytering.¹¹

¹¹ [Kick Off – Samordningsförbundet Skaraborg \(samordningsforbundetskaraborg.se\)](https://www.samordningsforbundetskaraborg.se)

Översyn arbetsgivararbete

Delrapport