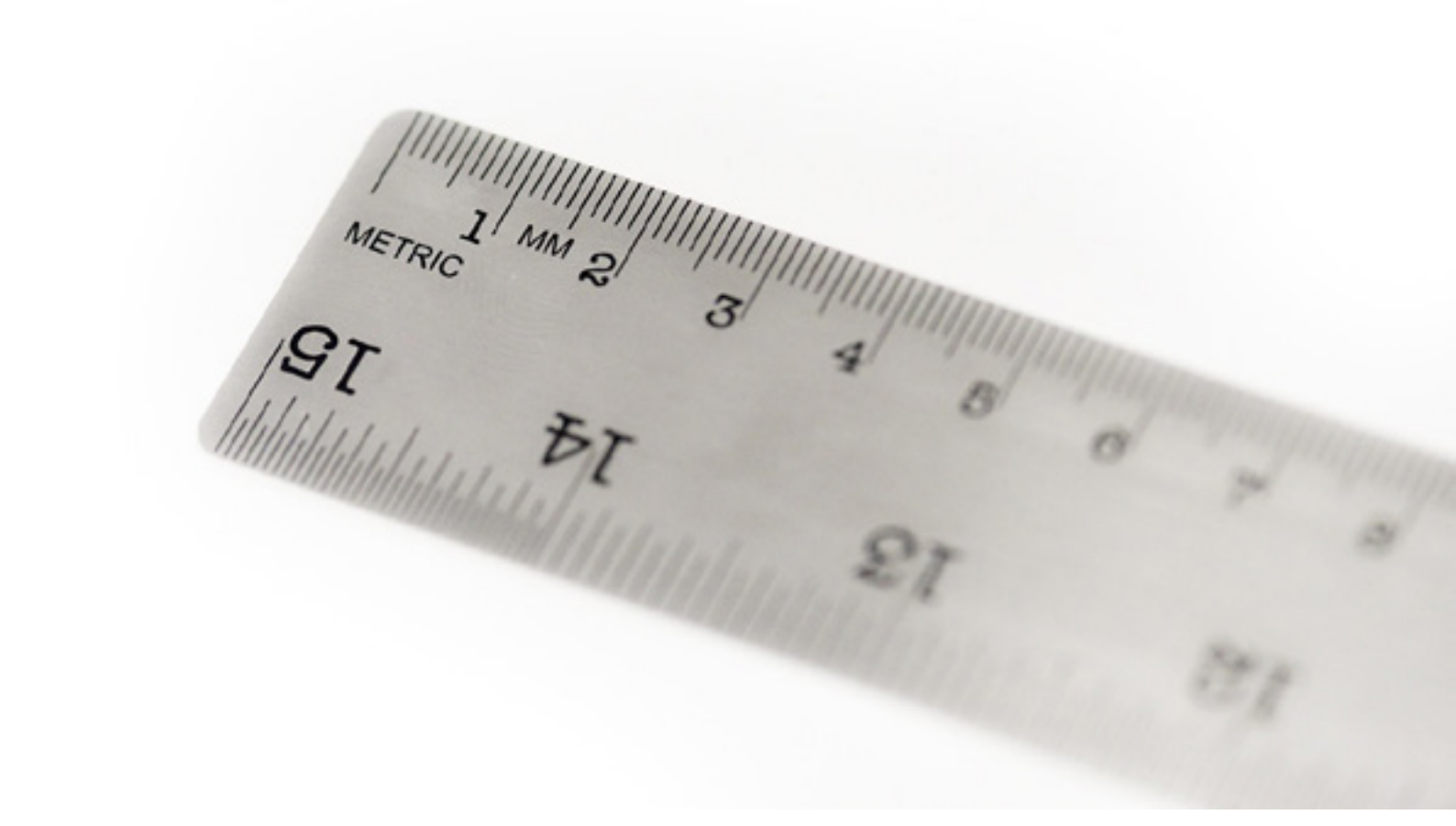
# Bredda Ungas Arbetsmarknad

En rapport om vad Blekinges aktörer behöver utveckla för att få fler unga i arbete



# Innehållsförteckning

**Bakgrund 4**

**Syfte med förstudien 7**

**Mål för förstudien 7**

**Genomförande och reflektion 7**

**Hur kan kommunerna skapa fler ungdomsjobb? 10**

**Rekryteringsstrategi 12**

**Föreningspooler 12**

**Vad behöver utvecklas i samverkan och system mellan kommuner och Arbetsförmedling för att underlätta att fler ungdomsjobb skapas inom kommunal verksamhet? 14**

**Konkreta åtgärder 15**

**Skapa nya jobb utan krav på utbildning 15**

**Skapa föreningslag och naturvårdslag 18**

**Ungdomsanställningar i kommunal verksamhet, konkret upplägg 19**

Ungdomsjobb som arbetsmarknadsinsats 19

Målgrupp 19

Syfte 20

Mål 20

Parallella stödinsatser 20

Typer av jobb 20

Längd på anställning 20

Upplägg 20

Under kommunal visstidsanställning: 20

Efter kommunal visstidsanställning 20

**Riktlinjer 21**

Lön 21

Handledning 21

Facklig samverkan 21

Anställningsavtal 21

Arbetsförmedlingens Anställningsstöd 21

Arbetsuppgifter 21

Arbetstid 21

Aktiviteter på arbetstid 21

**Kostnadsberäkning 22**

**Förändra policies och kultur kring rekrytering till kommunala tjänster 24**

**Hur kan användandet av sociala hänsynskrav i upphandlingar skapa fler ungdomsjobb? 28**
**Processbeskrivning 28**
Vad behöver kommunerna förändra i upphandlingsprocessen? 30
Vad behöver Arbetsförmedlingen bistå med i upphandlingsprocessen? 30

**Vad kan vi göra i Blekinge för att stötta unga entreprenörer? 32**
**Vilka hinder är de vanligaste som våra unga entreprenörer stöter på? 32**
**Vad kan kommuner, Arbetsförmedlingen och Region Blekinge göra för att entreprenören lättare ska komma över hindren? 36**
**Mer entreprenörskap i skolan, en röd tråd från grundskola till gymnasium 37**
**Skapa lokala mötesplatser och samla kompetensen 38**
**Bjud in unga till att lösa verkliga kommunala problem 39**

**Vad behöver förändras så att näringslivet anställer fler ungdomar? 40**
**Företagens syn på att anställa ungdomar 40**
**Näringslivets bild av Arbetsförmedlingen 41**
**Näringslivets bild av kommunen 43**
**Vad kan Arbetsförmedlingen och kommunen göra annorlunda för att hjälpa företagen att anställa fler ungdomar? 44**
**Handlingsplan och konkreta åtgärder 46**
Anställ en person med ansvar för samverkan skola och näringsliv 46
Arbetsmarknads- och självkunskap i skolan, en röd tråd 47
Gör om praktiken/PRAO i skolan 52
Utöka Supported Employment och SIUS 53

**Prioriteringar utifrån insatser som förväntas ge bäst effekt 55**
**Enkla åtgärder som ger snabb effekt, men ger mindre strukturell skillnad 55**
**Komplexa åtgärder med stora vinster på lång sikt 57**

**Sammanfattande slutsatser 58**

**Bilaga 1 59**

**Bilaga 2 70**

**Bilaga 3 71**

## Bakgrund

Blekinge har sedan 2013 tagit krafttag för att sänka den höga ungdomsarbetslösheten i länet. Genom initiativet Ungdomskraft har flera insatser gjorts, bland annat har Navigatorcentrum startats i samtliga kommuner. Samverkan mellan kommuner, landstinget, Arbetsförmedlingen och Region Blekinge har utvecklats, där det idag finns välutvecklade plattformar för samarbete för att stärka arbetssökande ungdomar.

*Ungdomsarbetslösheten i Blekinge har minskat snabbare än i riket, men den är fortsatt hög.*

Ungdomsarbetslösheten har sedan initiativet minskat kraftigt, mer än i övriga delar av landet. Trots det ligger vi fortsatt i topp vad gäller högst ungdomsarbetslöshet. Vi behöver göra mer. De insatser som har gjorts under Ungdomskrafts paraply har till stor del varit inriktade mot att stärka de ungdomar som slutat skolan, att de kan ta steget in på arbetsmarknaden och i vidare studier. Det är ett viktigt och välbehövligt arbete. Många unga vuxna hamnar inom psykiatrin eller sitter passivt hemma med ökad risk för att utveckla problem för sin mentala hälsa. De riskerar att bli beroende av stöd från Försäkringskassan eller försörjningsstöd under stora delar av sina liv. Kostnaderna för samhället är enorma för varje ung vuxen som inte kommer in på arbetsmarknaden eller klarar av att hantera sin livssituation. Det är kostnader för sjukvård och försörjningsstöd, men också stora bortfall i produktionsintäkter för både offentliga och privata organisationer.

*En nyckel till arbetsmarknaden är det första jobbet.*

En nyckel för att ungdomar skall etablera sig på arbetsmarknaden är det första jobbet. Har de väl fått det, då minskar riskerna markant till att de skall hamna i en långvarig arbetslöshet. Det är också en viktig del för att känna sig inkluderad, vilket leder till ett bättre mående, mindre behov av stöd av samhälleliga instanser samt en känsla av att bidra till samhället. Ett av problemen är att Blekinge har en lägre andel av så kallade ingångsjobb, det vill säga jobb som ofta är ungdomars första jobb och som fungerar som ett viktigt steg på vägen i processen att etablera sig på arbetsmarknaden. Dessa jobb förekommer i högre andel inom exempelvis branscher som handel och turism, men även inom industri och offentlig sektor. Även inom industrin har statistik visat på att det är färre andel ungdomar sysselsatta i Blekinge än i angränsande län.

I den offentliga sektorn och även i andra sektorer har kraven på de anställda ökat. Idag är det ofta svårt att få ett jobb utan högskoleutbildning. Inom kommunal verksamhet finns det ofta inte längre tjänster som vårdbiträden och barnskötare. Det krävs en undersköterskeutbildning (gymnasial) eller en förskolpedagogsutbildning (högskola) för att kunna få en tjänst.

*Kraven på utbildning har ökat inom offentlig sektor. Ungdomar har få möjligheter att få sitt första jobb i en kommun.*

Samtidigt som Blekinge har en låg andel ingångsjobb och en arbetsmarknad i förändring har det också blivit en förskjutning av tidpunkten för när ungdomar vidareutbildar sig och etablerar sig på arbetsmarknaden. Endast ett fåtal går direkt vidare från gymnasiestudier till högskola eller universitet. Många vill idag ta en paus, jobba lite eller resa innan de tar beslut om vad de vill läsa vidare till. De ungdomarna är ofta drivna och deras situation löser sig ofta, men vägen mot arbetsmarknaden blir utdragen i tid och de tenderar under denna tid av ansats att besätta många av de ingångsjobb som finns. De som har svårare att etablera sig når inte framgång i konkurrensen om jobben och tenderar att i större utsträckning hamna i arbetslöshet. De som inte lyckas etablera sig på arbetsmarknaden riskerar att fastna, för varje år kommer det ut nya kullar med drivna ungdomar som löser sin situation på egen hand.

*De unga som idag står utanför, behöver mer än någonsin få ta steget in på arbetsmarknaden, men de kommer behöva stöd för att göra det.*

En fördjupad målgruppsanalys har gjorts och i Blekinge (länk till den hittar ni i bilaga 2). Den visar på att de som står utanför arbetsmarknaden idag lider av en sorts inlärd hjälplöshet med psykisk ohälsa och passivitet. Det här vittnar också personal på Arbetsförmedlingen och Navigatorcentrum om. Det här kommer också fram i de intervjuer som gjorts med företagare. De unga som idag står utanför, behöver mer än någonsin få ta steget in på arbetsmarknaden, men de kommer behöva stöd för att göra det. Det kommer behövas nya vägar för att öppna upp.

Ur ett nationellt perspektiv är sysselsättningen bland unga vuxna särskilt låg i Blekinge. Ett mönster kan skönjas att det är regioner som befinner sig på ”lite lagom” avstånd från storstadsregioner som plågas av högst ungdomsarbetslöshet. Det kan alltså finnas strukturella orsaker som bidrar till att Blekinges ungdomsarbetslöshet ser ut som den gör. En anledning till den besvärande ungdomsarbetslösheten i regioner nära storstäder kan exempelvis vara att servicesektorn utvecklats starkare i storstäderna på kransregionernas bekostnad. Kransregionernas utbud av arbetstillfällen för unga verkar utarmas snabbare än riksgenomsnittet.

Dessa strukturella missförhållanden med varaktigt hög ungdomsarbetslöshet skapar en situation där unga vuxna hamnar i ett långvarigt utanförskap. Risken är att dåligt självförtroende inför övergången till arbetsmarknaden blir normen som förstärks och grundas även långt ner i åldrarna och hos ungdomarnas föräldrar.

För att öka Blekinges attraktionskraft för unga behöver utbudet för ungas självförsörjning öka strukturellt. Även om Sverige just nu är inne i en högkonjunktur så har inga avgörande strukturella förändringar gjorts som ändrar ungas svaga situation på arbetsmarknaden. Ungdomsarbetslösheten har minskat sedan 2013, men befinner sig fortfarande på en oacceptabel nivå.

I avsaknad av större strukturella reformer kan Blekinge snart befinna sig i ett läge där ungdomsarbetslösheten åter stiger. Vid minskad efterfrågan av arbetskraft generellt drabbas individer med svag ställning på arbetsmarknaden allra först vilket var tydligt vid de senaste fordons- och finanskriserna. Vi kan därmed inte ta dagens minskande ungdomsarbetslöshet som intäkt för att inte

åtgärda de strukturella utmaningarna. Att skapa förutsättningar för en breddad arbetsmarknad är utmärkt att ägna sig åt innan konjunkturen vänder så att Blekinge står bättre rustade inför den konjunkturvändning som oundvikligen kommer. Det kan finnas fördelar att etablera en ny syn, nya vanor och en efterfrågan på ung etablering på arbetsmarknaden i ett läge där situationen för de unga är relativt sett bättre än den var 2013. Vi kan nu måla en trovärdig ljusare framtidsbild för Blekinges unga och på så sätt öka Blekinges attraktionskraft och komma till ett läge där fler unga ser en etablering på arbetsmarknaden som ett naturligt steg för dem.

I ett gemensamt analysarbete har Arbetsförmedlingen i Blekinge och de fem kommunerna prioriterat och beskrivit de fyra mest angelägna insatserna för att genom samverkan långsiktigt och varaktigt minska ungas arbetslöshet. Att ”Bredda ungas arbetsmarknad” var en av de fyra prioriteringarna, och denna förstudie som Blekingekommunerna och Arbetsförmedlingen i Blekinge står bakom är svaret på denna gemensamma prioritering.

Blekingekommunernas ansatser att bredda ungdomars arbetsmarknad har tidigare varit ganska isolerade företeelser genom att man gjort enstaka insatser i varje organisation. Exempelvis har Sölvesborgs kommun haft en jobbsatsning mot unga där kommunen anställde arbetslösa ungdomar i ett år. Karlshamns kommun har haft en satsning där de anställt ungdomar som elevstödjare. Landstinget har i sin satsning 100 möjligheter också anställt många ungdomar. Alla är exempel på bra initiativ, men genom att systematiskt jobba över kommungränser och verksamhetsgränser för att skapa fler ingångsjobb för ungdomar kan vi skapa betydligt större och varaktigt förbättrade förutsättningar.

*Vi behöver ge unga en inträdesbiljett till arbetsmarknaden.*

Vi har alltså under flera år arbetat systematiskt med att stärka ungdomar och få dem att hitta sin väg. Det här visar sig behövas i mycket större utsträckning och långt tidigare. För det som kommit fram i intervjuer visar inte alltid på att det är brist på jobb utan krav på utbildning, tvärtom. Det är däremot brist på ungdomar med förmågan att ta de jobben. Där har framförallt kommunerna ett enormt stort ansvar, att skapa ungdomar redo för att anta arbetsmarknaden och livet. Vi behöver också bredda vägen med fler möjligheter på ett strukturerat sätt och inte spridda insatser. Vi behöver nu ta nästa steg för att möjliggöra strukturerade åtgärder för hela Blekinge vad gäller breddningen av ungas arbetsmarknad och skapandet av starka ungdomar. Vi behöver ge dem en inträdesbiljett, för vi kommer behöva varenda en av dem i arbete för att klara framtidens utmaningar.

## Syfte med förstudien

Att utifrån ställda mål undersöka vad kommuner, Arbetsförmedling och andra aktörer kan göra för att skapa fler arbeten för ungdomar, samt utarbeta konkreta förslag och handlingsplaner för hur det arbetet ska gå till.

## Mål för förstudien

- Förstudien ska ha identifierat de insatsområden som bedöms ha störst potential att bredda utbudssidan av ungas arbetsmarknad i Blekinge.
- Förstudien ska genom en gemensam handlingsplan föreslå och prioritera vilka insatser som bör genomföras för att öka utbudet av försörjningsmöjligheter för unga som kan bo och verka i Blekinge.
- Förstudien ska visa hur kommunerna ska förhålla sig till ungdomsperspektivet i sociala upphandlingar samt presentera en handlingsplan för hur ett genomförande kan ske.
- Förstudien ska beskriva en tydlig struktur och på samarbetsvägar mellan kommun och Arbetsförmedling för att hjälpa upphandlade leverantörerna med det stöd de behöver för att uppnå de sociala kraven. Exempelvis om en upphandling innebär att det förutsätts att tre ungdomar med funktionshinder anställs hos leverantören så skall vi ha en process från kommun och Arbetsförmedling som underlättar för leverantören att tillmötesgå detta krav efter vunnen upphandling.
- Förstudien ska i förstudiearbetet engagera samtliga Blekingekommuner, Region Blekinge och Arbetsförmedlingen i Blekinge.
- Förstudien ska ta fram en plan för hur kommunerna tillsammans med Arbetsförmedlingen kan skapa fler ingångsjobb för unga. Planen skall ta fasta på offentliga verksamheters kapacitet att anställa fler unga, men även visa på hur det privata näringslivet ska påverkas och engageras. För kommunernas verksamheter skall det också finnas en tydlig beräkning av kostnaderna för varje kommun.
- Förstudien ska ta fram en handlingsplan på hur vi tillsammans i regionens kommuner, Arbetsförmedlingen och andra viktiga aktörer kan skapa fler unga entreprenörer och hur vi kan bistå dem till att växa som företag.

## Genomförande och reflektion

Arbetet har genomförts genom djupintervjuer, studiebesök, seminarier och genomgång av olika rapporter. De slutsatser och konkreta åtgärder som föreslås är ett sammanvägt övervägande kring vad som behövs och vad som är konkret genomförbart. En del av åtgärderna har kommit direkt från enskilda intervjuer eller studiebesök och sedan utvecklats. Andra delar har vägts samman och analyserats för att sedan komma med en åtgärd som anses bäst lämpa sig för den specifika frågeställningen. Det kan finnas andra åtgärder som övervägts, men valts bort. Det betyder inte att de i praktiken behöver vara sämre alternativ, men bedömningen har gjorts att de åtgärder som presenteras här, är de som kommer ha bäst effekt på att få fler unga in i arbete.

*129 personer har intervjuats och drygt 60 av dem är verksamma inom näringslivet eller inom organisationer med direkt koppling till näringslivet.*

Sammanlagt har 129 personer varit direkt involverade (mål 140). Anledningen till att målet på 140 inte nåtts är främst att workshops inte har använts i den utsträckning som var tänkt. Detta för att det i ett tidigt skede upptäcktes svårighet att få till intervjuer med ledande personer, även om tiderna anpassades helt efter deras schema. Att då tro att vi skulle kunna få ihop workshops med olika målgrupper kändes som slöseri med tid. Därför har största fokuset varit på djupintervjuer. Drygt 60 personer av de som intervjuats är verksamma inom näringslivet (mål 40 företag), även om en del av dem representerar företagarorganisationer eller verkar för ökat entreprenörskap.

*Intervjuer har skett med företagare, politiker, arbetsförmedlare, unga entreprenörer, upphandlare, tjänstemän inom arbetsmarknad och personer verksamma inom intresseorganisationer.*

Intervjuer har skett med företagare, politiker, skolpersonal, unga entreprenörer, poddare, olika tjänstemän inom upphandling och arbetsmarknad, personal på Arbetsförmedlingen och diverse olika intresseorganisationer. Inga personer som har intervjuats omnämns med namn i rapporten. Politiker, företagare och tjänstemän inom arbetsmarknad från samtliga fem kommuner har intervjuats. Även regionpolitiker och tjänstemän på Region Blekinge har ingått, samt ett flertal representanter från Arbetsförmedlingen.

Studiebesök har skett i verksamheter i Stockholm, Göteborg, Örebro och Jönköping. Information har också hämtats från andra kommuners insatser via nätet. Inspiration har också inhämtats på Arbetsmarknads- och Näringslivsdagarna i Uppsala.

Ett stort tack till alla som ställt upp på att intervjuas, bidragit med inspel och som tagit emot studiebesök.

Många fler, främst politiker och företagare, har tillfrågats att deltaga och intervjuats. Vissa kommuners politiker har varit väldigt villiga att ställa upp, medan i andra kommuner har enstaka valt att deltaga. Samma sak gäller företagare. Det som kommit fram i intervjuer har dock ett perspektiv som gäller för hela regionen och de åtgärder som föreslås i rapporten är aktuella för alla kommuner.

Samtidigt som detta arbete har en fördjupad målgruppsanalys gjorts av unga i Blekinge (länk till den finns i bilaga 2). I den har framkommit mycket kring det unga i utanförskap idag brottas med. Psykisk ohälsa, passivitet och en svårighet att hitta sin plats i samhället. Samtidigt som man vill vara med att bidra, vet man inte hur. Det här har också framkommit i en hel del av intervjuerna. Det finns enklare jobb utan krav på utbildning, men de upplevs ändå svåra att fylla i den högkonjunktur som råder. Vi kan idag bredda utbudssidan hur mycket vi vill, ungdomarna som står utanför kommer ändå inte in i den utsträckning som behövs. Därför har en del av fokus i rapporten lagts på vad vi behöver göra annorlunda för att ungdomar på sikt ska vara rustade för morgondagens arbetsmarknad. Långsiktigt arbete som krävs för att vi ska kunna lösa problematiken kring att unga står utanför samtidigt som det finns arbeten utan krav på utbildning lediga. Ett sätt att sy ihop målgruppsanalysen med att bredda ungas arbetsmarknad.

En sista reflektion är också att rapporten eftersträvat en jämställd fördelning av intervjuobjekt. Det har dock varit klart mycket lättare att få kvinnor att ställa upp på intervju, även om fler män än kvinnor kontaktats. Vilket gör att det är en övervikt av kvinnor som intervjuats, ungefär 65-70 % av de som bidragit i projektet är kvinnor.

## Hur kan kommunerna skapa fler ungdomsjobb?

Kommunen har ett stort ansvar för att skapa fler jobb för unga. De har ett speciellt ansvar och de är i de flesta fall den största arbetsgivaren på orten. I Blekinge görs då och då satsningar för att anställa unga i utanförskap, men det finns inget strukturerat arbete. Det blir enskilda insatser som hjälper enstaka individer. Samtidigt kan vi se att de insatserna faktiskt gör skillnad för individen. De kommer i hög grad vidare efter en anställning i kommunen. Vi behöver hitta mer strukturerade former för det här arbetet för att lyckas.

*Kommunerna behöver ta ansvar för ungdomars etablering på arbetsmarknaden.*

### Nya tjänster

Det som har kommit fram i många intervjuer är att återinföra typer av tjänster som har försvunnit, men som inte kräver högre utbildning. Vi ser stora behov av personal inom både förskola, skola, vård och parkförvaltningar. Det är brist på exempelvis undersköterskor. Samtidigt har kommunerna plockat bort vårdbiträdestjänster. Det betyder att undersköterskorna idag utför även de arbetsuppgifter som vårdbiträden tidigare gjorde. Kvalificerad personal utför alltså uppgifter som skulle göras till lägre kostnad av andra personer. Samtidigt som det är brist på utbildad personal. Här finns det en stor möjlighet att genomlysa verksamheterna i kommunen. Vad gör undersköterskorna idag som skulle kunna göras av annan personal? Det i sin tur leder till att ett antal områden identifieras som skulle kunna göras av vårdbiträden eller andra yrkeskategorier. Samtidigt som undersköterskorna får arbeta mer med de uppgifter som de är kvalificerade för.

Det här gäller inte bara undersköterskor. Vi kan se samma sak på flera områden. Vi har lärarbrist, samtidigt som lärare får lägga en del av sin arbetstid som hade kunnat utföras av annan personal, till en lägre kostnad. Varför måste vi ha socionomer som handlägger ekonomiskt bistånd? Själva handläggningen skulle säkerligen göras bättre av mer administrativ personal, så att socionomkompetensen kunde användas till att hjälpa människor, istället för att till stor del administrera biståndsbetalningar.

*Skapandet av jobb utan krav på utbildning är inte enbart ett sätt att ge fler unga inträde på arbetsmarknaden, det är ett sätt att trygga kompetensförsörjningen.*

Vi ser att fler och fler kommuner börjat ett strukturerat arbete med att genomlysa sina verksamheter för att låta utbildad personal fokusera på sitt kärnuppdrag och sedan skapa nya typer av tjänstebefattningar för att få in fler på arbetsmarknaden och samtidigt lösa kompetensförsörjningsbehovet. Exempelvis har Landskrona ett arbete där de skapat ”enklare” jobb som sedan erbjuds som ettåriga arbetsmarknadsanställningar. Örebro Kommun är i en fas där de undersöker hur de kan skapa nya tjänster för att skapa fasta jobb inom omsorg och skola. Det här kommer sprida sig och Sveriges Kommuner och Landsting är igång med ett projekt tillsammans med några kommuner för att utveckla dessa kon-

cept. Vi i Blekinge behöver haka på.

Det här är mycket större än att lösa ungdomars utanförskap. Det är en av de största nyckelfaktorerna för att lösa kompetensförsörjningen framöver. Vi står inför ett enormt behov av arbetsmarknadskraft för att kunna leverera den kommunala servicen i framtiden. Vi vet att ration mellan personer i arbete kontra personer som kommer ha behov av äldreomsorg och skola i framtiden kommer minska. Vi är färre i arbetsför ålder som behöver ta hand om fler. Det här vet vi och därför behövs ett nytänk. Det här är också en effektivisering av kommunal ekonomi. Det har någonstans blivit en sorts galenskap i effektiviseringshysterin, där färre skall göra allt mer. Det samtidigt som det finns brist på kvalificerad personal. Det är dålig ekonomi att låta Eva med 35 000 SEK i månaden utföra arbetsuppgifter som Nisse med 22 000 SEK i månaden skulle kunna göra. Det är slöseri med skattemedel. Vi gör ett litet räkneexempel:

Låt oss säga att vi har brist på kvalificerad personal inom ett yrke och har ett rekryteringsbehov av ny personal. Idag jobbar det fem Eva på arbetsplatsen. Varje Eva tjänar 35 000 SEK varje månad plus sociala avgifter. Det är en ungefärlig kostnad på 49 000 SEK i lön inklusive sociala avgifter varje månad. En ny Eva skulle kosta ytterligare 49 000 SEK i lön. Varje Eva gör 20 % okvalificerade uppgifter som personal utan samma utbildning skulle kunna göra. Det innebär att vi kan anställa Nisse på heltid, med en annan tjänstebefattning, för att ta över de 20 % varje Eva lägger på okvalificerade uppgifter. Nisse tjänar 22 000 SEK i månaden plus sociala avgifter. Avrundat säger vi det blir en kostnad på 31 000 SEK i månaden i lön varje månad. Istället för att försöka hitta en person med utbildning, som inte finns eftersom det är brist, får Eva jobba med det hon är utbildad till, får utnyttja sin kärnkompetens och kommunen får ut mer av hennes kapacitet. Samtidigt som kommunen sparar 18 000 SEK i lönekostnad varje månad utan att tappa kvalité i arbetet, minskar behovet av att leta utbildad personal som är svår att hitta, får in en ny skattebetalare i kommunen och troligen får en mer välmående personal som får jobba med det de är utbildade till.

Sommaren 2017 bröt det ut stora diskussioner kring skötsel av grönområden i en av kommunerna. Det anmärktes på ogräs, dåligt skötta stränder och mycket mer. Detta trots att befintlig personal sliter för fullt. Här finns det också en stor potential att utöka antalet tjänster och rikta dem till ungdomar som står utanför arbetsmarknaden. Kommunen ansvarar för enorma arealer och det är nästintill omöjligt att hinna med allt. Det är ständigt prioriteringar och vissa delar blir inte gjorda. Här finns det massor av arbeten som skulle kunna utföras av ungdomar. Skräpplockning, ogräsrensande, gräsklippning, strandrensning och annat som gör våra kommunala miljöer bättre, samtidigt som vi får färre arbetslösa ungdomar.

I Olofströms Kommun finns det en servicegrupp. En grupp som arbetar med servicen till de äldre. De som hjälper till med handling, tar en fika mm. som gör de äldres vardag lite bättre och som inte hinns med av annan personal. Samma initiativ görs i Sölvesborg, fast på frivillig basis. Här finns en bra möjlighet till ett arbetsmarknadsinitiativ i kommunerna. Vi har många ungdomar som går arbetslösa, som skulle kunna ha den här typen av arbetsuppgift som en anställning, likt det som finns i Olofström. Dels skulle det då underlätta för ordinarie personal, att de kan koncentrera sig på mer kvalificerade uppgifter. Dels sätter det guldkant på de äldres vardag. De får en social kon-

takt som de kanske annars saknar. Samtidigt som ungdomen får en meningsfull sysselsättning, en inblick i vårdyrket och framförallt får vi ett utbyte mellan generationer som bryter ner fördomar mm. I projektet har studiebesök gjorts på Stockholmsföretaget Ung Omsorg som tillhandahåller liknande tjänster (läs mer via länken i Bilaga 2)och som skulle kunna vara ett annat alternativ att använda sig av.

*Sälja Kvällsposten eller dela ut reklam ger inte dagens högstadieungdomar chansen att få jobba extra.*

Deras upplägg är sådant att de anställer högstadieungdomar, som på helgerna arrangerar aktiviteter på äldreboenden. Idag är det väldigt mycket tuffare att få det första extrajobbet. Reklamutdelning har blivit något många vuxna ägnar sig åt för att dryga ut kassan. Sälja tidningar är inte heller en framtidsbransch. Många andra jobb kräver 16-årsgräns. Som högstadieelev har möjligheten till att tjäna sina egna pengar blivit kraftigt begränsade. Utifrån det perspektivet skulle företag likt Ung Omsorgs tjänster kunna vara ett bra alternativ för att skapa fler möjligheter för ungdomar att få sitt första jobb. Det har också visat sig i deras uppföljningar att fler ungdomar väljer att läsa vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet. Det blir alltså också en bra rekryteringskälla till gymnasieskolor och för att säkra framtidens personal. Fördelen med företag likt Ung Omsorg är att det finns ett upparbetat koncept och lite extraarbete för kommunen, däremot minskar valfriheten kring vilka som erbjuds tjänsterna. Idén är relativt enkel och skulle kunna arrangeras inom den egna verksamheten.

### Rekryteringsstrategi

Upplevelsen i flera av kommunerna är att det saknas en klar rekryteringsstrategi och också klara karriärvägar. Vi tar gärna in chefer utifrån, istället för att rekrytera unga människor som får jobba sig uppåt inom organisationen. Ofta pendlar cheferna en bra bit och blir inte speciellt långvariga inom verksamheten. Skulle kommunerna ha en strategi där människor som rekryteras in i organisationen finns med i en större plan så skulle det kunna göra en skillnad. Där vi redan från början kan identifiera framtida ledare, som har möjlighet att ta över verksamheter på sikt. Det skulle också göra kommunen attraktivare som arbetsgivare för unga människor. Det blir tydligt för den anställde vilka vägar som finns framåt. En av våra största framtida utmaningar är att hitta bra ledare inom offentlig sektor. Vi behöver ha tydliga rekryteringsstrategier för att möta upp den utmaningen. Börjar vi rekrytera mer internt, då flyttar sig människor uppåt i kedjan vilket leder till att det öppnar upp plats längre ner för unga människor. Vi skulle kunna kalla det som en kommunal IKEA-strategi. IKEA är väldigt duktiga på detta och rekryterar ofta in unga människor i kundtjänst, på lagret eller i varuhuset. De får sedan sakta, men säkert, arbeta sig uppåt i organisationen. Vad hindrar våra kommuner för att arbeta på liknande sätt? Deras strategi har varit extremt framgångsrik. Det kan den bli i kommunerna också om vi hittar rätt förutsättningar för det.

*Kommunerna behöver sin egen IKEA-strategi, för att på sikt trygga ledarkompetensen och attrahera unga.*

### Föreningspooler

SISU Idrottsutbildarna och Blekinge Idrottsförbund har under 2017 haft ett spännande projekt med en föreningspool där personer som står långt ifrån arbetsmarknaden fått en anställning.

Gruppen har åkt runt till föreningar i Blekinge för att hjälpa dem vid evenemang, med skötsel av anläggningar och annat. Det här är något som skulle kunna göras i större skala och i kommunal regi.

*Unga kan vara en stor tillgång till att förbättra föreningslivet.*

Varje kommun vill ha ett rikt föreningsliv. Det skapar mycket mervärden för kommuner. Det ökar attraktiviteten för att bosätta sig. Det gör att ungdomar får meningsfulla aktiviteter. Framgångsrika föreningar ger marknadsföring och en massa annat positivt.

Som individer blir vi dessutom lyckligare av att vara aktiv i föreningar. Det ökar också, enligt studier, våra chanser att få ett jobb om vi är föreningsaktiva. Ett bra föreningsliv kan alltså bidra till att fler i utanförskap hamnar i innanförskap.

Problemet som många föreningar kan uppleva är tiden. Det kräver mycket ideellt engagemang för att driva en förening och det engagemanget minskar stadigt. Många föreningar får stöd av kommunen och kan anställa en person på del- eller heltid med någon form av anställningsstöd. I större föreningar är det inget större problem, där finns det ofta fler anställda och någon som är operativt ansvarig. Däremot i mindre föreningar kan det bli så att den anställde skall arbetsledas av en ideell kraft. Den anställde har ofta någon typ av svårighet med sig och kan behöva en hel del handledning och styrning. Vilket gör att det ofta uppstår problem, för den ideelle kan inte handleda så mycket som krävs. Det leder i sin tur till att arbetsuppgifter inte blir gjorda, konflikter uppstår mm.

En annan aspekt är också att den anställde blir ensam. En av de viktigaste faktorerna för välmående är samhörighet med andra. Där föreningslivet å ena sidan är fantastiska på att skapa detta på kvällar och helger, skapar det ensamhet för den anställde som sköter anläggningen isolerad på dagtid. Vilket bidrar till en eventuellt tidigare problematik och fortsatt känsla av utanförskap.

*Anställda i föreningar riskerar ofta bli ensamma, med brist på handledning och stöd. Samtidigt som det upplevs svårt att vara ideell och vara arbetsledare. Kommunen kan lösa båda problemen och skapa fler mervärden.*

Det SISU/BIF har gjort är jättebra på många sätt, men de kan inte täcka alla föreningar och de har bara uppdrag till idrottsföreningar. Här skulle kommunerna kunna ta ett större ansvar och samtidigt få många positiva effekter genom att skapa sina egna föreningslag. De flesta kommunerna i Blekinge har olika naturvårdslag, servicelag mm. Här finns det en stor möjlighet att bredda det till även föreningslag. Där en grupp personer som står utanför arbetsmarknaden får en arbetsmarknadsanställning och ingår i teamet. Det anställs en handledare som handleder teamet, organiserar uppdragen och sköter det administrativa runtomkring.

Det här skulle skapa stora fördelar för föreningen som slipper arbetsleda, minska administrationen, få möjlighet till fler händer och kanske också lite mer specialkompetens. Det finns stora fördelar också för individen som får vara del av ett arbetslag, får daglig handledning och en anställning. Ett föreningslag ger också möjlighet att koppla några extra praktikplatser till laget, vilket gör att det kan bredda kommunens utbud av arbetsmarknadsinsatser. Allt detta till en relativt låg kostnad.

*Fantasin sätter gränserna. Kommunen har utrymme för skapande av fler service-, naturvårds- och kulturlag.*

Varför stoppa vid föreningslag? Kommunen har med säkerhet mer utrymme att skapa fler naturvårdslag. Det finns möjlighet att skapa små kulturlag som får skapa kulturprojekt i kommunen. Det är bara fantasin som sätter gränserna. Det bästa sättet att få ungdomar att växa sig starka är att ge dem möjlighet att utveckla sina passioner.

### Vad behöver utvecklas i samverkan och system mellan kommuner och Arbetsförmedling för att underlätta att fler ungdomsjobb skapas inom kommunal verksamhet?

Överlag upplevs samarbetet mellan kommun och Arbetsförmedlingen fungera bra i Blekinge. Det finns en gemensam vilja och ambition att göra skillnad. Sedan finns det enskilda individer som upplevs motsträviga i samverkan.

Det som framförs mer återkommande är Arbetsförmedlingens system och att insatserna inte riktas till rätt personer, inte är flexibla eller upplevs krångliga. Det här är ingen regional angelägenhet, det är en nationell och upplevs som väl känd från både kommun och Arbetsförmedling sedan tidigare.

*Lägg större ansvar på kommunens Navigatorcentrum att möta och selektera vilka ungdomar som passar till ungdomsjobb och övriga kommunala insatser.*

Det som skulle kunna göra den stora skillnaden för att en satsning kring ungdomsjobb skall bli lyckad är transparens och nära samarbete. Kommunen har möjlighet att skapa jobben. Kommunen har också via sina Navigatorcentrum mer riktade resurser mot ungdomarna. Här behöver Arbetsförmedlingen släppa in kommunerna närmare de sökande. Exempelvis att kommunerna tar över ansvaret att selektera vilka ungdomar som skall kallas till ungdomsjobben. Att kommunal personal får göra den första gallringen. Det här är en fråga i gråzonen vad gäller sekretessförfarande, men eftersom det också gäller rekrytering av ungdomar, bör sökandepresentationer kunna överlämnas.

Vi har gång på gång sett att den målgruppen som står utanför arbetsmarknaden idag står relativt långt ifrån densamma. Den fördjupade målgruppsanalys som genomförts under 2017 visar mycket tydligt på det. Genom att ge kommunen, med mer personella resurser mot ungdomar, mer ansvar kan också andra insatser presenteras för ungdomarna. Exempelvis kortare utbildningar likt Morot,

Fyra Nyanser av Svensson och Motivationskurser som de olika kommunerna erbjuder. Det skulle kunna vara ett första steg mot en anställning och det bör finnas underlag till att fylla dessa grupper, men något hindrar. Med större ansvar för kommunen kring rekryteringen till ungdomsjobben skulle också fler ungdomar få möjlighet till fördjupad hjälp. Det gör det också lättare för Navigatorcentrums personal att kartlägga vilken typ av ungdomsjobb som skulle passa.

En viktig aspekt som berör samverkan är ett perspektivskifte. Inom kommunala verksamheter har vi ofta sett att vi utgått från den arbetsmarknadsanställning som är billigast på kort sikt för kommunen. Vilket ibland leder till en kortsiktig lösning där individen efter anställningen inte hamnar innanför trygghetssystemen, dvs. de har inte rätt till A-kassa. I handlingsplanen, som presenteras längre fram i rapporten, har mycket utgått från Stockholm Stads sätt att arbeta med ungdomsjobb och en viktig formulering hos dem är, att anställning med stöd ska ske utifrån det som är bäst för individen. Detta minskar stressen för individen och skapar förutsättningar för att kunna skapa en hållbarare och långsiktigare lösning.

*Vi behöver skifta perspektiv och ha ungdomens bästa i fokus.*

## Konkreta åtgärder

### Skapa nya jobb utan krav på utbildning

Ser vi på den målgruppsanalys som gjorts i Blekinge kring unga i utanförskap får vi en tydlig bild av att den grupp som idag inte klarar etablera sig på arbetsmarknaden har ett eller flera hinder för att ta sig in. Det finns en typ av inlärd hjälplöshet som gör att ungdomarna många gånger inte ser sin egen roll eller sitt eget ansvar. De ser inte hur de ska kunna bryta sitt utanförskap och har därför gett upp. De söker inga jobb. Här gör Navigatorcentrum viktiga insatser för att stärka dessa ungdomar, men de behöver också möjligheten att få ett steg in på arbetsmarknaden under trygga förhållanden för att kunna växa och ta steg vidare. Här kan vi som offentliga aktörer aldrig begära att näringslivet skall ta det ansvaret, om vi själva inte börjar ta ansvaret.

*Unga som står utanför arbetsmarknaden idag har ofta gett upp hoppet.*

Det görs mycket bra i kommunal verksamhet för ungdomar. Alla kommuner erbjuder ungdomar feriejobb vilket är ett jätteviktigt första steg in på arbetsmarknaden. Det är en enormt bra satsning och som behöver fortsätta prioriteras. I några kommuner görs det jobbsatsningar där en del ungdomar anställs. Fast det räcker inte för att lösa problematiken för unga på lång sikt. Vi behöver göra mer.

*De kommunala feriejobben är en fantastisk insats för att stärka ungdomars inträde på arbetsmarknaden.*

Kommunerna behöver göra en genomlysning av sina verksamheter, var finns det möjlighet att skapa nya jobb och samtidigt skapa en mer kostnadseffektiv verksamhet, för det här kan gå hand i hand. Ett exempel är hämtat från Trelleborgs sjukhus. Bristen på sjuksköterskor i Sverige är stor. Samtidigt som de många gånger får utföra arbetsuppgifter som personal med lägre utbildning

*Skapandet av nya tjänstebefattningar är en nyckel för att lösa framtidens kompetensförsörjning.*

skulle kunna göra. I Trelleborg lade man över mycket av vårdplanering och liknande på undersköterskorna, vilket frigjorde tid för sjuksköterskorna att utföra uppgifter endast de hade kompetens till. Verksamheten blev mer kostnadseffektiv och det blev bättre för patienterna eftersom undersköterskorna oftare hade en närmare relation till patienten. Precis på samma sätt behöver vi titta på kommunal verksamhet. Vi har flera områden där det råder brist på kvalificerad personal, där det skulle bli kostnadseffektivare att inrätta nya typer av tjänster som utför vissa uppgifter, så att vi använder resurserna på bästa sätt.

Kommunen har brist på undersköterskor, samtidigt som vårdbiträde har försvunnit som yrke. Här är ett område där verksamhetschefer och enhetschefer bör göra en översyn om det går att göra om i arbetsuppgifter för att gynna alla parter samtidigt som det finns en öppning att skapa fler jobb till unga. Samma sak gäller i skolan där det finns akut brist på utbildade lärare. Finns det arbetsuppgifter hos lärare som annan personal skulle kunna göra? Karlshamns kommun har haft ett lyckat exempel i sitt arbete med elevstödjare, som gör att det blir fler vuxna in i skolan som ett stöd till eleverna.

*Delaktighet och medskapande är nyckelord för att lyckas i utvecklingsarbetet.*

Ska vi lyckas med det här i kommunerna, behöver vi delaktighet och medskapande. Vi behöver anordna workshops med befintlig personal på arbetsplatserna. Workshopens syfte är att få personalen att identifiera vilka arbetsuppgifter de har idag. Vilka av de arbetsuppgifterna tillhör kärnkompetensen och vilka skulle andra tjänstebefattningar kunna utföra. Det här behöver poängteras extra noga, befintlig personal måste vara delaktiga och känna att deras tjänst upplevs bättre och meningsfullare (Se bilaga 1 för exempel på Örebro Kommuns upplägg). Det kräver ett gediget arbete och ett nära samarbete med fackförbunden.

En del av de nya tjänstebefattningar som identifieras blir tillsvidareanställningar. En del kan istället användas till arbetsmarknadsanställningar med inriktning mot unga. Det här är en flerstegsprocess och det går att ta flera vägar efterhand. Som nämnts har Landskrona valt att skapa arbetsmarknadsanställningar efter sina genomlysningar, Örebro har i större utsträckning valt tillsvidareanställningar. Det här blir upp till varje kommun att bestämma tillsammans med enheterna och fackförbunden, vilken väg som är bäst att gå i den specifika kommunen.

Konkret behövs följande göras:

- Ett politiskt beslut om att skapa fler jobb för unga.
- Överenskommelser och samarbete med berörda fackförbund.
- Ge uppdrag till verksamhetschefer och personalkontor att göra översyn om hur verksamheten kan anpassas för att skapa fler arbetstillfällen.
- Arbetsmarknadschefer tillsammans med personalkontoret och involverade enheter tar ansvar för att sammanställa översynen och identifiera var behoven och möjligheten är störst för att skapa platser.

- Lista med arbetsplatser och arbetsbeskrivningar för nya tjänstebefattningar tas fram.
- Identifiering av vilka tjänster som lämpar sig för tillsvidareanställningar och vilka som lämpar sig för arbetsmarknadsanställningar görs.
- Normalt rekryteringsförfarande för de tjänster som blir tillsvidareanställningar.
- Arbetsförmedlingen kopplas in i samarbete med de lokala Navigatorcentrumen för att hitta rätt personer att fylla arbetsmarknadsanställningarna.
- Matchade personer intervjuas av verksamheterna och personal från Navigatorcentrum.
- Ettårigt/sexmånaders anställningsavtal skrivs och stöd från AF rekvireras.
- Anställning påbörjas

Det finns fyra saker som kommit fram i intervjuer, som anses viktigt för att ett sådant här upplägg skall lyckas. Det första är att ungdomarna som anställs får hjälp och utbildning under anställningen. Att de får kunskaper i livskunskap, jobbsök osv. Detta tillhandahålls av Navigatorcentrum och omfattning bör vara åtminstone en dag varannan vecka.

Det andra är att det finns en tydlighet till verksamheten och ungdomen. Det behövs en tydlig ansvarsfördelning och att berörd enhet, vid arbetsmarknadsanställning, känner sig trygg att Arbetsmarknadsenhet eller Navigatorcentrum finns där som stöd om det skulle strula. På samma sätt som ungdomen känner den tryggheten.

Det tredje är att i de fall där det fungerar väldigt bra finns en möjlighet till vidare anställning. Det måste finnas möjlighet för ungdomar som tar ansvar och gillar sitt arbete att få fortsätta. Arbetsuppgifterna finns där och det behöver avsättas vissa medel för att det skall vara möjligt att göra sådana lösningar.

Det fjärde är löpande intag. I flera kommuner görs då och då jobbsatsningar. Det anställs ett antal personer på ett bräde och som kommer ut i verksamheten. Det här sätter onödigt mycket press på systemet. Dels så blir arbetsbelastningen för de som ska placera hög under perioder. Det blir också mycket svårare att identifiera rätt personer till rätt verksamhet. Med löpande intag finns det större möjlighet för Arbetsförmedlingen att hitta precis rätt person till rätt tjänst. Det förhindrar också att ungdomar behöver vänta för att få ta steget in på arbetsmarknaden. Och tid är en viktig faktor. Ju längre tid en ungdom går arbetslös, desto större risk att de fastnar i utanförskapet. Löpande intag kräver också att det blir en permanent post i de kommunala budgetarna. Vi kommer ifrån de enstaka satsningar som görs då och då, till att det blir en naturlig del av kommunens verksamhet.

Varje kommun är sin egen, det kommer behöva skapas lokala förutsättningar för arbetet. Däremot så behöver vi titta bredare i samverkan. Arbetsförmedlingen måste få fria händer att plocka fram ungdomar från de andra kommunerna som matchar tjänsten. Exempelvis skulle en ungdom från Karlshamn kunna passa perfekt för ett jobb i Ronneby. Ska vi lösa den här frågan på lång sikt och samtidigt förbättra våra verksamheter behöver prestigen och stuprören mellan kommunerna börja brytas ner. Ett exempel att titta närmare på är det samarbete som pågår i Skåne Nordväst, där de kommit en lång bit på vägen kring detta.
Ett alternativ som också skulle kunna användas vid eventuella ungdomsjobb i kommunen är häm-

tat från Örebro. Där har ungdomar som har fått en kommunal anställning en möjlighet att under de sista tre månaderna av anställningen (12 månaders anställningar) gå ut på ett företag. Lönen betalas fortsatt av kommunen, men ungdomen får en möjlighet att visa upp sig och företagen får möjlighet att prova om ungdomen passar. Det här gör att ungdomen först får möjlighet att lära sig de viktiga grundreglerna på en arbetsplats (mer om det under delen om näringslivets roll), samtidigt som de får växa i en trygg miljö för att sedan ta steget över på den reguljära arbetsmarknaden.

### Skapa föreningslag och naturvårdslag

Flera kommuner har, som tidigare nämnts, olika former av arbetsmarknadsinsatser i form av naturvårdslag eller servicelag. Grupper med personer i praktik eller med arbetsmarknadsanställning som sköter om vissa av utemiljöerna i kommunen eller andra servicefunktioner som ingen tar hand om. Detta har stärkts upp den senaste tiden med införandet av extratjänster, där dessa ibland riktats mot den här typen av arbete. Vill vi ha enkla och konkreta åtgärder som skapar möjlighet för fler ungdomar att få ett insteg på arbetsmarknaden,  då är detta en av de mest genomförbara åtgärder som presenteras. Det här är också en åtgärd som också lätt kan riktas till andra målgrupper och mixas.

Varje lag bör bestå av en handledare och innehålla kring 10 personer. Handledaren är den som organiserar uppdragen, leder gruppen och i stora delar också jobbar praktiskt tillsammans med gruppen.

Skapas föreningslag behöver en lämplig organisation byggas upp för det inom arbetsmarknadsverksamheterna. Exempelvis krävs dialog med föreningarna, är det föreningar som har behov av återkommande stöd varje vecka? Finns det speciella evenemang som de behöver hjälp med? Skall stödet riktas mot alla föreningar? Hur prioriteras arbetet? Det här är frågor som behöver lösas. Det kan också vara så att föreningar som är i behov av stöd vid tillfällen kan behöva det på obekväm arbetstid, exempelvis ett större arrangemang på en helg. Hur löser vi det via anställningsavtal? Skall tjänsterna riktas till det?

Skapas fler naturvårdslag inom kommunen är det främst dialog med parkförvaltningar och andra enheter med ansvar för utemiljön som behöver samrådas med. Vilka områden ska prioriteras? Finns det punktinsatser som behöver göras? En tydlighet i ansvarsfördelning och hur arbetet läggs upp behöver lösas mellan de olika enheterna.

Det exakta upplägget för båda de här delarna varierar från kommun till kommun beroende på kommunstorlek och den interna organisationen. För att satsningen skall bli lyckad är det viktigt att en person får ett tydligt ansvar för uppdraget att skapa dessa lag samt hitta formerna kring det. Den här typen av arbetsuppgifter kan svälja mycket folk, de är konkreta och vi ser ett direkt resultat. Uppgifterna är meningsfulla, de förbättrar upplevelsen av kommunen, antingen genom bättre föreningsliv eller en finare utemiljö. Även i de minsta kommunerna i Blekinge, Sölvesborg och Olofström, borde det finnas utrymme för åtminstone två nya lag, dvs. 20 personer som kan anställas. Naturligtvis behövs då beslut om tillskott av medel samt överenskommelser med facken. Skapandet av nya arbetslag och skapandet av nya tjänster där en del är arbetsmarknadsanställningar

kommer att kräva tillskott av resurser. Det kommer kräva prioriteringar från kommunen att satsa mer på detta. Nedan presenteras ett förslag på ett konkret upplägg för hur en satsning på ungdomsanställningar skulle kunna se ut, samt vad det skulle kunna kosta.

## Ungdomsanställningar i kommunal verksamhet, konkret upplägg

En politisk viljeinriktning och tillskjutande av medel är viktigt. I rapporten finns det räkneexempel som visar på vad det skulle kosta. De är inte exakta, men ger ett bra hum om vad som behöver skjutas till, beroende på ambitionsnivå. Politiken sätter agendan och utan en klar prioritering i dessa frågor, oavsett om det är de åtgärder som föreslås i denna rapport, eller andra, kommer det inte hända något.

När en politisk vilja finns, behöver de lokala fackförbunden vara med. Kommunal regionalt har tillfrågats att diskutera vad vi kan göra kring att bredda ungas arbetsmarknad, men utan respons. Samtidigt bör det vara i deras och övriga fackförbunds intresse att deras medlemmar får arbeta med de arbetsuppgifter de är utbildade för och att det bör leda till att statusen på flera yrken höjs. Samtidigt som det öppnar upp för fler personer som får en inblick i yrket och som kan bli nya medlemmar.  Tanken är inte att minska personal, tvärtom. Tanken är att använda personalresurserna på bästa sätt.

Bifogat i bilaga 3 finns den lokala fackliga överenskommelse som Stockholms Stad har för sin jobbsatsning för unga. Ett nära samarbete med facken i denna fråga är viktig. Ett bra upplägg kommer som sagt gynna både individen, deras medlemmar, kommunerna och samhället.

Det tredje steget som skulle behövas göras är en genomlysning i varje kommun, tillsammans med både personal, fack och ledning, som beskrivits ovan.  Bifogat i rapporten finns inspirationsmaterial hämtat från Örebro Kommun hur detta skulle kunna göras (Bilaga 1)

En del av tjänsterna kan lämpa sig som tillsvidareanställningar. En del av de andra tjänsterna kan istället passa som arbetsmarknadsanställningar. I denna delen fokuserar vi på de tjänster som passar som arbetsmarknadsanställningar.

### Ungdomsjobb som arbetsmarknadsinsats

Efter en genomlysning bör ett antal nya tjänster ha identifierats, där många lämpar sig till arbetsmarknadsanställningar för unga och andra utsatta målgrupper (i den här rapporten sätter vi dock fokus på ungdomarna). Införandet av förenings- och naturvårdslag eller andra åtgärder går också in i detta. Beroende på kommunens storlek kommer antalet platser variera.

### Målgrupp

Ungdomsjobben riktar sig till personer som står långt från arbetsmarknaden och är mellan 16-29 år, som har behov av särskilda stödinsatser för att komma i arbete eller studier.
Personerna skall ha kontakt med Navigatorcentrum och vara:

- 16-19 år och ha hoppat av eller ej påbörjat gymnasiet
- 18-29 år och ha försörjningsstöd

- 20-29 år och varken arbeta eller studera

### Syfte
Syftet är att bidra till en långsiktig och hållbar etablering på arbetsmarknaden för den enskilde.

### Mål
Målet är att deltagaren efter avslutad insats arbetar eller studerar.

### Parallella stödinsatser
Under arbetsmarknadsinsatsen kan ett antal stödinsatser ges. Dels kan förberedande aktiviteter inför anställningen behövas (praktik, introduktion på arbetsplatsen, matchning till rätt arbete, handledare med första dagarna, självkänslestärkande insatser). Det kan också behövas stöd under anställningen (coachning, löpande uppföljning, kurser och utbildningar, studie- och yrkesvägledning, arbetssökaraktiviteter). I slutet och efter anställningen kan ungdomen behöva hjälp med att hitta steget vidare till nytt jobb eller till studier, om det inte lösts under anställningsperioden.

### Typer av jobb
Vilken typ av arbeten som kan vara aktuella variera beroende på den genomlysning varje kommun bör göra. Förutom det bör det finnas möjlighet till anställningar inom parkförvaltning, de kommunala bostadsbolagen, städ och kost. Det får lämnas upp till varje kommun att avgöra var lämpliga arbeten finns.

### Längd på anställning
Anställningstid bör vara mellan 6-12 månader. För de över 20 år är heltid att föredra, om inte hinder föreligger. För de mellan 16-19 bör halvtid erbjudas och gärna i kombination med studier på gymnasial nivå.

### Upplägg
Innan visstidsanställning:
1. 1-2 veckors introduktion på Navigatorcentrum
2. 4-6 veckors praktik på tänkt arbetsplats

### Under kommunal visstidsanställning:
6-12 månaders anställning på kommunal arbetsplats
Personen får avtalsenlig lön.
Viss del av tiden bör gå till utbildnings- och självkänslohöjande insatser.
Unga mellan 16-19 år ska kunna erbjudas att studera på gymnasienivå med lön.
Andra parallella stödinsatser vid behov.

### Efter kommunal visstidsanställning
3 månaders fortsatt stöd – frivilligt och individuellt efter behov
Även de som hamnat i arbete eller påbörjat studier erbjuds stödet.

## Riktlinjer

### Lön

Kollektivavtalsenlig lön ska utgå under den kommunala visstidsanställningen

### Handledning

Den anställde ska ha löpande arbets- och handledning på arbetsplatsen.

### Facklig samverkan

Anställningarna behöver inte förhandlas lokalt med fackliga företrädare. Däremot ska arbetsplatserna underrätta lokala, berörda fackliga organisationer när det ingåtts ett avtal om visstidsanställning på avtalsområdet som omfattas av uppdraget Ungdomsjobb.

### Anställningsavtal

I regel är det BEA-avtalet som tillämpas. Anställningarna skall vara tidsbegränsade och i normalfallet mellan 6 till 12 månader.

### Arbetsförmedlingens Anställningsstöd

Arbetsförmedlingen ska ha fattat ett beslut om eventuellt anställningsstöd innan anställningen påbörjas. Strävan är att det för individen mest lämpliga anställningsstödet används.

### Arbetsuppgifter

Arbetsuppgifterna ska bestå av arbete som inte är budgeterat inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet. De ska på ett tydligt sätt höja kvalitén på arbetsplatsen. Den anställde kan under arbetets gång utföra vissa ordinarie arbetsuppgifter under handledning, men det får inte leda till att det skapar undanträngningseffekter för övrig personal. Den anställde får inte vikariera vid ordinarie personals semester eller sjukfrånvaro.

### Arbetstid

Arbetstiden kan vara på hel- eller deltid beroende på den anställdes förutsättningar och behov. Om arbetstiden är schemalagd anges den ordinarie arbetstiden, i arbetstidsschema eller liknande. Arbetstidslagens bestämmelser gäller (4 kap. §11 i BEA/ 4 kap. §13 BAL). Om den anställde har schemalagd arbetstid där arbete förekommer på obekväm arbetstid ska OB-tillägg utgå. Ingen övertid och därmed övertidsersättning får förekomma.

### Aktiviteter på arbetstid

Anställningarna ska vara möjliga att kombinera med utbildning, särskilt prioriterat för unga som saknar gymnasiekompetens. Den anställde har rätt att på arbetstid delta i utbildning och aktiviteter som planerats i samverkan mellan den anställde, arbetsplatsen och Navigatorcentrum.

## Kostnadsberäkning

Det finns flera olika anställningsstöd och olika varianter gäller för olika målgrupper. En del ungdomar kvalificerar sig för olika typer av stöd, men tanken är att utgå från det som är mest gynnsamt för individen. Vilket utgår från att personen får rätt till A-kassa efter anställningen. I kostnadsberäkningen räknas det på två former av nystartsjobb. Nystartsjobb är endast möjligt från 21 år och uppåt och variant två med 62,84 % i ersättning är endast möjligt för de upp till 25 år. Lönen för ungdomar under 18 år är också lägre än den som används i beräkningen. Det här är bara för att visa på exempel. Införande av ungdomsjobb bör riktas från 16-29 år, men kostnaden och möjligheten till anställningsstöd kommer variera beroende på ålder.

| | | |
|---|---|---|
| Månadslön ungdom | 100 % | 18 800 SEK |
| PO-Pålägg | 39,17 % | 7 364 SEK |
| SUMMA: | | 26 164 SEK |
| Anställningstid | | 12 månader |
| Nystartsjobb 1: | 31,42 % | 5 907 SEK |
| Nystartsjobb 2: | 62,84 % | 11 814 SEK |
| Lönebidrag: | 70 % (maxlön 18300) | 16 834 SEK |

*Kostnad*

| | |
|---|---|
| Anställa ungdom 100 % i 12 månader utan stöd: | 313 968 SEK |
| Anställa ungdom 100 % i 12 månader med nystartsjobb 1: | 243 084 SEK |
| Anställa ungdom 100 % i 12 månader med nystartsjobb 2: | 172 200 SEK |
| Anställa ungdom 100 % i 12 månader med lönebidrag 70 %: | 111 960 SEK |

*Fördelning av arbetssökande ungdomar per stöd (baserat på AF-statistik v12 2018)*

Nedanstående siffror gäller ungdomar upp till 29 år som är inskrivna på Arbetsförmedlingen som är öppet arbetslösa eller inskrivna i program. Det här är en grov kalkylering på hur många ungdomar i Blekinge som skulle kunna beröras av de olika anställningsformerna. Det här skall inte tas som en exakt siffra kopplad till ovanstående stöd. Det finns ungdomar som inte kvalificerar sig för stöd trots längre tid inskrivna hos Arbetsförmedlingen, ungdomar med möjlighet till lönebidragsanställningar har inte per automatik rätt till 70 %. Det finns också andra typer av anställningsstöd som kan användas och många andra faktorer behöver vägas in. Det skall alltså användas som en fingervisare om hur fördelningen skulle kunna se ut, utifrån ovanstående kategorier.

- Unga (16-29) utan möjlighet till anställningsstöd (arbetslösa mindre än 6 mån): 783
- Unga (21-24) med eventuell möjlighet till nystartsjobb 1 (arbetslösa 6-12 mån): ca. 115
- Unga (25-29) med eventuell möjlighet till nystartsjobb 1 (arbetslösa 12- mån): 352
- Unga (21-24) med eventuell möjlighet till nystarstsjobb 2 (arbetslösa 12- mån): ca. 235
- Unga (16-29) med eventuell möjlighet till lönebidrag (med funktionsnedsättning): 440

Många av de unga som varit arbetslösa mindre än sex månader kommer lösa sin situation på egen hand eller med enklare stöttning. Det gäller dock att fånga upp de ungdomar som riskerar att bli fast i utanförskap på ett tidigt stadium. Majoriteten av jobben bör riktas mot de mer utsatta mål-

grupperna som varit arbetssökande minst sex månader eller har funktionsvariation.

Ett räkneexempel på om vi väljer att endast anställa personer med någon form av anställningsstöd och procentuellt fördelat med den viktning de har i ovanstående uträkning kan se ut som nedan: Kommun X anställer varje år 30 ungdomar i ungdomsjobb. Jobben är på 100 % och med anställningsstöd.

| | | |
|---|---|---|
| 41 % (12 personer) med nystartsjobb 1: | 243 084 SEK x 12= | 2 917 008 SEK |
| 20 % (6 personer) med nystartsjobb 2: | 172 200 SEK x 6= | 1 033 200 SEK |
| 39 % (12 personer)med lönebidrag 70 %: | 111 960 SEK x 12= | 1 343 520 SEK |
| **Sammanlagd årskostnad för att ge 30 ungdomar arbete:** | | **5 293 728 SEK** |

Det här är högt räknat eftersom det kan tillkomma olika handledarstöd, kostnadsbortfall vid sjukfrånvaro mm. samt att det kan finnas andra förmånligare stöd att få. En variant är också att välja en kortare anställningstid, vilket ger plats till fler. Kommunerna kan också välja att prioritera de grupper som står allra längst ifrån arbetsmarknaden. Stockholms Stad, som varit modell för detta förslag, avsätter 37 miljoner om året till ungdomsanställningar, varav 30 miljoner går till ungdomarnas löner (9 miljoner kommer tillbaka via Arbetsförmedlingens anställningsstöd, så nettolönekostnad 21 miljoner och total kostnad 28 miljoner. Övriga pengar går till coacher som har hand om 30 ungdomar var och två stycken SYV som vägleder ungdomarna). De anställer varje år 300 ungdomar (oftast 6 månader). De är ungefär sex gånger större än Blekinge invånarmässigt, men har bara ca. dubbelt så många arbetssökande ungdomar än oss. Skulle vi beräkna ungdomsanställningar utifrån vår befolkningsandel skulle det betyda att vi skulle behöva satsa kring 5 miljoner kronor om året (plus stödet från Arbetsförmedlingen) för att matcha Stockholms satsning. Beräknar vi istället med behovet utifrån arbetssökande ungdomar uppgår den siffran istället till närmare 14 miljoner (plus stödet från Arbetsfömedlingen) varje år. Vi har en tuffare arbetsmarknad i Blekinge och därför behöver kommunerna göra mer. 14 miljoner känns som ett minimikrav för att få en reell effekt på ungas utanförskap. Med en något mindre stödfunktion än Stockholm borde vi kunna få ihop 12 miljoner till rena anställningar vilket innebär kring 70 helårsanställningar eller 140 halvårsanställningar. Det motsvarar 5-10 % av ungdomarna som idag står utanför arbetsmarknaden i Blekinge.

*Stockholms stad satsar 37 miljoner årligen på ungdomsanställningar. De har ungefär dubbelt så många arbetslösa ungdomar i jämförelse med Blekinge. Vad är vi beredda att satsa?*

## Förändra policies och kultur kring rekrytering till kommunala tjänster

Kommunerna i Sverige står inför en massiv utmaning för att ha tillräckligt med personal i framtiden. Vi kommer behöva nya tjänstebefattningar så att fler får möjlighet att bidra, men vi behöver också tänka annorlunda på andra håll. Ett av de områdena är att utveckla hur vi rekryterar och bibehåller personal inom kommunal verksamhet. Det kommer på sikt skapa möjlighet för att fler unga skall kunna få arbete inom kommunen och samtidigt också vilja fortsätta jobba inom verksamheten.

Som tidigare nämnts har kommunerna mycket att förbättra kring sina rekryteringar till kommunala tjänster. Genom intervjuer med tjänstemän, politiker och sedan också tjänstemän på företag som IKEA har en tydlig bild växt fram kring hur långt efter kommunal verksamhet är i organisationstänk och rekrytering. Här behöver göras en stor förändring, både i policies, men kanske framförallt i kulturen kring rekrytering. De här båda delarna behöver gå hand i hand, för att vi på sikt skall kunna säkerställa kompetenser på framförallt högre tjänster, samtidigt som vi skapar plats för fler unga att ta steget in i kommunal verksamhet.

Det här arbetet behöver ske på flera olika plan. Dels behöver kommunerna se över hur de interna karriärvägarna ser ut och hur vi kan lyfta upp anställda med potential på högre positioner. Dels behöver kommunerna också se över den externa rekryteringen. Vad kan vi göra annorlunda för att locka fler unga? Hur skall vi tänka när vi anställer? Skall vi i första hand rekrytera internt, innan vi söker externt? De här två delarna går ihop och nedan kommer ett förslag på hur det skulle kunna se ut och som på sikt skulle ge fler unga chansen.

*1. Stärk upp HR-sidan inom kommunal verksamhet*

Det första som behöver ske är att stärka upp HR-avdelningarna i kommunen. Exempelvis har en av blekingekommunerna med 1 775 anställda1 5,75 tjänster, varav en tidsbegränsad, inom HR. I grunden alltså 4,75 tjänster på 1 775 anställda. I detta ligger också personalchefen och del av tjänst som jobbar med pensioner. Vi räknar snällt och tar ändå med dem i beräkningen. Det ger 374 anställda per HR-personal. I intervju med IKEA framkom det fanns en HR-resurs på mellan 50-200 anställda beroende på uppdrag. Räknar vi med att snittet ligger mittemellan så är det en HR-resurs per 125 anställda. Det är alltså tre gånger färre anställda per HR-resurs i ett företag som IKEA, än i kommunal verksamhet.

*En nyckel för att kunna anställa fler unga och bygga strategiskt är att stärka upp personalavdelningen.*

Det första steget är alltså att stärka upp HR-avdelningarna med mer personal i kommunen. Det är en förutsättning för att kunna långsiktigt förändra rekryteringsstrategier och få ett bättre flow genom organisationen, med interna karriärvägar. Idag äts HR-personalen ofta upp med service till chefer och anställningsärenden. För lite tid finns över till att arbeta strategiskt och för att skapa attraktivare arbetsplatser eller att genomlysa organisationen för att skapa effektivare verksamhet. Ett riktvärde för en kommun borde vara att ha åtminstone en HR-resurs per 200 anställda. Det skulle skapa bättre förutsättningar för att arbeta strategiskt. I exemplet med ovan innebär det

ungefär fyra nya tjänster inom HR, vilket löst räknat skulle öka den årliga kommunala kostnaden med ett par miljoner.

Den kostnaden får i sin tur ställas mot flera olika aspekter. En förbättrad rekryteringsstrategi bör på sikt leda till att fler väljer att jobba kvar inom kommunen, då de ser att det finns utvecklingsmöjligheter. Det bör leda till att lönerna hålls nere, eftersom kommunerna inte behöver välja dyra externa lösningar i samma utsträckning. Det bör också leda till att engagemanget och hjärtat för den egna kommunen stärks, därför att det nu finns större möjligheter för individen att ta sig framåt och känna meningsfullhet. Det bör också leda till ökade möjligheter att genomföra den genomlysning av verksamheter som krävs för att skapa nya tjänstebefattningar och lösa en del av kompetensbehoven. Det här är aspekter som är väldigt svåra att sätta en siffra på, men vinsten bör vida överstiga kostnaden om det görs på ett bra sätt.

*2. Skapa policies*
Förutom att stärka upp HR-avdelningarna kommer politiker och tjänstemän behöva arbeta fram policies för både rekryteringsarbete och personalvårdsarbete.

*Varje arbetsgrupp är som ett fotbollslag i Premier League. Inför varje säsong behöver vi se över hur laget är byggt.*

Går vi återigen till exemplet med IKEA har varje chef och HR-resurs varje år en genomgång hur arbetsgruppen ser ut och dess behov. Vi kan jämföra det med en fotbollsklubb. Inför varje säsong går tränare och transferansvariga igenom laget. Hur ser det ut? Har vi en vänsterback som kanske börjar bli sugen på att ta nästa steg i karriären? Är personen på väg ut? Har vi någon inom vår egen trupp som vi kan ersätta som vänsterback? Om ja, vilka kompetenser saknar personen? Då sätter vi dem i extra träning för att klara av den rollen. Kanske vår befintliga vänsterback egentligen vill stanna inom laget, men vill ha en ny position. Kan vi flytta upp hen på mittfältet? Vad behövs för att det ska bli bra? Vilka spelare lyfter lagandan, finns det någon vi kan ge extra ansvar som kapten? Vår målvakt har aviserat att det är sista säsongen innan pensionen, vad kan vi göra för att det ska bli en bra ersättare? Vi kanske ska köpa in en ung andremålvakt redan nu, som får växa in och lära sig? Vår bästa målskytt har hackat i spelet sista tiden, vad behöver göras för att få igång det? Behöver vi ta ett samtal och se om det kanske är dags att byta miljö, eller kan hen behöva träna speciellt på något för att hitta flytet igen?

Precis på samma sätt behöver HR och chefer sätta sig ned ordentligt och arbeta igenom varje arbetslag. Hur ser den kommande säsongen ut? Vet vi att någon pensionerar sig? Hur fyller vi den luckan och hur gör vi det i god tid? Hur skapar vi den bästa arbetsgruppen? Är det någon som är redo att ta mer ansvar? Finns det någon vi behöver stärka arbetet kring, så att de inte hamnar på avbytarbänken? Vilka behöver kompetensutveckling, hur kan vi samordna det? Behöver vi rekrytera in någon ny? På lite längre sikt, finns det någon som kan axla chefens roll, när denne är redo att ta nästa steg i organisationen? Har vi personer från andra arbetsgrupper som skulle passa bättre in? Kan vi göra ett transferbyte med någon?

Mycket av det här ansvaret läggs på cheferna idag och det är i slutändan deras ansvar. Chefspositionen är dock utsatt och det skulle gynna verksamheterna enormt mycket att strategiskt kunna bolla med en HR-resurs som har en mer övergripande blick. Eftersom chefer brukar vara fullbelastade (vilket också kan avhjälpas med att återinföra administrativa assistenter, som en del av skapandet av nya jobb, som avlastar cheferna, vilket gör att de kan fokusera på kärnuppdraget) riskerar vi ständigt hamna i en position där vi inte kan lyfta blicken och se den stora helheten, vad som är bäst för kommunen och vad som också är bäst för den enskilde medarbetaren. I de flesta fall är de båda samma sak. Ska vi jobba strategiskt och kunna lyfta upp fler medarbetare internt, samtidigt som vi kan fylla på med yngre förmågor behövs det strategiska utifrånperspektivet som en HR-resurs kan ge om de har rätt glasögon på sig.

Förslag på punkter som policyn bör innehålla:

- Varje år skall HR-resurs och ansvarig chef för varje avdelning gemensamt kartlägga arbetsgruppen och det kommande året utifrån kommunens långsiktiga behov, samt individens behov av utveckling och meningsfullhet.
- Kartläggningen skall exempelvis innehålla uppgifter om det framtida kompetensbehovet, rekryteringsbehov, vilka som skall gå i pension, vilka personer kan axla större ansvar och vilka personer kan eventuellt ta nästa steg i karriären.
- Varje år skall dessa kartläggningar strategiskt diskuteras för att ta fram lämpliga kandidater till ledarskapsutveckling, kompetensutvecklingsinsatser, successionsbehov och omflyttningar inom arbetet. Detta ska sedan återkopplas till ansvariga chefer för att kunna påbörja arbetet med att skapa välfungerande team och flöde inom organisationen.
- Vid kända pensionsavgångar skall dessa tas i beaktande minst 12 månader i förväg för att få en naturlig överlämning. Detta är speciellt viktigt i ledande positioner, där dessa kan behöva planeras inför flera år i förväg. Där potentiella kandidater får växa in i rollen och kompetensutvecklas.
- Vid rekrytering av vakanta ledartjänster eller tjänster med extra ansvar, exempelvis kvalitetsutvecklare, skall rekrytering i första hand ske internt. Skulle inte lämplig kandidat finnas, kan annons gå ut externt.
- Vid internrekrytering skall potentiella kandidater i god tid identifieras (via den årliga kartläggningen) och tillfrågas om intresse. Dessa kandidater bör också kartläggas extra noga, för att behov erbjudas kompetensutveckling inom bristområden.
- Vid extern rekrytering av personal, skall det vid ett tidigt tillfälle efter anställning kartläggas personens framtidsambitioner, kompetensutvecklingsbehov samt styrkor.
- Vid extern rekrytering bör hänsyn tas till arbetsgruppens sammansättning. En mångfald av medarbetare bör eftersträvas, men som delar liknande värderingar.

Varje kommun är sin egen, med olika utmaningar och möjligheter. Därför bör varje kommun själva genomlysa sin verksamhet kring rekrytering idag. Det här är ett förslag på vad som skulle kunna göras, det finns andra alternativ, men det är en nödvändighet. Dels för att få in fler unga i kommunala anställningar, men framförallt för att säkra rekryteringen av nya ledare, skapa mer utvecklingsmöjligheter för medarbetare, bli attraktivare som arbetsgivare och i slutändan spara en hel del pengar.

*3, Arbeta med kulturförändring*

Att skapa policys är en bra start, men det kommer inte att ta det här hela vägen fram. Alla kommuner har fint skrivna policys som inte alltid efterlevs. De är bra för att sätta strukturen, men det är människorna i organisationen som måste leva efter det.

Det tar tid att förändra en organisationskultur. Det krävs ett tydligt ledarskap som går i framkant och visar vägen. Ledarskap som visar på att det här är en fråga som är viktig. Idag är de allra flesta kommuner oattraktiva för unga människor att jobba i, trots att de innehåller några av de mest meningsfulla jobb som kan tänkas. Det handlar inte om pengar eller status. Det handlar om att få möjligheten att utvecklas. Det handlar om att bli sedd, att bli litad på och att få göra skillnad. Det går lätt att hävda, att det är den kommunala organisationen med sitt demokratiska styre som gör detta. Det handlar inte om det. Det handlar om att vi behöver ledare som är kulturbärare, som förstår organisationer och människor. Därför behöver vi först jobba fram en policy kring hur vi strategiskt skall bli en bra arbetsgivare och hur vi ska bli bra på att rekrytera eller skapa karriärvägar. För att sedan också leva detta fullt ut. Där policys levs av ledarna. Där de bär fanan. Där avsteg från policyn faktiskt leder till konsekvenser. Det här förstår en ledare, men inte nödvändigtvis en chef. Det här blir också en naturlig del av organisationen på sikt, eftersom nya som rekryteras in och de som får ledarskapspositioner får det som en naturlig del av sin organisationskultur. Det är starten som är det jobbiga.

*Struktur och kultur går hand i hand. Vi behöver utveckla båda.*

Den här rapporten kan visa på hur många konkreta förslag som helst, som skulle bredda arbetsmarknaden för unga, men alla riktiga förändringar byggs i samverkan mellan struktur och kultur. Du kan inte förändra den ena utan den andra. De förslag som är lätta att ta till sig är de om struktur. Det är lätt att förstå en processkarta eller att vi ska anställa någon med ett ansvar för vissa frågor. Det är den typen av lösningar vi tar till oss hela tiden, men ska vi verkligen få till en långvarig skillnad för unga på arbetsmarknaden och inte minst i kommunal sektor, behöver vi framförallt jobba med förändring av kulturen och attityderna.

Idag har vi inom vissa enheter i kommunen en hög personalomsättning. Ofta inom yrken där det är brist på kompetens och också där det är många yngre. Det går att avfärda detta förslag med att fråga sig varför vi ska satsa på dessa personer och kompetensutveckla, om de ändå lämnar för en annan kommun? Det är en relevant fundering. Det kan också vara just så att vi behöver skapa nya strategier och våga satsa på vår befintliga personal för att de ska stanna. I ett och annat fall kommer personal byta till en annan arbetsgivare under tiden som kommunen satsat på att kompetensutveckla personen. Fast bygger kommunen en bra organisation kommer långt många fler att söka sig till kommunen istället. Den typen av drivna människor som uppskattar att de blir sedda och satsade på. Unga människor som vill komma in och göra en skillnad, men som idag inte tillåts komma in eftersom den kommunala organisationen är för stolpig.

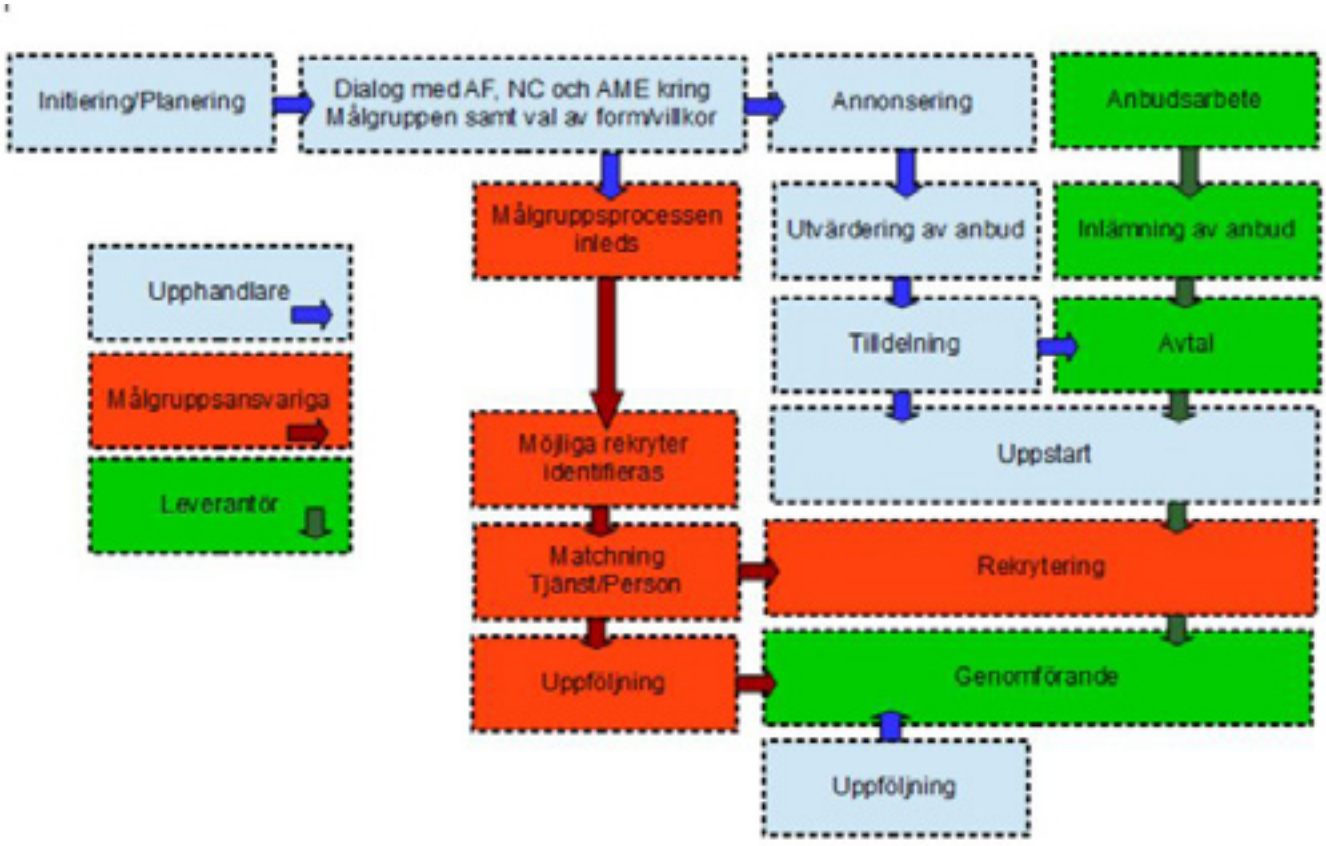
## Hur kan användandet av sociala hänsynskrav i upphandlingar skapa fler ungdomsjobb?

Ett mål i projektet var att undersöka hur sociala hänsynskrav kan användas för att skapa fler arbetstillfällen för unga, samt beskriva en process för hur det kan gå till. Fokus har lagts framförallt på hur stöttning i upphandlingsprocessen och efter tilldelning kan göras, för att det ska bli så bra som möjligt för leverantör och arbetssökande. De formella upphandlingsprocesserna finns väl utformade i respektive kommun. Denna process kompletterar dessa för att göra det enklare i upphandlingar där sociala hänsynskrav är aktuella. Processen bör ses som ett förslag för alla typer av upphandlingar där praktik eller anställning av personer som står långt ifrån arbetsmarknaden finns med som krav. Det gäller alltså inte bara ungdomar. Det finns också möjlighet att använda samma process när kraven istället gäller att ta emot praktikanter från yrkesprogram på gymnasiet. Här behöver dock en dialog föras med skolorna om de har behov av fler platser.

### Processbeskrivning

Vilka exakta kravställningar som kommunen ställer i upphandlingsförfarandet varierar naturligtvis beroende på typ av upphandling och hur stor upphandlingen är. I vissa upphandlingar finns det inga möjligheter till att ställa sociala krav på leverantören, medan det i andra är högst lämpligt att göra det. Det här måste vara en avvägning inför varje upphandling där samråd kan behövas mellan upphandlare, Navigatorcentrum/Arbetsmarknadsenhet och personalkontor. Även näringslivskontor och de enheter som berörs av upphandlingen kan behöva involveras. När det gäller krav som kan ställas på upphandlad leverantör så kan det gälla att de tar in ungdomar på praktik, skall ha ett par lärlingsplatser (exempelvis bygg) eller att de ska anställa X antal långtidsarbetslösa ungdomar.

För att det här ska bli lyckat så kommer det krävas tydlighet och en tydlig ansvarsfördelning mellan de olika parterna.



Det första steget är inför upphandlingen. Upphandlingsenheten bör kunna identifiera vilka upphandlingar som lämpar sig för sociala hänsynskrav. I detta valet så görs fördelningen ej lämplig eller lämplig. De upphandlingar som bedöms lämpliga för sociala hänsynskrav bör sedan diskuteras i samråd med Navigatorcentrum/Arbetsmarknadsenhet (Målgruppsansvariga). Följande frågeställningar bör diskuteras:
Vilken typ av krav bör vi ställa i upphandlingen? Är det praktik, lärlingsplatser eller anställningar?
Finns det arbetssökande ungdomar som kan tänkas kvalificera sig för platserna?
I hur stor omfattning kan vi ställa kraven? Är det 1, 2 eller 10 personer? Är det deltid eller heltid?
Hur lång skall anställningen vara?

När dessa frågor är besvarade så skrivs kraven in i upphandlingsunderlaget tillsammans med alla andra krav. I varje upphandlingsunderlag bör det också ingå beskrivning av den vidare processen för arbetet med att tillgodose de sociala kraven. Så att leverantörer känner sig trygga i att de får hjälp med den delen av kommun och Arbetsförmedlingen, om de vinner upphandlingen. Det bör också tydligt framgå i upphandlingsunderlaget att leverantören anger i sitt anbud att de förstått och accepterar kraven på social hänsyn.

Upphandlingen läggs ut och anbud kommer in precis som vanligt. Kommunen bistår med svar på eventuella frågor som kommer in. Upphandlingsenheten går igenom inkomna anbud och säkerställer att även de sociala hänsynskraven är uppfyllda. I övrigt sker processen precis som vanligt. De leverantörer med bäst anbud vinner upphandlingen och anbudsgivare tilldelas beslutet. Efter tilldelningsbeslutet börjar det stora jobbet kring sociala hänsynskrav.

När tilldelning är gjord så bör leverantörens kontaktuppgifter sändas till Navigatorcentrum/Arbetsmarknadsenhet där en person har fått ansvar för detta område. Dessa tar kontakt med leverantören och sammankallar ett gemensamt möte där också Arbetsförmedlingen är representerade. Alternativt gymnasieskolan om kraven varit att ta emot praktikanter från skolan.

Det gemensamma mötet bör leda till följande:
Vilken typ av tjänst/tjänster är leverantören villig att ta emot praktikant/ungdomsanställning till?
Vilken ungefärlig kravprofil har leverantören?
Hur vill leverantören att ansöknings-/rekryteringsprocessen går till? Vill de få in CV, intervjua själva? Skall Arbetsförmedlingen föreslå namn osv.
Datum när praktiken/anställningen skall börja, samt andra formaliteter som anställningstid, lön och klargörande om eventuella anställningsstöd.

Navigatorcentrum/Arbetsmarknadsenhet och Arbetsförmedlingen identifierar sedan X antal individer som bedöms lämpliga för arbetet/praktiken. Beroende på hur leverantören vill ha det så sköts processen utifrån deras önskemål.
När leverantören har funnit den eller de personer som de vill ta in så skrivs praktik- alternativt anställningsavtal. Samt eventuella papper mellan leverantör och Arbetsförmedlingen om anställningsstöd. I samband med detta bör också ungdomen få en kontaktperson (bör vara samma som har ansvar för att sammankalla det gemensamma mötet, då blir det också enkelt och tydligt för

leverantören) tilldelad från Navigatorcentrum/Arbetsmarknadsenhet. Denna kontaktperson skall kontinuerligt följa upp så att leverantören sköter sina åtaganden och stämma av med både leverantör och ungdom så att det fungerar enligt planen.

Skulle det vara så att det inte fungerar så bör det ske ett gemensamt möte med alla parter för att eventuellt göra förändringar. I fall där det är så illa att ungdomen inte kan vara kvar bör praktik/anställning avbrytas och en ny person tas in istället enligt processen som beskrivits ovan.

### Vad behöver kommunerna förändra i upphandlingsprocessen?

Flera kommuner i Blekinge är i gång med att börja införa mer sociala hänsynskrav i upphandlingar. Däremot verkar det inte finnas någon klar process hur de här kraven skall uppfyllas eller en tydlig process för hur det ska ske på bästa sätt. Ovan finns ett sådant förslag för hur det skall bli tydligare för både upphandlare och leverantörer. Navigatorcentrum, Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsenheterna har kunskaperna kring identifiering och matchning av individer. Här finns alla möjligheter att samverka nära för att skapa rätt kravställningar innan upphandlingen, samt underlätta för leverantören att hitta rätt person. Dessutom får upphandlingsenheten en extra hjälp i att sköta uppföljningen.

*Blekinges kommuner är igång med sociala hänsynskrav i upphandlingar, men processen är inte tydlig.*

Det behöver i första steget till ett samverkansmöte mellan upphandlare och personal på Navigatorcentrum, Arbetsförmedlingen och/eller Arbetsmarknadsenheten för att diskutera och formalisera hur de lokala processerna skall se ut.

### Vad behöver Arbetsförmedlingen bistå med i upphandlingsprocessen?

Två saker är viktigt för Arbetsförmedlingen att bistå med i upphandlingsprocessen. Det första är en dedikerad förmedlare som har ansvar för just detta område. Någon som har stor förståelse för arbetsgivares situation, samt är samarbetsvillig. För att få en enkelhet i processerna behövs det en person, som är med på möten kring vilka krav som är rimliga att ställa i upphandlingen, ta fram personer att matcha och hjälpa till med rekryteringen. Personen bör också ha mandat att uttrycka vilken målgrupp som är mest lämplig att prioritera i upphandlingen, utifrån Arbetsförmedlingens perspektiv. Eftersom sociala hänsynskrav kan användas till fler grupper än ungdomar.

Det andra som Arbetsförmedlingen behöver bistå med är matchningsbara kandidater, samt hjälpa till att intervjua och förbereda de här personerna för arbetet. I det kan det också innebära att klä på personerna med kortare eller längre arbetsmarknadsutbildningar. Här har Arbetsförmedlingen en nyckelroll. De sitter på både flest matchningsbara kandidater, samt mest resurser och

möjligheter till att utbilda. Lämpliga kandidater kan naturligtvis hittas också hos socialtjänsten, Navigatorcentrum och Arbetsmarknadsenheter, men i de flesta fall är de inskrivna hos Arbetsförmedlingen.

Viktigt att poängtera är också att Arbetsförmedlingens roll skall vara en stödjande roll i detta, inte beslutande. I slutändan är det den upphandlade leverantören som skall bestämma vem de vill anställa och i första hand i samråd med kommunen, då det är de som upphandlat, samt också sköter uppföljningen.

## Vad kan vi göra i Blekinge för att stötta unga entreprenörer?

Ett sätt för att skapa fler arbetstillfällen för unga i Blekinge är att få fler unga att starta eget företag. En del av förstudien kring Bredda Ungas Arbetsmarknad har fokus på detta. Unga entreprenörer vill i större utsträckning kunna anställa i sina företag. Fler unga entreprenörer kommer alltså i slutändan också skapa fler arbetstillfällen för andra unga.

### Vilka hinder är de vanligaste som våra unga entreprenörer stöter på?

Efter att ha träffat ett antal unga entreprenörer, aktörer som arbetar med ungt entreprenörskap och läst rapporter om företagande så är bilden inte homogen. Det finns några punkter som är återkommande. Tydligt är att frågan är komplex, med många olika faktorer som påverkar, men mycket grundar sig i fördomar och attityder.

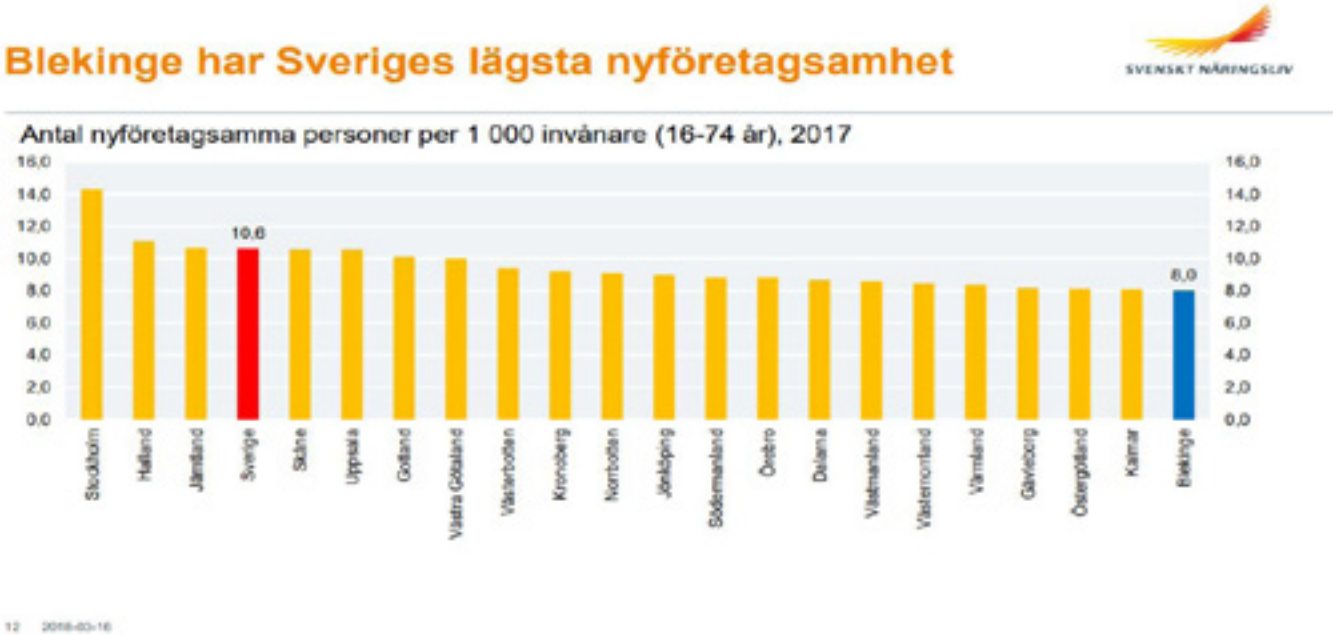
| Län | Andel |
|---|---|
| Östergötland | 52% |
| Skåne | 50% |
| Uppsala | 50% |
| Stockholm | 50% |
| Jämtland | 49% |
| Kronoberg | 47% |
| Västra Götaland | 47% |
| Gotland | 46% |
| Norrbotten | 46% |
| Halland | 45% |
| Värmland | 44% |
| Jönköping | 44% |
| Västerbotten | 44% |
| Kalmar | 44% |
| Västmanland | 43% |
| Örebro | 43% |
| Dalarna | 43% |
| Gävleborg | 39% |
| Västernorrland | 39% |
| Södermanland | 38% |
| Blekinge | 38% |
| **Samtliga** | **47%** |

*Andel av befolkningen som kan tänka sig att driva eget företag. Källa: Tillväxtverkets*

**1. Viljan att bli företagare**

Enligt Tillväxtverkets senaste entreprenörskapsbarometer så har Blekinge lägst andel av befolkningen som kan tänka sig att driva eget företag. 38 % av invånarna kan tänka sig att driva eget. Vi är också sämsta regionen i landet på nyföretagande och fjärde sämst bland unga nyföretagare. Den stora frågan är varför så få i Blekinge vill vara företagare? Enligt de personer som har intervjuats så återkommer fördomar kring företagande som ett problem. För få människor känner till vad det innebär att driva ett företag. Skolan lyfts fram som en plattform där företagande borde finnas med på ett mycket mer naturligt sätt.

Av de som ändå vill bli egen företagare så är Blekingeborna mer benägna än riksgenomsnittet att göra det på heltid. Däremot så är vi återigen i botten gällande dem som vill kombinera sitt företagande



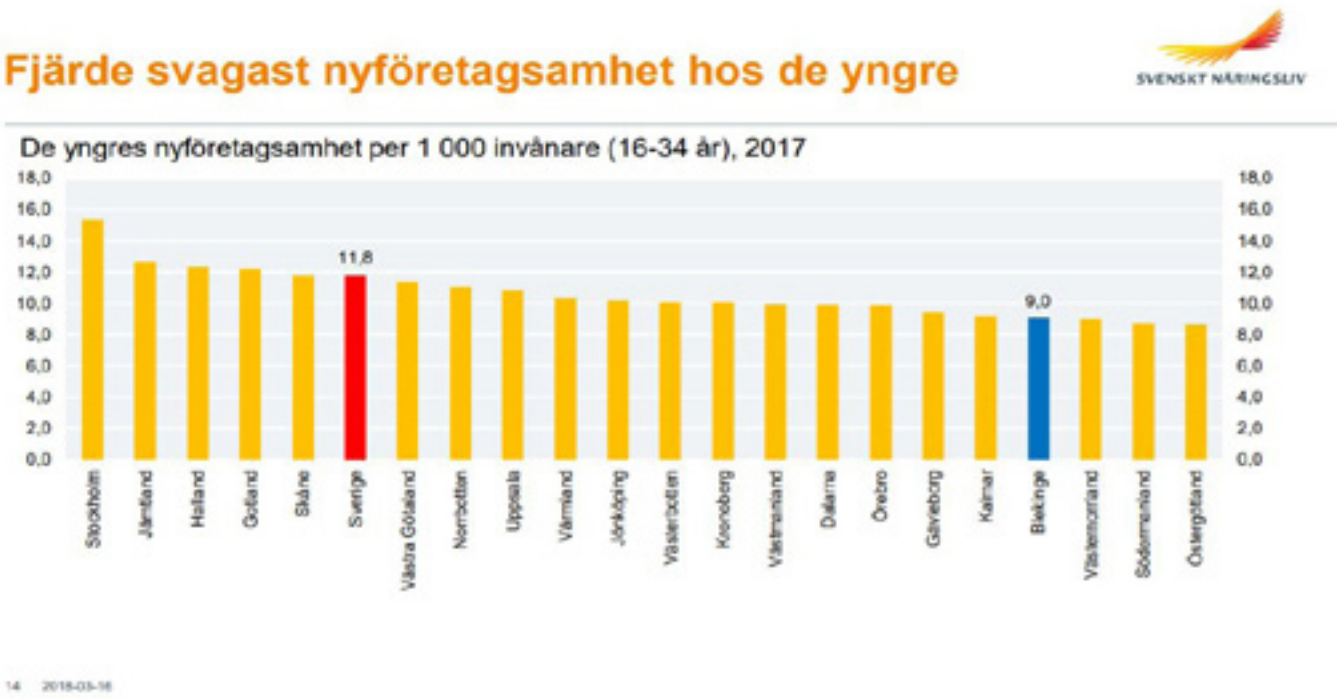
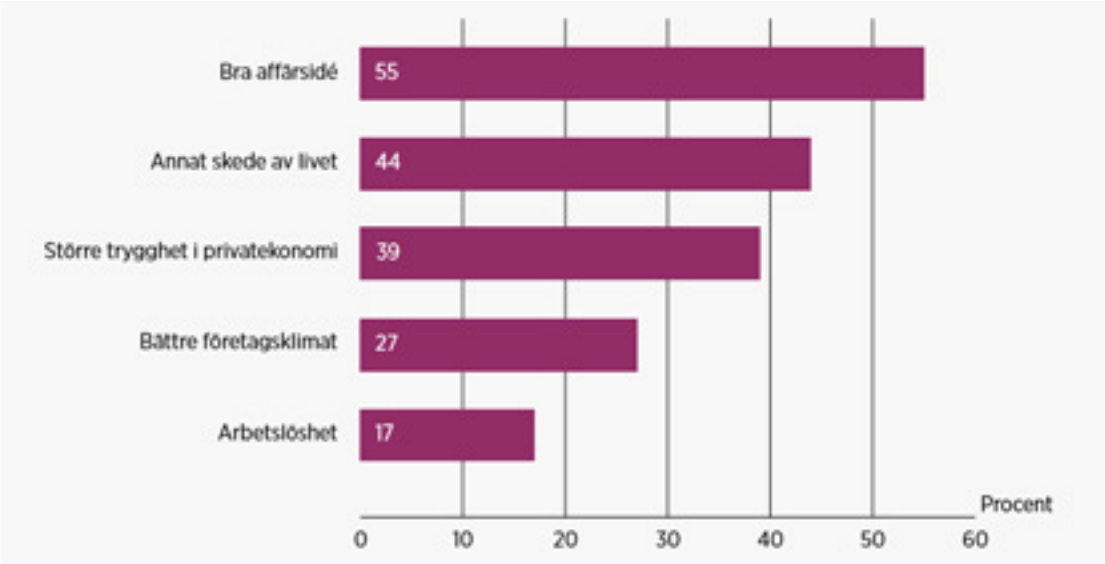



*Diagram från Svenskt Näringslivs rapport Företagsamheten i Blekinge 2018 (Länk till rapporten finns i bilaga 2)*

med ett reguljärt arbete. Kanske bidrar detta också till problematiken, då det krävs mycket mer säkerhet för att ta steget över till heltidsföretagande än deltidsföretagande. Affärsidén måste vara bärande, du behöver mer startkapital och vara villig att ta större risker.
Oavsett, vill vi skapa fler unga entreprenörer i Blekinge, då behöver vi jobba med att få större andel av våra unga att se företagande som ett bra alternativ.

### 2. En bra affärsidé eller tron på att den är det viktigaste



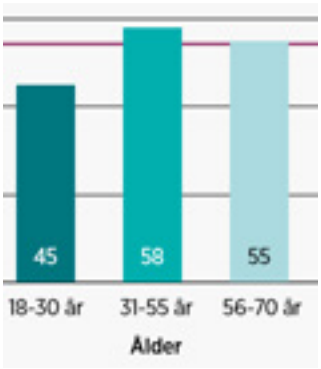

*Tillväxtverkets Entreprenörskapsbarometer 2016, Olika faktorer som kan få människor att starta företag (Länk till rapporten finns i bilaga 2)*

En av de punkter som kom upp i intervjuer med personer som jobbar med att stötta unga företagare var att de ofta stötte på just övertron på att du som företagare måste ha en unik idé. Detta stärks av Entreprenörskapsbarometern där en bra affärsidé är det som anses viktigast. Ser vi på företagande överlag är inte affärsidéer speciellt unika. Det finns enstaka idéer som sticker ut, men

det mesta är kopiering av vad andra har gjort eller små justeringar av redan befintliga affärsidéer. Det handlar mycket om fördomar och attityder till företagande, som vi återkommer till. Det är inte konstigt att inte fler företag startas om tron på att en unik eller väldigt bra affärsidé är avgörande.

### 3. Brist på kunskap och mycket fördomar om företagande

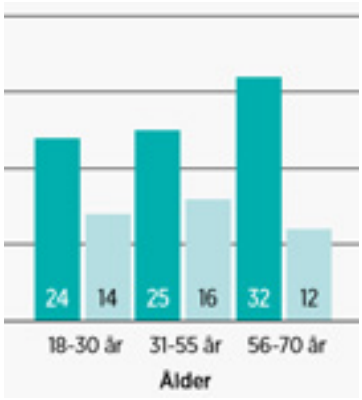
45 % av unga mellan 18-30 år anser sig känna till vad som krävs för att starta och driva eget företag. Majoriteten anser sig alltså inte ha kunskap att göra det. Det här stämmer väl överens med det som har kommit fram i intervjuer.




*Andel som upplever sig känna till vad som krävs för att starta och driva företag. Källa: Tillväxtverkets Entreprenörskapsbarometer 2016*

De som intervjuats har dels upplevt själva att de har haft för lite kunskap innan starten. De tror också att det är det största hindret från att få fler unga att starta eget. Skolan återkommer som en ständig plattform som behöver utvecklas. Det är för lite tal om både arbetsmarknad och företagande i skolan. Som en entreprenör uttryckte det: ”Skolan lär dig för att doktorera på universitetet. Den lär dig knappt om att kunna ta ett jobb och absolut inte hur du blir entreprenör.” Skolan upplevs trög och att det borde finnas mycket mer inslag av entreprenörskap även i grundskolan. Ung Företagsamhet gör ett bra arbete och många gymnasieungdomar driver UF-företag. Blekinge ligger dock under rikssnittet. På grundskolan bedrivs nästan inget strukturerat arbete alls i länet. Vilket leder till att ungdomar inte får med sig relevant kunskap om företagande och dessutom bryts inte alla de fördomar som finns om eget företagande ner.

Även efter skolan upplevs det som att det brister i hjälpen. Nyföretagarcentrum upplevs sällan som en hjälp av unga entreprenörer. De förstår ofta inte de branscher som unga företagare vill in på. Det är bättre att googla sig fram svar istället. Det finns också ett behov av hjälp i början av sin företagarkarriär. Speciellt inom juridik och ekonomi. Det är ofta massa regler att ta hänsyn till. Och just den expertisen på de två områdena är ofta dyra. Vilket leder till ett moment 22. I början har företagaren dåligt med kapital och kan inte betala för den expertis som behövs, vilket leder till att idén riskerar att falla redan innan start. Här behöver vi göra något annorlunda för att göra juridisk och ekonomisk kompetens mer lättillgänglig för unga entreprenörer.




*Andel som känner till vart de kan vända sig om de vill starta företag. (Mörk stapel= De som kan tänka sig bli företagare Ljus stapel= De som inte kan tänka sig bli företagare) Källa: Tillväxtverkets Entreprenörskapsbarometer 2016*

Ett par entreprenörer lyfter fram Arbetsförmedlingen som en bra hjälp. Någon fick hjälp med Starta Eget-bidrag, en annan med jättebra hjälp vid sin första rekrytering till företaget. I samtal med handläggare på Arbetsförmedlingen framkommer det dock att det är väldigt få unga hos dem som är intresserade av att starta eget. Enligt Tillväxtverkets entreprenörskapsbarometer är, som tidigare nämnts, också personer i Blekinge minst intresserade av att driva företag. Här finns alltså en attitydsfråga att jobba med. Som då kommer tillbaka på skolan.

**4. Bristen på unga förebilder**

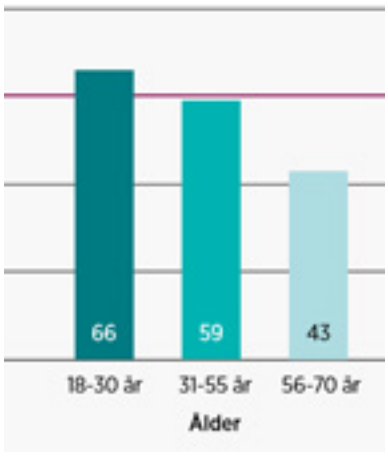
De unga entreprenörer som intervjuats ser Blekinge som en konkurrensfördel. Skulle de verka i Stockholm skulle de aldrig få tillgång till de nyckelpersoner som de får i Blekinge. Det finns något att bygga på kring detta. Vi har väldigt framgångsrika unga ex-blekingar som idag driver företag i framförallt Stockholm. Som får mycket uppmärksamhet. Problemet är att vi gärna lyfter fram dem, vilket skapar en bild av att det är i Stockholm vi måste vara för att lyckas. När vi väl lyfter fram unga entreprenörer som verkar i Blekinge, så är det ofta samma personer. Det rör sig om två till tre riktigt drivna individer, som ofta benämns superentreprenörer. Det är inget fel i det, men det skapar en bild av företagande som är skev. Många unga känner att de måste göra hur mycket som helst för att kunna lyckas. Vi behöver gemensamt jobba med att lyfta fram fler unga entreprenörer och diversifiera bilden av företagande.

**5. Brist på stöd för lokala unga entreprenörer**

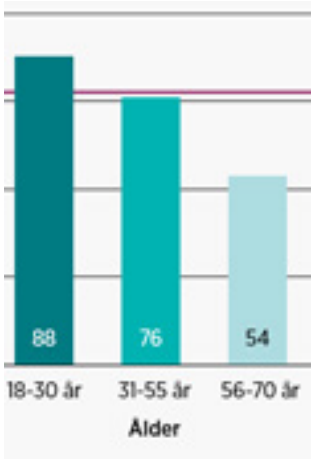
Ingen ung företagare som intervjuats har känt att de fått stöd av kommunen. Det mest positiva som sagts är, att de åtminstone inte motarbetats. Kommunen upplevs vara oengagerade och inte alltid så samarbetsvilliga. Unga entreprenörer behöver mer stöd än etablerade, de behöver få hjälp i början för att etablera sig. De kan erbjuda tjänster lokalt, till bättre priser. Ändå väljer kommunen andra. Ett exempel är att en kommun tog in externa föreläsare för en prislapp på över 50 000 SEK, samtidigt som det fanns minst lika bra unga alternativ lokalt som hade kostat en tredjedel av det. Det handlar om en vilja, att vilja stötta sina unga entreprenörer. Det gäller allt från hjälp med hur de kan vara med i offentliga upphandlingar, till att skapa nätverk, till att få ett litet betalt uppdrag.

**6. Ensamhet**

Upplevelsen att man är ensam som ung entreprenör är relativt stor. I flera intervjuer har det framkommit önskemål om att kunna samla både företagare, men också de som stöttar företagen. I vissa kommuner har man ett mer utvecklat arbete kring detta, medan andra inte har det alls. Det behövs samlingsplatser där entreprenörer kan sitta och jobba, möta andra och dit aktörer som Ung Företagsamhet, Nyföretagarcentrum, Arbetsförmedling, kommun och andra kan befinna sig i vid tillfällen för att kunna ge rådgivning och stöd. Det behöver inte vara en plats enbart riktad för unga, utan för egna företagare överlag. Där det finns kontorsplatser, mötesrum, skrivare, kaffe och annat som är viktigt för att lyckas.




*Andel (%) som vill driva företag tillsammans med andra utifrån ålder Källa: Tillväxtverkets Entreprenörskapsbarometer 2016*




*Andel (%) som kan tänka sig driva företag med anställda Källa: Tillväxtverkets Entreprenörskapsbarometer 2016*

Tillväxtverkets undersökning visar också på att unga i hög grad vill driva företag tillsammans med andra. De är också mer benägna att driva företag med anställda (vilket leder till fler i arbete överlag). Här behöver vi göra insatser för att stärka möjligheterna till att känna samhörighet som företagare, oavsett om du driver företag ensam eller är flera.

**7. Svårighet med finansiering och projektmedel**
En del av de unga företagarna upplever det som ett problem att hitta finansiering och det hämmar möjligheten att få tillväxt i bolaget, som skulle leda till att de kunde anställa fler unga. Upplevelsen är också att när de söker projektmedel och liknande så gallras de bort i processen just för att de är unga och oerfarna. Istället går pengarna till vana projektskrivare med lång erfarenhet. Det är upplevelsen, vilket inte behöver överensstämma med andras upplevelser. Däremot är det ett upplevt hinder, som kanske vi på kommunal nivå inte alltid kan stötta med, men som ändå bör nämnas.

**8. Brist på nytänk i offentlig verksamhet**
Några av de aktörer och unga entreprenörer som intervjuats kan se stora samhällsutmaningar i framtiden. Inte minst inom den offentliga sektorn. Många unga vill engagera sig och göra skillnad. Här finns en möjlighet som de anser inte utnyttjas idag. Det är en brist att inte låta fler unga komma med innovativa lösningar på kommunala problem. Som i sin tur kan leda till nya affärsmöjligheter, förbättrad organisation i verksamheten och bättre service till medborgarna. Låt unga, både i skolan och efter, vara del av att arbeta fram framtidens kommunala verksamhet. Här finns en jättepotential att utveckla det kreativa tänkandet, skapa lösningar på reella problem och trigga ungas drivkraft att skapa förbättring. Som i sin tur kan leda till mer företagande, samt socialt och politiskt engagemang.

**9. Brist på samverkan**
Återkommande från aktörer som arbetar med ungt entreprenörskap är bristen på samverkan mellan kommunerna och mellan organisationerna. Blekinge upplevs som så litet, att det borde gå att släppa prestigen och hjälpa varandra mer över kommungränserna. Navigatorcentrum lyfts i ett par intervjuer upp som ett positivt exempel. Den formen av arbete borde finnas mer av, även för entreprenörskap. Exempelvis så kan det vara så att det finns kompetens och rådgivning i Olofström som skulle kunna hjälpa en ungdom från Karlskrona i sitt företagande. Problemet är, att det får inte ungdomen kännedom om, eftersom varje kommun upplevs som sin egen ö. Likaså kan det vara med Nyföretagarcentrum, där det lätt skulle kunna finnas en tanke i rekrytering av konsulter i deras verksamhet att man tänkte Blekinge och försökte få kompetensspridning på sina rådgivare. Någon i Karlskrona kan vara expert på ett par områden, medan den i Karlshamn är det på andra. Och att det blev mer dynamiskt utbyte sinsemellan för företagarens bästa. Nu ska alla vara lite småkunniga på allt och det blir inte alls samma effekt och stöd till den unge. Som då upplever att hen inte får hjälp.

## Vad kan kommuner, Arbetsförmedlingen och Region Blekinge göra för att entreprenören lättare ska komma över hindren?

Flera av de hinder som identifierats kring unga entreprenörer handlar om attityder, fördomar och brist på kunskap. Både statistik och intervjuer visar på detta. Här behövs insatser i ett tidigt skede så att vi kan börja förändra attityder, rusta fler ungdomar med kunskap kring företagande och få dem att se den vägen som ett alternativ till självförsörjning. Det blir extra viktigt då det dessutom är unga som i större utsträckning kan tänka sig att driva företag med anställda. Det är alltså en bra väg att gå för att skapa fler arbetstillfällen i Blekinge att skapa fler unga entreprenörer.

Den andra delen som brister är känslan av ensamhet som egen företagare, i kombination med brist på unga regionala förebilder, dålig samverkan och dåligt stöd från framförallt kommunerna. Här kan vi också göra insatser som motverkar alla dessa delar.

Den tredje delen är brist på nytänkande i kommunerna i kombination med svårighet att som ung hitta finansiering. Här finns möjligheter att börja tänka om, bjuda in unga och uppmuntra dem att deltaga i samhällsutvecklingen. Här nedan kommer tre konkreta förslag på hur vi som offentliga aktörer kan skapa bättre förutsättningar för att få fler unga att driva eget företag och samtidigt ge bättre förutsättningar till de som redan är etablerade.

### Mer entreprenörskap i skolan, en röd tråd från grundskola till gymnasium

Den absolut bästa vägen att komma åt problemet med okunskap, attityder och fördomar kring företagande är att göra det i skolan. Vi ser exempelvis att de som driver UF-företag på gymnasiet har större benägenhet att starta eget företag i framtiden.

*Skolan upplevs inte främja entreprenöriellt tänkande, utan fokuserar på akademiskt driv.*

Ingen av de unga entreprenörer som har intervjuats upplever att det pratas om företagande eller entreprenörskap i skolan. Det är en värld som de aldrig fått känna på, utan de har fått hitta den på eget håll. Vi har en aktiv verksamhet kring Ung Företagsamhet i länet. Fler och fler på gymnasiet driver UF-företag och det är på rätt väg. Samtidigt upplever de att det är trögjobbat, det tar lång tid för att skapa möjlighet att driva UF-företag på vissa program. Kanske framförallt på yrkesprogrammen, där vi hittar flest egna företagare i framtiden. UF upplevs fortfarande som en insats för ekonomprogrammen. Det är inte ekonomer som driver de flesta företag. Vi har en skev bild i skolvärlden kring hur en företagare ser ut.

På gymnasiet behöver Blekinges skolor ge ännu fler möjlighet att bedriva UF-företag. Helst alla. Det behöver en politisk vilja som sätter tonen för det. För det händer inte av sig själv, utan det landar då hos enstaka rektorer och lärare som tycker det är viktigt. Varje kommun bör sätta ett tydligt mål hur många av gymnasieeleverna på de lokala skolorna som ska ha drivit UF-företag.
Vid sidan av UF-företagande på gymnasiet bör också varje kommun ha minst en dag varje läsår riktat mot entreprenörskap, där både lokala och mer nationellt framgångsrika entreprenörer kommer och inspirerar. Det här skulle med enkelhet kunna vara ett samverkansområde för skolorna där man kan göra gemensam sak för att minska kostnader.

På grundskolenivå har också Ung Företagsamhet bra material för att arbeta med entreprenörskap. Det finns också andra organisationer som arbetar med detta. Här behöver entreprenörskap finnas med som en röd tråd genom hela grundskolan. Dels genom att träna det laterala tänkandet, men också att få inspiration och kunskap om företagande. En viktig del är att börja fokusera på övergri-

pande frågor, kring elevernas egen roll i det framtida samhället. Grundskolan behöver ge eleverna fler verktyg, inte bara kring entreprenörskap. De behöver också arbeta med att bredda elevernas kunskap om arbetsmarknad, stärka kunskaperna kring elevernas egna förmågor och ge dem verktyg för att klara livet utanför skolan. Det krävs mod av den politiska ledningen i varje kommun att börja förändra detta, men det är en absolut nödvändighet för att dagens unga ska kunna bygga vidare på vårt samhälle. Entreprenörskap i skolan är en viktig del av detta.

Många skolor har PRAO-veckor. Varför inte också ha entreprenörskapsveckor? Entreprenörskap är så mycket mer än företagande och det går att koppla till alla skolämnen på ett eller annat sätt. Där eleverna får arbeta med verkliga problem och använda olika skolämnen för att angripa dem. Läs mer om det under punkt 3.

Entreprenöriellt lärande finns med i läroplanen. Det skall arbetas med detta i skolorna. Samtidigt får inte de som studerar till lärare någon utbildning i det. Entreprenörskap handlar mycket om mod. Skall du som pedagog vara modig att låta eleverna vara modiga, måste det finnas en trygghet. Är du trygg i något, är det lättare att vara modig. Kunskap i entreprenöriellt lärande skapar trygghet för pedagogen, som i sin tur kan vara modig att arbeta mer med ämnet. Det här är inget Blekingeproblem, det är ett nationellt problem, men det behöver nämnas.

### Skapa lokala mötesplatser och samla kompetensen

Återkommande i intervjuer är att det är ensamt att vara företagare. Vi ser också att framförallt unga vill driva företag med andra. Samtidigt upplever de som intervjuats att stödet från framförallt kommunen är dåligt, men också från andra aktörer. Här finns det en möjlighet att slå två flugor i en smäll.

Inrätta en HUB/Inkubator/kontorsplatser i varje kommun där det för en billig peng går att arbeta ifrån. Platsen behöver nödvändigtvis inte bara rikta sig till unga entreprenörer, då flera som intervjuats tyckte det var viktigt med utbyte över generationsgränserna. Bra kontorsplatser, tillgång till mötesrum, kopiator, skrivare och en kaffemaskin. Och gratis wifi/uppkoppling såklart. Det är ungefär allt som behövs. Låt ett gäng unga entreprenörer vara med och utforma lokalerna som de vill och låt lokala företagare sponsra med inredningen.

*Vi behöver skapa möjligheter för fler att träffas, nätverka och få en samhörighet med andra.*

Här finns möjlighet att samverka med företagsorganisationer m.fl. för att medfinansiera lokalen, men det bör vara kommunen som tar huvudansvaret. Lokalen bör också bli naturlig plats för aktörer som har som uppgift att stötta entreprenörskap och företagande. Näringslivskontor, Nyföretagarcentrum, Ung Företagsamhet, Arbetsförmedlingen, bör ha stående tider där de finns på plats i lokalerna och kan stötta upp kring olika frågor. Det kan också skapa positiva bieffekter kring samverkan, då dessa aktörer också får en naturlig mötesplats med varandra.

Entreprenörerna som använder lokalen kan också i utbyte mot att få vara där agera som mentorer för UF-företagare, föreläsa på skolan osv. Vilket gör att vi får ett naturligt arbete i skolan utan att det krävs någon större ansträngning och till låga kostnader.

### Bjud in unga till att lösa verkliga kommunala problem

Kommuner och andra offentliga verksamheter står inför massiva framtida utmaningar. Utmaningar som måste lösas för att vi i framtiden ska kunna fortsätta ge en bra service till medborgarna. I ett par intervjuer med både egna företagare och de som hjälper unga entreprenörer kom förslaget upp att involvera ungdomar i dessa utmaningar. En sorts lokala hackatons där ungdomar får i uppgift att försöka lösa olika samhällsutmaningar på ett kreativt sätt.

Det här har flera fördelar. Dels skapar det ett samhällsengagemang bland unga, något som riskerar att gå förlorat. Det skapar också ett entreprenöriellt och kreativt arbetssätt som ungdomarna senare kan ha stor nytta av. Det skapar också en känsla av delaktighet. För de offentliga verksamheterna finns det dessutom kreativa lösningar på befintliga problem, utan att behöva betala dyra pengar i konsultarvoden mm.

Om kommunledningar börjar bjuda in grundskola och gymnasieskola för att samverka kring kommunala utmaningar kommer det skapa helt nya synsätt. Det här kräver ordentligt med mod hos de med makt. För bjuder du in ungdomar, då måste du också vara beredd att ta emot lösningarna och implementera dem. Annars faller allt. Vi behöver alltså modiga ledare.

Exakt hur de här forumen ska se ut kan diskuteras. Det kan vara i form av tävlingar, där bäst lösning vinner ett pris. Tänk på att en bra lösning kan spara miljoner i kostnader, så det finns en ekonomisk vinning att stimulera med bra priser. Ett annat sätt är att bjuda in befintliga unga entreprenörer alternativt unga som vill driva UF-företag och ge dem ett par samhällsutmaningar att fundera över. Kommunen kan sedan använda dessa företagare till att arbeta med lösningen. Även här krävs det mod hos ledarna i respektive kommun att våga bjuda in unga till bordet. Ställs rätt frågor finns det en enorm potential i att få bra lösningar. Exempelvis, hur skapar vi världens bästa äldreomsorg? Vi behöver överlag bjuda in våra medborgare mer i dialogen och här finns en möjlighet att enkelt skapa den med unga. De har vi redan samlade genom skolan och är en målgrupp som inte har begränsats  i sitt tänkande.

Det finns exempel på företag som använder sig av ungdomar på detta sätt. Där de bjuds in och utmanas i olika utmaningar som företaget står inför. Sedan premieras de ungdomar som kommer med bäst lösningar. Det följs också upp hur det har gått, så att ungdomarna får återkoppling på sina lösningar. Varför inte göra det här i kommunerna? Vad finns det att förlora? Prestige möjligtvis, men det är ett billigt pris att betala!

Börja vi engagera ungdomar i samhällsfrågor, så kommer de växa upp och känna sig delaktiga. De förstår att de har en roll att spela i vårt samhälle. De blir inkluderade och det skapar både lyckligare medborgare, men framförallt skapar det medborgare som vill driva samhällsförändring, genom företagande, projekt, politik eller anställning. Det är det viktigaste av allt!

## Vad behöver förändras så att näringslivet anställer fler ungdomar?

För att få en fungerande arbetsmarknad för unga spelar näringslivet en avgörande roll. De flesta jobb som finns i Blekinge finns inom den privata sektorn. Många av de personer inom näringslivet som intervjuats under projektets gång ger samma bild. Det finns behov av att rekrytera, men det är ofta svårt att hitta rätt arbetskraft. Ofta kan det handla om att inte rätt kompetens finns tillgänglig, vi har alltså en brist mellan arbete och arbetskraft i formella kunskaper. Det är dock inte hela bilden. Det finns också en hel del av arbeten som inte kräver utbildning, men där det ändå är problematiskt att hitta rätt personal. Här har vi i Blekinge vår största utmaning, vi behöver ha fler människor som har ”rätt” attityd som företagarna uttrycker det. Personer som har den grundläggande förståelsen för hur ett företag fungerar, sin egen roll i samhället och i företaget, samt vissa basala egenskaper som att komma i tid, uppträda vänligt, viljan att arbeta osv.

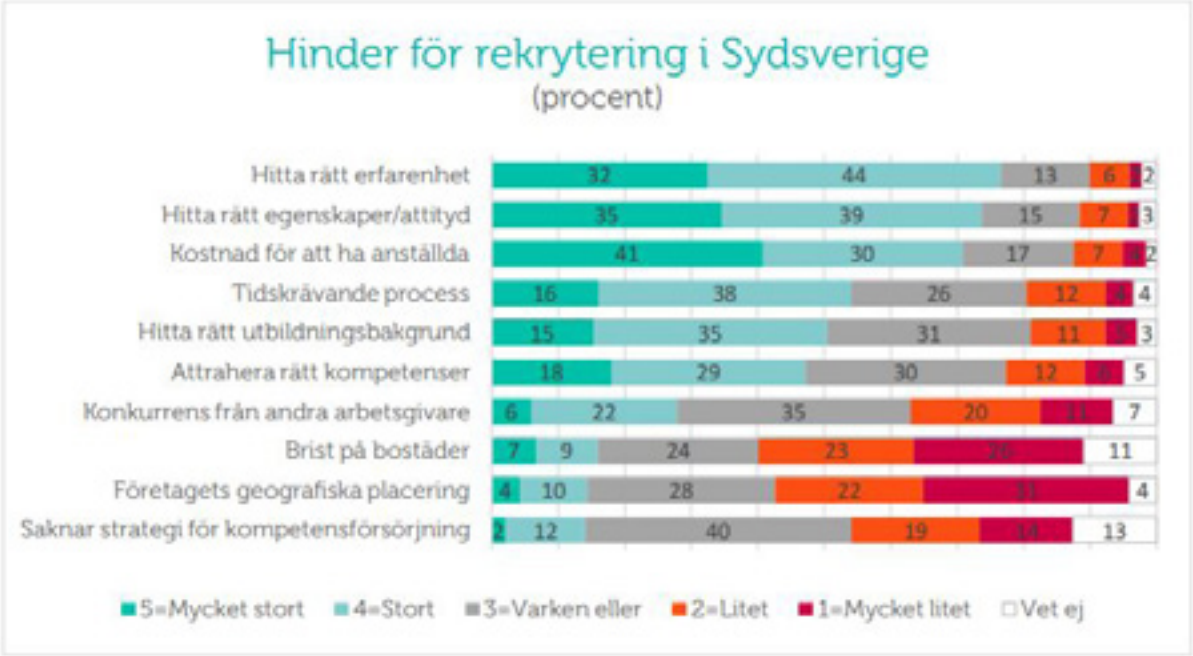
### Företagens syn på att anställa ungdomar

Inget av de företag som intervjuats har varit negativt inställda till att anställa ungdomar. Tvärtom ser de flesta det som viktigt. De ser att det fyller en större funktion än bara jobbet. Problemet sitter inte där. Många av företagen anställer ungdomar och oftast fungerar det bra.

Problemet enligt näringslivets syn är framförallt ungdomarnas oförståelse för arbetslivet, vad som krävs på en arbetsplats. Vad de flesta skulle kalla rätt attityd. Det här framkommer i de flesta av intervjuerna och också i de rapporter som tagits del av kring rekryteringsbehov och kompetensförsörjning. Rätt attityd upplevs nästan som lika stor kompetensbrist idag som brist på personer med rätt yrkeserfarenhet gör. Det upplevs som ett större problem än att hitta personer med rätt utbildning.

*Diagram från Svenskt Näringslivs Rekryteringsenkät 2018 (Länk till rapporten finns i bilaga 2)*

Även om problemet med rätt attityd spänner över alla åldrar, är det vanligt hos ungdomsgruppen. Oftast upplevs ungdomar bättre drillade kring sina rättigheter. Exempelvis finns det åtminstone en gymnasieskola i Blekinge som varje år har besök av LO, som informerar om sin verksamhet. Tre gånger får alltså eleverna kunskap om rättigheterna. Samtidigt som näringslivet eller arbetsgivar-




*Hinder för rekrytering i Skåne och Blekinge ur Företagarnas rapport - Det är attityden dumbom: Rätt attityd är avgörande vid rekryteringar*

representanter inte alls kommer ut på samma sätt. Vilket gör att det riskerar skapa en skev bild kring rättigheter och skyldigheter som anställd.

Företagare som intervjuats upplever ungdomar som vilse. De vet dels inte vad som krävs i arbetslivet. Basala saker som att komma i tid, att göra sitt bästa eller vad som gäller kring sjukregler mm. De upplevs också som vilse i sig själva många gånger. De mår dåligt psykiskt, saknar riktning framåt och är inte beredda att ge saker en chans. De tröttnar snabbt om inte allting är lustfyllt.
Det här är i grunden inget Blekingeproblem, det är både ett nationellt och ett globalt problem. Speciellt i västvärlden. Det finns flera framstående forskare och föreläsare som pekar på detta. Där vi har en generation som vill göra skillnad, men som inte har tålamodet att arbeta den tid det tar för att göra skillnaden.

Utifrån den fördjupade målgruppsanalysen som gjorts i Blekinge kring unga i utanförskap är upplevelsen att nästintill alla ungdomar vill göra skillnad. De vill arbeta och vara en del av samhället. Det handlar alltså inte om viljan, deras varför är tydligt. De vet att de skulle må bättre av ett arbete. Problemet sitter istället i vad och hur de ska agera för att kunna göra skillnad och kunna göra det på sikt. Vilket då också är problemet för näringslivet. För de tar emot ungdomar som inte fått någon träning i de delarna. Där det finns enskilda företagare som tar sig tiden att försöka hjälpa dem hitta sin väg. I de flesta fallen finns inte den tiden,  eller resurserna, vilket slutar i en dålig erfarenhet för både ungdomen och för företaget. Här behöver vi göra mycket mer i ett tidigare skede. Skolfrågan har kommit upp i nästan samtliga intervjuer med både personer från näringslivet som från arbetsmarknadspersonal.

## Näringslivets bild av Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen får både ris och ros av de som intervjuats. Enkelt skulle det kunna beskrivas precis som med ungdomarna. En del handläggare på Arbetsförmedlingen fattar. Andra handläg-

gare fattar inte näringslivets villkor och servicebehov. De som upplever Arbetsförmedlingen som positiv och där de upplever sig få bra hjälp är företag som har en bra personlig kontakt med en specifik arbetsförmedlare. En förmedlare som är serviceinriktad och utgår från företagens behov. En förmedlare med rätt attityd helt enkelt.

I de flesta andra fall rör det sig om att de haft kontakt med Arbetsförmedlingen, men där de antingen inte fått ett gensvar alls, får svar först långt senare eller upplever sig dåligt bemötta. Ett exempel var ett företag som hade rekryteringsbehov och hade identifierat en kandidat där det också fanns ett anställningsstöd kopplat till personen. Företaget behövde få igång personen snabbt. Personens handläggare var på semester och vid kontakt med en annan förmedlare så fick man som svar att hen inte kunde göra något utan man fick vänta på att vederbörande var tillbaka från semestern. Vilket var två veckor fram. Det här är tecken på oförståelse för företagens villkor och Arbetsförmedlingens kunder. Vi kan se i Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät att många företag vänder sig till Arbetsförmedlingen vid rekryteringar, men det är också i de fallen man upplever det svårast att hitta rätt och att det fungerade dåligt.

*Diagram från Svenskt Näringslivs Rekryteringsenkät 2018 (Länk till rapporten finns i bilaga 2)*

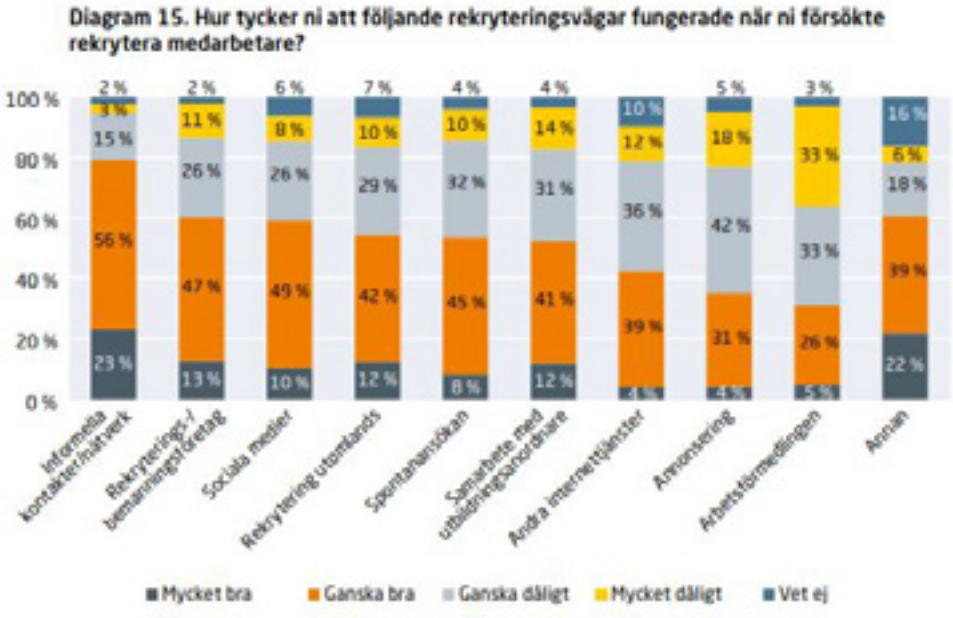



*Diagram från Svenskt Näringslivs Rekryteringsenkät 2018 (Länk till rapporten finns i bilaga 2)*

66 % av företagen upplever att Arbetsförmedlingen fungerade ganska eller mycket dåligt när de försökte rekrytera medarbetare. När det gäller rekrytering av unga uppger flera företag i intervjuer, att de istället vänt sig till Navigatorcentrum eftersom de upplevs snabbare och ha närmare relation med ungdomen. Det här beror också delvis på att flera företagare som intervjuats har rekommenderats av de lokala Navigatorcentrum som finns. Det skall inte ses som att företagare överlag ser detta som en rekryteringsväg.

### Näringslivets bild av kommunen

Perspektivet i projektet har rekrytering som fokus och då främst av unga. Det gör att etableringar, expansionsplaner, bygglov mm. inte har varit i fokus. Även om den hanteringen är extremt viktig att sköta på ett bra sätt för att skapa fler jobb för unga och för andra. Nya företag och etableringar är en viktig del för att få fler jobb.

Navigatorcentrum har kommit upp i flera intervjuer. Några företag vet knappt vad det är, medan andra har haft ett nära samarbete. De företag som träffats och som har haft ett samarbete har varit väldigt nöjda. Det har varit en extra kanal att hitta personal. En del har fått ungdomar skickade till sig vid rekryteringsbehov, andra har varit och informerat på Navigatorcentrum.

Den stora delen som kommit upp i nästintill varje intervju, inte bara i näringslivet, utan också politiken och tjänstemän inom arbetsmarknad, är skolan. Och ur näringslivsperspektiv är det allt som oftast en negativ bild. De upplever att det är dålig samverkan mellan skola och arbetsliv. Nästan alla företagare som intervjuats har sagt att de gärna skulle komma ut i skolorna, ta emot studiebesök osv. Problemet är att ingen frågar och att det upplevs som skolans ansvar att bjuda in. Skolorna har ansvaret för att hitta en röd tråd kring arbetsmarknad så att eleverna är rustade för verkligheten när de lämnar skolan.

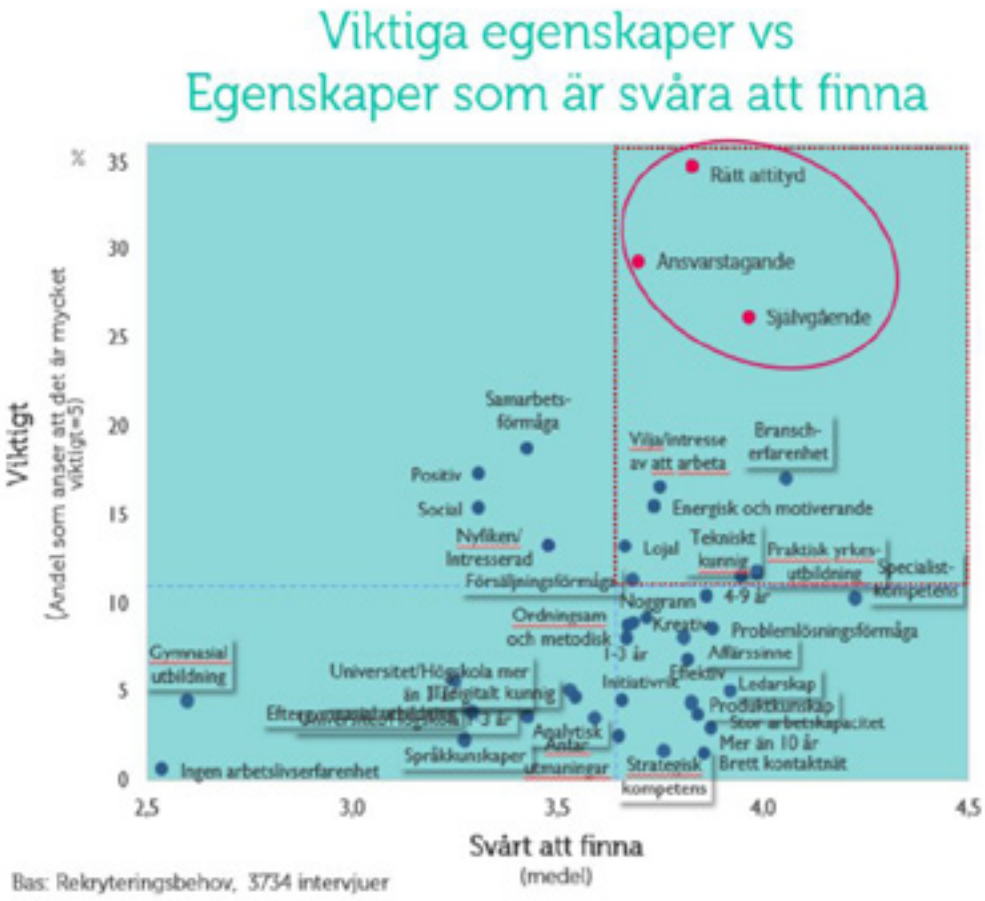
De upplever också att ungdomarna saknar förståelse för arbetslivet när de slutar skolan. De upplever att de brister i basala kunskaper, ibland rent yrkesmässiga, trots att de kanske gått ett yrkesprogram med den inriktningen de fått jobb inom. De upplever att ungdomarna har dålig självkunskap och ett dåligt mående. De har inte verktyg för att hantera sitt eget liv.

Det går inte att undvika, men för att bredda ungas arbetsmarknad och förbättra ungdomars möjligheter för att få anställning i företag kommer det handla om att förändra arbetet i skolan. Det kommer vara helt avgörande för vår framtida arbetsmarknad.

Det ska tilläggas att flera yrkesprogram upplevs bra, problemet där är oftare att det är för få elever. Och sedan finns det ett undantag på de lite mer teoretiska (det kan finnas fler, men ett har lyfts fram från olika håll) och det är Handelsprogrammet på Knut Hahn i Ronneby. Där de för ett par år sedan tänkt om från grunden och skapat en utbildning med ett extremt tydligt fokus på att eleven skall vara rustad för verkligheten den dagen skolan slutar. Där det kontinuerligt är arbetsgivarkontakter, där ungdomarna får söka sina praktikplatser på samma sätt som vi söker arbete. De får gå på arbetsintervjuer, olika arbeten i skolan kopplas till företag osv. Här har vi en modell att titta på i övriga Blekinge för att skapa den moderna skolan, både på grundskole- som gymnasienivå.

## Vad kan Arbetsförmedlingen och kommunen göra annorlunda för att hjälpa företagen att anställa fler ungdomar?

Attityd, attityd och mer attityd. Vikten av att ha rätt attityd är grunden både till ett lyckligt liv och till att lyckas på arbetsmarknaden. Det cirkulerar då och då bilder på sociala medier med saker som inte kräver utbildning. Som att komma i tid, engagemang och att ha rätt attityd. Fast om du aldrig får lära dig vad rätt attityd innebär? Vad om du aldrig får veta att du kan förändra din attityd och ditt förhållningssätt? Då riskerar du bli ett offer för dina egna tankar. Hur kan vi begära av unga människor idag, att de helt enkelt skall veta vad rätt attityd innebär? Att de ska veta hur de jobbar med sin egen attityd? Att de ska få veta att det är den viktigaste faktorn för att få ett arbete? När de i 12 år i skolan aldrig har fått träna på det, lära sig vad det innebär. Nedan finns en bild vilka egenskaper som var viktiga vid en rekrytering och hur svåra de upplevdes vara att hitta.
Ta exemplet självgående som var en av de tre viktigaste och också en av de mest svårfunna. Genom hela skoltiden har unga människor blivit tillsagda när de skall vara i skolan, vilket ämne de skall läsa, vilka sidor de skall räkna, när de ska äta, när de får gå på toaletten och massor av annat. De är extremt drillade i att lyda under en struktur. För att en dag bara släppas ut från skolan och förväntas vara självgående. De har inte fått någon träning i det, överhuvudtaget.




***Figur 8.*** *Vilka egenskaper, förmågor, erfarenhet och utbildningsnivå har ni efterfrågat i samband med den senaste eller kommande rekryteringen? Hur viktiga är dessa för tjänsten och hur svåra var dessa att finna?*

*Diagram från Företagarnas rapport - Det är attityden dumbom: Rätt attityd är avgörande vid rekryteringar (Länk till rapporten finns i bilaga 2)*

Det har genom intervjuerna med företag och företagarorganisationer blivit tydligt att det finns en hel del jobb, även okvalificerade. Däremot är det brist på unga som kan ta dem. Trots att vi fortfarande har en av landets högsta ungdomsarbetslöshet.

Den målgruppsanalys på unga som är gjord i länet, visar en bild av unga som mår dåligt, upplever en sorts inlärd hjälplöshet och ser inte sin egen roll varken i samhället eller arbetslivet. Den här bilden delas till stor del av näringslivet. Inte så, att det inte finns massa fantastiska ungdomar som är ute och jobbar, däremot upplevs det just nu i brinnande högkonjunktur att de som står utanför inte klarar av att ta ett reguljärt jobb. I de intervjuer som gjorts har det i många fall framkommit att ungdomar har brist i attityden. De är inte beredda att ta de jobb som erbjuds, de har svårt att hålla tider, de sjukanmäler sig oftare, de tar inte egna initiativ, de kräver mycket handledning osv. De har helt enkelt inte förståelsen för hur ett jobb fungerar och vilka skyldigheter de har gentemot en arbetsgivare.

I intervjuer har det också kommit fram att många av de unga som anställs lider av psykisk ohälsa. De brottas med vem de är, vad de vill osv. De är ändå drivna och klarar under perioder ett jobb, men frånvaron är för stor. Vi vet att psykisk hälsa också har sin grund i attityd. Ser du dig själv som en person som kan påverka ditt eget liv, kan se att du har val att hantera det som händer dig osv. kommer du med mycket högre sannolikhet att må bra. Problemet här är att de grupper som upplever psykisk ohälsa också har svårare att komma in på arbetsmarknaden. Vilket gör att den interna bilden riskerar att stärkas av att inte ha någon egen påverkan på sitt eget liv och sin egen situation. Vilket cementerar utanförskapet. Här gör Navigatorcentrum stora insatser, men vi skulle behöva se till att dessa ungdomar aldrig hamnade i närheten av cementen från första början.

*Vi kan aldrig begära av näringslivet att de tar ansvar för personer som inte klarar av arbetsmarknadens krav. Vi behöver andra lösningar.*

Vi kan aldrig kräva av näringslivet att ta så stort ansvar att de anställer personer som kostar hundratusentals kronor varje år, som sedan inte presterar. Det finns företag som tar det ansvaret ändå, men det är för de flesta inte hållbart. För den gruppen som står utanför idag behövs i stora delar helt andra insatser för att de ska kunna göra insteg på arbetsmarknaden. Då är kommunal verksamhet en större möjlighet i första steget, genom att öppna upp för fler jobb som inte kräver utbildning och med mer stöttning. Nej, vi behöver långsiktiga lösningar, som får fram välmående ungdomar som förstår sin roll i samhället och sin roll på arbetsmarknaden. Därför kommer den stora delen av vad kommuner och Arbetsförmedlingen kan göra vara fokuserad på skolan. Det är ett måste att förändra arbetet i skolan för att våra framtida ungdomar skall kunna möta arbetsmarknaden. De ungdomar som står utanför arbetsmarknaden idag, det är i stora delar inte deras fel att de inte känner sig själva eller ser sin roll i samhället. De har haft fullt upp med att överleva i ett defekt skolsystem som fokuserar mer på läroplanen än att skapa människor som kan stå på egna ben och må bra. Vi behöver omskapa systemet i skolan, oavsett om läroplanen ändras eller ej. Vi behöver hitta lösningarna, få in den verklighet som ungdomar kommer möta efter skolan, in i skolan. Vi behöver göra ungdomar nyfikna på sig själva och sin omvärld, genom exempel och stöd. Annars kan vi hitta på en miljon lösningar som ser fina ut

på papper, som traineejobben, men som är verkningslösa för att vi fostrat unga som mår dåligt och inte kan ta steget in på arbetsmarknaden.

De företag och organisationer som har intervjuats vill ta större ansvar, de vill bidra. De gör det redan på många sätt, men de behöver få tillträde till skolans värld. Vi behöver bli bättre på att koppla samman arbetsmarknad och entreprenörskap med skolan. Vi behöver bli bättre på att koppla samman fler delar av livet med skolan, exempelvis privatekonomi, hälsa och välmående. Fast det är en helt annan rapport. Här kommer vi i första hand att fokusera på vad vi kan göra för att rusta ungdomar inför framtida arbete.

De flesta av oss som jobbar med arbetsmarknadsfrågor i Blekinge har hört att en niondeklassare känner till 30 yrken när hen slutar grundskolan. Enligt SCB har vi 8000 olika yrken i Sverige, varav många kommer försvinna och nya kommer till. Här går varje år tiotusentals unga ut ur grundskolan och gör sitt första stora framtidsval, gymnasievalet, baserat på att de känner till mindre än 0,5 % av alla de yrken som finns. Lägg till det faktum, att vi under grundskolan arbetar (inte överallt) väldigt lite med elevernas självkunskap, deras styrkor och deras utvecklingsområden. Akademiska styrkor och utvecklingsområden, ja, men inte personliga styrkor eller egenskaper som världen efter skolan efterfrågar. Om du inte vet vem du är och vad du är bra på, samtidigt som du ska göra ditt livs största val baserat på 0,5 % av den tillgängliga informationen. Hur kan vi vara överraskade att unga mår dåligt och hoppar av gymnasiet? Har du aldrig fått veta att det är din attityd som är avgörande både för ditt välmående och för att lyckas på arbetsmarknaden, hur ska du då kunna förstå verkligheten som vuxen?  Det är kommunernas ansvar att förändra detta, annars kommer vi i Blekinge få en stor grupp ungdomar som inte tar sig in på arbetsmarknaden och belastar samhällsekonomin genom hela livet. Vi kommer inte ha tillräckligt med personal i varken offentliga organisationer som i näringslivet. Och de unga som fattat, vill ta sig härifrån för att deras skolgång gav inte de svar de behövde finna.

*En niondeklassare känner i snitt till 30 av de 8 000 yrken som finns i Sverige. Hur kan vi begära att de skall göra ett korrekt val?*

## Handlingsplan och konkreta åtgärder

### Anställ en person med ansvar för samverkan skola och näringsliv

Genomgående för de företagare och organisationer som har intervjuats till rapporten är att de alla är intresserade av att ta mer ansvar kring att stötta upp i frågor kring entreprenörskap och arbetsmarknad i skolan. De vill göra mer, men upplever inte att de kan vägarna in i skolan eller har makten att bjuda in sig själva. Viljan finns, men vägen dit saknas.

De flesta som intervjuats har ingen kontinuerlig kontakt med skolorna. Det kan vara vid enstaka tillfällen, förutom i de fall då det rör sig om hantverksyrken och de tar emot praktikanter från yrkesprogrammen.

Det här går också i linje med de kontakter skolan gör. Finns det en länk till näringslivet handlar

det allt som oftast om en praktiksamordnare med uppgift att få eleverna ut i företagen, men sällan få företagen in i skolan. Det finns få undantag och embryon till ansatser, men det finns en stor utvecklingspotential.

Ett önskemål som kommit fram är att det fanns en person anställd i kommunen, med speciellt ansvar för samverkan mellan skola och näringsliv. En person som har förståelse för skolvärlden och för näringslivets villkor. Som kan öppna dörrar för företagen in i skolan, arbeta fram en röd tråd kring arbetsmarknad och näringsliv i skolan och sedan praktiskt skapa de möjligheterna. Under nästa rubrik utvecklas ett tänkbart koncept på hur det arbetet kan gå till.

Önskemål från näringslivet finns att en person i kommunen har ansvar för samverkan mellan skola och näringsliv.

En anställd för att skapa samverkan mellan skola och näringsliv kan ha följande ansvarsområden:

- Skapa återkommande event där företag kommer och berättar om sin verksamhet för elever. En timme, tre företag som har körts på flera av våra Navigatorcentrum skulle fungera lika bra i skolmiljön.
- Skapa studiebesök för lärare och elever på olika arbetsplatser
- Boka in och schemalägga olika yrkeskategorier som kommer och berättar om sitt jobb för klasserna. Alternativt det amerikanska Career Day där föräldrar får komma och berätta om sitt arbete.
- Ansvara för arbetsmarknadskunskap i skolan.
- Boka in Arbetsförmedlingen och offentliga aktörer för att informera om deras verksamhet.
- Tillsammans med Studie- och yrkesvägledare arrangera utbildningsmässor och framtidsmässor.
- Skapa branschråd eller näringslivsråd med strategiskt fokus på framtida kompetensförsörjning

Det finns naturligtvis mer som går att göra, men det här är en grund. Beroende på kommunstorlek och ambitionsnivå kan nödvändig tjänstgöringsgrad variera. I en mindre kommun skulle det kunna räcka med en halvtidstjänst, med lämplig placering på näringslivsenheten. I Karlskrona skulle det kunna behövas två personer för att täcka behoven. Det beror lite på vilka etablerade kontakter som finns. Det är också viktigt att poängtera att det här inte enbart skall vara riktat mot gymnasieskolorna, utan vi behöver också göra mycket mer insatser genom grundskolan.

Nedan presenteras ytterligare en insats gällande att stärka elever, öka förståelsen för arbetsmarknaden, träna på sin attityd och lära känna sig själva. Det är ett sätt att göra det och det finns ett otal varianter som kan prövas. Stödmaterial finns från flera olika organisationer. Det går att lägga till och dra ifrån olika moduler som skulle kunna passa.

## Arbetsmarknads- och självkunskap i skolan, en röd tråd

En elev som slutar årskurs 9 känner till 30 yrken av 8 000. En elev i årskurs 9 har i skolan sällan fått lära sig vilka egenskaper de har som är styrkor på arbetsmarknaden, hur de kan träna sin attityd för att må bra och lösa nycklarna till ett framtida jobb. Den här idén, som projekt (skrivet som projekt i texten) eller ordinarie verksamhet, är till för att möta båda de utmaningarna.

### Syfte

- Att genom coachning motivera och stärka eleverna i deras förståelse om sina egna förmågor och styrkor samt att ge dem en bred förståelse och kunskap i arbetsliv och entreprenörskap
- Att öka välmåendet hos eleverna
- Att genom coachning få elever att nå kunskapsmålen i skolan och genom det få en större andel elever som avslutar både grundskolan och gymnasiet med fullständiga betyg
- Att genom koordinering, inspiration och information om framtidens bristyrken uppmuntra och påverka elever att i större utsträckning välja utbildningar som leder till dessa yrken
- Att hitta en arbetsmetod och organisationsstruktur som fungerar och som efter projektets slut kan implementeras som en naturlig del av skolarbetet

### Mål

Målen behöver konkretiseras utifrån SMART-modellen, men det är upp till varje kommun att göra det. Följande målinriktningar bör finnas med:

- Att samtliga elever som deltagit i projektet har fått en större inblick i arbetslivet
- Att samtliga elever har fått en ökad självkännedom och förståelse för sin egen roll
- Att en högre andel elever i grundskolan når kunskapsmålen och blir behöriga till ett gymnasieprogram
- Att färre elever hoppar av eller ej påbörjar gymnasieskolan
- Att hitta en arbetsmetod och organisationsstruktur som fungerar och som efter projektets slut kan implementeras som en naturlig del av skolarbetet
- Att fler företag engagerar sig i skolan
- Att fler elever väljer gymnasieprogram där det räknas finnas en brist på arbetskraft i framtiden

I ett samhällsperspektiv så finns det också möjlighet att sätta effektmål men som blir på längre sikt och väldigt svåra att följa upp utifrån vad projektet egentligen har bidragit med, exempelvis:

- Lägre ungdomsarbetslöshet
- Fler som väljer att studera vidare i eftergymnasiala studier
- Fler unga som startar företag

### Projektbeskrivning

Projektet är byggt i två delar som samspelar med varandra för att nå så bra resultat som möjligt.

*Del 1*

Den första delen är att ge eleverna en bred förståelse och kunskap i arbetsliv och entreprenörskap. Det görs säkert en del bra i skolorna redan idag och första steget blir att kartlägga detta. Det vi vill skapa är en röd tråd genom hela grundskolan och gymnasiet så att eleverna har en förståelse för de

oändliga val de har efter studierna, vad som krävs av dem för att få ett jobb, vad som krävs på en arbetsplats och inspirera dem till att hitta nya yrkesområden som de inte själva har tänkt på. Tanken är här också att ur ett större samhällsperspektiv lyfta in framtidens bristyrken, vad som krävs i de yrkena och också hur elever kan tänka för att bli framgångsrika i sitt arbete under hela sin yrkeskarriär. Detta skapar vi genom att bygga ett helhetskoncept där detaljerna i ett senare skede arbetas fram när kartläggning av vad som görs redan idag är klar. En grundstomme är dock enligt följande i de olika stadierna:

*Förskoleklass-Årskurs 3*
Här introduceras eleven för våra vanligaste yrken på ett enkelt och naturligt sätt. Minst två gånger per termin kommer antingen en företagare/yrkesverksam ut till skolan och berättar om sitt arbete eller också kan klasserna besöka arbetsplatsen. Här kan föräldrar tillfrågas om de kan komma och berätta om sitt yrke. Det går också att ta kontakter med några av våra vanligaste yrkeskårer som dessutom ofta är barns drömjobb, exempelvis polis, brandsoldat, sjuksköterska, fotbollsproffs, snickare, butiksbiträde, bilmekaniker osv. Till detta kopplar vi på Ung Företagssamhets koncept Vårt Samhälle (för mer information om Ung Företagsamhets olika koncept, se länk i bilaga 2) som främst riktar sig till årskurs 1-5 som är byggt på fem moduler. Vi matchar de yrken som passar utifrån den modul klassen arbetar med.

*Årskurs 4-Årskurs 6*
Här fortsätter arbetet med Vårt Samhälle under de första två läsåren. Minst två gånger per termin fortsätter klassen att få lära sig mer om olika yrken, men nu börjar vi bredda och titta på yrken som inte är lika vanliga. En del av dessa kan räknas som framtidsyrken. Det kan vara yrken som vindkraftstekniker, undervattenssvetsare, dansare, kameraman, arkitekt osv. I årskurs 6 kopplas även Ung Företagsamhets Se Möjligheterna på som sedan löper med fem moduler fram till grundskolans slut. I det konceptet får eleverna börja lära sig mer om entreprenörskap, kreativt tänkande, uppfylla behov, sina egna egenskaper och värderingar med mera. Den delen är också tänkt att kopplas samman till del 2 av projektidén. Under årskurs 6 bör också en egen företagare komma och berätta om hur det är att vara entreprenör.

*Årskurs 7-9*
Här fortsätter Ung Företagsamhets Se Möjligheterna under alla tre årskurser. I årskurs sju kopplas också ett fadderföretag till varje klass där klassen en gång per termin gör ett studiebesök på företaget och där någon från företaget en gång per termin kommer till skolan och informerar. Här kan det finnas olika syften med besöken. Ett syfte är för eleverna att kunna se hur en arbetsplats ser ut, vilka yrken som finns på arbetsplatsen och hur arbetet fungerar. Ett annat syfte är också att från företagets sida kunna berätta om vad som krävs för att få arbete hos dem, hur de tänker när de rekryterar personal, hur ett företag praktiskt fungerar osv. Fadderföretaget följer sedan klassen genom resten av grundskolan. Med lite tur kan också eleverna ha skapat en sådan kontakt att de får sitt första sommarjobb på företaget. Under vårterminen under årskurs 8 och höstterminen under årskurs 9 skall elever med speciella yrkesintressen få möjlighet att göra individuella studiebesök på arbetsplatser med just de yrkena. Projektet skall kunna tillgodose och skapa de kontakterna. Under årskurs 8 kan också konceptet Arbetsmarknadskunskap i skolan användas. (Se bilaga 2 för

länk till mer information) Tillsammans med Studie- och Yrkesvägledare skall eleverna få möta de gymnasieskolor som ligger i närheten och få höra vilka program och möjligheter som finns på respektive skola. På vårterminen i årskurs 8 skall en framtidsmässa ordnas, alternativt besökas i samarbete med en kommun som redan arrangerar en sådan. Här skall olika yrkeskategorier få informera om sina yrken, vad de praktiskt gör om dagarna, vilken utbildning som krävs och försöka ge en så klar bild av verkligheten som möjligt. Allt det eleven fått med sig från grundskolan skall sedan knytas ihop till en individuell handlingsplan inför gymnasievalet som görs tillsammans med en coach och/eller SYV. Återkommer till detta i del 2 av projektbeskrivningen.

*Gymnasiet*

Här görs det redan en hel del runtom i länet, men det går att göra mer. Det som känns självklart är att arbeta med UF-företag, och göra det ännu aktivare på yrkesprogrammen. I årskurs 1 och 2 skall också alla elever få hjälp med att söka sommarjobb/feriearbete. I årskurs 3 skall alla elever få information från Arbetsförmedlingen hur de kan stödja om eleverna blir arbetslösa efter gymnasiet. Alla elever skall också få lära sig att skriva CV, personligt brev och träna arbetsintervju. De skall också få individuell feedback på det samt tips om hur de bäst söker jobb. Alternativt arbeta utifrån det sätt som beskrivs under förslaget, längre fram i rapporten, kring förändrad praktik i skolan.

*Vi behöver öka ungdomars kunskap om arbetsmarknad och arbetssökande.*

*Del 2*

Del två handlar om att stärka eleven i deras egen motivation, förståelse om sina egna förmågor och egenskaper, samt att få alla att nå kunskapsmålen. De skall också få verktygen för att på bästa sätt kunna hantera sina egna liv i framtiden. I arbetet är det tänkt att det skall finnas coacher på skolorna som arbetar tillsammans med lärare och elever för att nå bästa resultat.

*Skillnaden mellan coach och mentor*

I skolan används idag ofta eller alltid mentorer för eleverna. Det i sig är en viktig del, men en coach skiljer sig åt. I ”Kan coachning öka elevers resultat i skolan?” förklarar Maria Gustafsson skillnaden såhär: ”En mentor är ofta en äldre, klok och erfaren person. Enligt Lauvås & Handal (2001) är mentorn också ofta en person som har varit yrkesverksam under många år medan adepten kan vara en yngre person utan yrkesvana. Mentorn fungerar som stöd, vägledare och lärare och kan ofta jämföras med en äldre vän som ska bygga en trygg lärmiljö. En mentor förmedlar sin visdom och är glad att kunna bidra till utveckling. Medan coachen uppmuntrar till självständighet, att ta ansvar, att vara sin egen lärare och att kunna lita på sig själv, så ger mentorn vägledning, konkret information och är rådgivande för adepten. (Berg, 2008). När det gäller förhållandet mellan coach och coachee så är det inte nödvändigtvis så att coachen har mer kunskap i något ämne överhuvudtaget än den som blir coachad. Det handlar inte om att förmedla kunskaper utan om att få den som blir coachad att ta initiativ till förändring (Gjerde, 2004).” (Gustafsson 2011, länk finns i Bilaga 2)

*Förskoleklass-Årskurs 3*
Tillsammans med projektdel 1 så arbetar eleverna med det material som Ung Företagsamhet tillhandahåller. Ett lokalt arbetsmaterial skall också tas fram till lärarna som de kan använda till eleverna så att de på ett roligt och pedagogiskt sätt kan utforska sina egna tankar och idéer om arbetslivet och vårt samhälle.
*Årskurs 4-Årskurs 6*
Tillsammans med projektdel 1 arbetar eleverna fortsatt med det material som Ung Företagsamhet tillhandahåller och upp till årskurs 5 tas ett lokalt arbetsmaterial fram till lärarna, så att eleverna får fortsatt möjlighet att utveckla sina egna drömmar och tankar kring arbetsliv och liv efter skolan. I årskurs 6 när Ung Företagsamhets Se Möjligheterna drar igång kopplas det också in en coach till klassen som sedan följer klassen fram till grundskolan tar slut. Coachen leder arbetet i Se Möjligheterna. De skall också kunna coacha klassen i grupp samt kunna ge individuell coachning. Se mer under årskurs 7-9.

*Årskurs 7-9*
Projektdel 1 fortgår genom Se Möjligheterna och klassen fortsätter ha en coach som följer dem. Coachen leder arbetet i Se Möjligheterna och coachar klassen i grupp utifrån olika teman. Coachen skall också kunna ge individuell coachning till eleverna. Prioriterade är de som har svårt att klara sina kunskapsmål. Här skall coachen kunna gå in och hjälpa eleven att hitta sin motivation, reflektera, utveckla, bygga strukturer samt sätta individuella mål för att eleven skall klara sig bättre i de ämnen de har svårt för. Vid behov skall ett team kunna byggas kring eleven med mentor, coach, SYV, kurator och andra som kan behöva vara involverade. Coachen skall också tillsammans med SYV kunna vägleda och ge individuella råd angående gymnasieval, yrkesval osv. Inom Se Möjligheterna finns också moduler som fokuserar på varje elevs styrkor och egenskaper. Coachen får ansvaret för att leda dessa moduler för att på bästa sätt uppmuntra, hitta och inspirera varje elev att hitta sin väg i livet.

*Gymnasiet*
En coach på gymnasiet tar ansvar för att stötta upp de elever som har det svårt att nå målen, precis på samma sätt som det skett på högstadiet. Coachen arbetar också tillsammans med SYV och övrig personal att se till så att alla elever får en förberedelse för livet efter gymnasiet, kunna erbjuda individuell hjälp gällande jobbsökaraktiviteter, utveckling och funderingar kring framtiden osv. Coachen får också huvudansvar för att hålla kontakten med kommunens anställda i KAA (Kommunala Aktivitetsansvaret, för de ungdomars som hoppat av gymnasiestudierna) samt att tillsammans hitta en ny planering för de ungdomar som hoppat av. Coachen skall i sitt arbete kunna ha stor frihet att arbeta och anpassa sin tid, för att på så sätt kunna ge varje individ rätt stöd.

*Projektresurser*
De insatser som föreslås är ett exempel. Tanken är att sy ihop det med allt bra som redan görs idag. Det viktiga är att det blir ett helhetsgrepp och inte spridda insatser som inte leder någonvart. Vad gäller behovet av resurser, antal coacher, vad som behövs mer så är det en diskussionsfråga för varje kommun. Projektet kan göras väldigt stort, det kan också göras väldigt litet. Det skulle kunna bedrivas på både regional och lokal nivå.  På lokal nivå skulle det kunna brytas ned så att

enskilda skolor arbetar med projektet. Det som kan sägas är, att det i projektdel 1 krävs en företagssamordnare som styr upp kontakterna med näringsliv och yrken. Personen koordinerar samtliga insatser så att befintlig personal ej skall behöva få ytterligare ökad arbetsbörda. I projektdel 2 krävs ett antal coacher, hur många beror på projektets storlek. Till det kommer det krävas en projektledare och eventuellt en projektadministratör (om det bedrivs i projektform). Nästa steg om det finns ett intresse för idén är att kartlägga vad som görs idag och börja konkretisera idéerna, projektplanera och undersöka möjligheterna att söka projektmedel.

Skall det här bli möjligt behövs framförallt en vilja. En vilja hos politiker, skolledare och lärare. En vilja att se vikten av att vi får ungdomar som är rustade för arbetsmarknaden, istället för drillade i en teoretisk läroplansagenda. Det krävs en vilja att våga prova, att släppa in och se att det här kommer underlätta arbetet för alla på sikt.

### Gör om praktiken/PRAO i skolan

Det här borde, åtminstone teoretiskt, vara den enklaste åtgärden av alla att åtgärda. Den hade varit bättre för eleven, bättre för företaget som tar emot en praktikant och troligen också bättre för lärarna.

Idag har många elever PRAO eller praktik, även om vissa skolor har tagit bort det. Oftast har eleverna en eller två veckor där de praktiserar på en arbetsplats. Det här borde göras om till att eleverna istället var ute en dag i veckan, under en femveckors- eller tioveckorsperiod. Eller en dag varannan vecka under en hel termin.

*Praktik en dag i veckan skulle underlätta för både företag och elever.*

När en elev kommer ut på en PRAO som skall vara en vecka eller två har ofta arbetsplatsen svårt att hitta vettiga arbetsuppgifter för hela perioden. Ofta är eleverna så pass unga att de inte får göra vad som helst, utifrån säkerhetsaspekter. Många arbetsplatser har dock arbetsuppgifter som lämpar sig väl för en PRAO att göra, men inte för att fylla en eller två veckor. Därför kan det upplevas som ett stressmoment under tiden för den som tagit emot. Praktikanten får antingen för lite att göra eller arbetsuppgifter som upplevs meningslösa. Vilket riskerar att leda till passivitet hos praktikanten, en dålig erfarenhet av arbete och att arbetsplatsen inte längre vill ta emot praktikanter.

Görs systemet istället om, så att en elev är ute en dag varje eller varannan vecka, finns det möjlighet för en arbetsplats att samla på sig uppgifter under resterande dagar. Det finns alltid uppgifter som är lämpliga för en praktikant, men har de någon mening i arbetet kan de inte ligga och vänta i 51 veckor för att PRAO är i vecka 42. Däremot kan vissa arbetsuppgifter kanske ligga i en vecka, för att de är lämpliga att göra på torsdagen när praktikanten kommer. Då kan den dagen fyllas med meningsfulla arbetsuppgifter, utan att det blir ett större stressmoment för arbetsplatsen och det upplevs antagligen roligare för den på PRAO.

Det här bör också gynna eleven på flera sätt. Dels så får de en mer meningsfull PRAO/praktik och en bättre bild av arbetslivet. Dels ger det alla de elever som upplever skoltrötthet en kontinuerlig

paus från skolan. Vi har sett hemmasittare i skolan som blommat ut i sin praktikplats som hen haft två dagar i veckan, vilket har gjort att skolarbetet också blivit bättre. En PRAO en dag i veckan skulle skapa möjlighet till återhämtning. Inte för att arbete är någon vilostund, men för att det är en annan miljö och en annan form av hjärnkapacitet som behövs. Dessutom är det ofta mer praktiskt vilket också tenderar vara bra för skoltrötta elever.
För lärarna öppnar sig också större möjligheter till planering av lektioner, besök på praktikplatserna och en dag i veckan med lite mer tid att förkovra sig i arbetsmarknad. Den som möjligen skulle kunna lida av detta förslag är schemaläggaren och möjligtvis en praktiksamordnare som har svårt att tänka nytt. Förhoppningsvis brinner båda för att eleverna skall få ut mesta möjliga av sin tid i skolan. För det här kommer gynna både elever och företag. Det här kommer också på sikt skapa ungdomar med bättre förutsättningar och bättre erfarenhet av arbetsmarknaden, än vad vi har idag.

*Låt eleverna träna på verkligheten inför gymnasiepraktiken*
Ett tillägg till PRAO/praktik är att titta mer på det som Knut Hahn-skolan skapat på sitt Handelsprogram. Där eleverna får skriva en riktig ansökan och intervjuas av de potentiella företagen som ska ta emot dem på praktik. Här får eleverna en utmärkt möjlighet att rusta sig inför arbetsmarknaden. De får under tre år gå på 12 anställningsintervjuer. Det är en erfarenhet som kommer ge dem ett enormt försprång gentemot sina jämnåriga kamrater. Det här borde varje gymnasieskola i Blekinge ta efter, för det är ett av de enklaste sätten att skapa ungdomar med en förståelse för hur arbetsmarknaden fungerar. Det är dessutom ett utmärkt tillfälle att samarbeta med de lokala Navigatorcentrum som finns, då dessa har expertkunskap inom ansökningsskrivning och arbetsintervju. Det räcker med ett till två lektionstillfällen för att få till sig den grundläggande kunskapen kring detta, men som gör stor skillnad för eleven efter gymnasiet.

Införandet av detta skulle underlättas mycket av att anställa en ansvarig person kring samordning kring Näringsliv och Skola, som också föreslagits.

### Utöka Supported Employment och SIUS

En åtgärd som kan få näringslivet att anställa ungdomar som idag står utanför arbetsmarknaden är Supported Employment (SE) och Arbetsförmedlingens SIUS. Den stora gruppen unga som idag står utanför är i behov av mycket handledning och stöd. Det kan vi se i den fördjupade målgruppsanalys (länk finns i bilaga 2) som gjorts i Blekinge. De är i behov av trygghet för att våga utmana sig själva och ta steget in på arbetsmarknaden. Det görs bäst i små och kontrollerade steg, där Arbetsförmedlingen, Navigatorcentrum eller Arbetscenter finns med längs hela vägen.

Det kan i första steget vara att de deltar i någon självstärkande aktivitet, där relation byggs till en arbetsmarknadscoach som också kan verka som stöd ute på en arbetsplats. Efter hand som självförtroende och självkänsla växer tas steget in på en arbetsplats där arbetsmarknadscoach följer med i början. Det här gör övergången tryggare för ungdomen och ska-

*Behovet av trygghet för arbetsgivare och arbetstagare är ofta stort. Vi behöver finnas där och ha tydliga processer för alla parter.*

par förutsättningar att från början få tydlighet i rutiner, arbetsuppgifter, handledare på plats osv. Efter hand som tryggheten byggs upp på den nya arbetsplatsen och ungdomen börjat skapa relationer i jobbet, tar arbetsmarknadscoachen steg tillbaka. Till slut har de backat helt och finns bara i bakgrunden om något skulle strula. Som en extra trygghet både för arbetsplats och ungdom.

Vi har möjlighet att göra mer av detta. Det är resurskrävande, men det finns också bra stöd för att det här är insatser som fungerar. Arbetsförmedlingens SIUS har överlag bra resultat och de kommuner som också använder sig av detta vittnar om att det fungerar. Speciellt på mindre och medelstora arbetsplatser. Större arbetsplatser upplevs svårare att få tillträde på. Här skulle ett arbete behöva göras för att hitta strukturerade samarbetsformer med större företag som skulle kunna ta emot flera personer. Det skulle underlätta då en arbetsmarknadscoach då kan ha flera ungdomar på samma arbetsplats.

Supported Employment är också en möjlighet att använda inom den kommunala verksamheten, det finns precis samma behov där av trygghets- och relationsbyggande.

## Prioriteringar utifrån insatser som förväntas ge bäst effekt

Skall vi prioritera går det att tänka från flera perspektiv. Här tar vi hänsyn till framförallt två. Vilka åtgärder är de enklaste att införa? Det finns några förslag i rapporten som kan införas relativt enkelt, även om det kan behöva tillskjutas budgetmedel. De åtgärderna bedöms också kunna ha en snabbare effekt, men de är inte de åtgärder som långsiktigt löser ungdomars etablering på arbetsmarknaden.

Den andra delen är vilka åtgärder som långsiktigt bedöms ha störst effekt, men som oftare kräver ett djupare arbete och förändring av rådande system. De kommer kortsiktigt inte ha någon större effekt, men långsiktigt bedöms de kunna göra stor skillnad för att unga skall etablera sig på arbetsmarknaden och arbetsmarknaden få rätt kompetens.

### Enkla åtgärder som ger snabb effekt, men ger mindre strukturell skillnad

Den absolut enklaste och billigaste insatsen att göra för kommunerna är att arbeta mer med sociala hänsynskrav i upphandlingar. Det kostar inte en krona extra att börja införa detta, mer än en viss arbetstid för upphandlare och någon från de målgruppsansvariga. Det som har saknats i kommunerna är en tydlig process för hur det skall gå till att arbeta mer med sociala hänsynskrav. Den processen finns beskriven i rapporten och kan lätt anpassas efter lokala behov. Sociala hänsynskrav är också det enda formella maktmedlet kommunen har för att skapa fler arbetstillfällen utanför sin egen verksamhet.

*Sociala upphandlingar är en enkel åtgärd, men den är relativt uddlös som arbetsmarknadsinsats.*

Nackdelen med sociala hänsynskrav i upphandlingar är att den är relativt uddlös. Ja, den kommer skapa en del nya arbetstillfällen, men inte i några större mängder. Bedömningen är att relativt få upphandlingar kan bli aktuella för sociala hänsynskrav. Exempelvis finns det problematik kring ramavtal för vissa tjänster. Där leverantören utför vissa uppgifter åt kommunen, men det är enbart på uppdragsbasis. Kan du då begära av leverantören att de ska ta emot arbetsmarknadsanställningar?

Även de kommunala bolagen har möjlighet att arbeta med sociala hänsynskrav i upphandlingar, men utifrån de intervjuer som skett med en del av de kommunala bostadsbolagen, känns det som att intresset och möjligheten är relativt litet för att kunna göra detta på bred front. Den eviga balansen mellan det allmännyttiga och det kommersiella spelar in. En leverantör som behöver anställa någon som står utanför arbetsmarknaden kommer ha högre kostnader. Vilket leder till ett dyrare pris för den som upphandlar. Vilket leder till högre kostnader i det kommunala bostadsbolaget, vilket kan leda till hyreshöjningar. Och många i målgruppen som står utanför arbetsmarknaden bor i de kommunala bostadsbolagens lägenheter. Vilket leder till att fler får betala mer, för att ett fåtal skall komma in och klara sig själva.

Det här är aspekter som måste beaktas. Det är lätt för en tjänsteman eller politiker att säga att sociala hänsynskrav skall vi ha. Det kan finnas fall där det kostar mer än det smakar. Därför gäller det att noggrannt bedöma när och i vilka upphandlingsförfaranden kraven skall användas.

I samtal med Göteborgs stad, som den här rapporten i många delar har som grund för processen kring sociala hänsynskrav, kom det också fram att det i högkonjunktur är väldigt svårt att hitta rätt personer för leverantören att anställa. Arbetet är mer långdraget och matchningen är svårare. Deras egen upplevelse var att det var ett mer effektivt verktyg när tiderna var lite sämre och arbetslösheten högre. Det här är också en aspekt som måste finnas med när genomgång kring en upphandling skall göras. Finns det ens matchningsbara kandidater inom den huvudsakliga yrkeskategorin för tjänsten som skall upphandlas? De ansåg att det under högkonjunktur krävs mycket resurser till att kompetensstärka den arbetskraft som skall anställas. Det behöver alltså skjutas till utbildningsresurser från Arbetsförmedlingen eller kommunen för att det i högkonjunktur skall vara möjligt att använda sociala hänsynskrav som en bra arbetsmarknadsåtgärd.

*Sociala hänsynskrav i upphandling har troligen bättre effekt i lågkonjunktur.*

Skapandet av föreningslag och naturvårdslag är två relativt enkla åtgärder att genomföra. Det krävs en handledare, en dialog med föreningar och/eller enheter inom kommunen samt tillförande av medel för att kunna anställa.

Detsamma gäller en satsning på servicelag som arbetsmarknadsinsats inom äldreomsorgen. Oavsett om man gör det själv eller om man väljer att köpa in en redan etablerad tjänst.

Supported Employment och SIUS genomförs redan idag, men skulle enkelt kunna utökas. Även här handlar det i första hand om behov av mer resurser för att kunna hjälpa fler. Strukturerna och arbetssättet är väletablerade och väl kända. Arbetstillfällen och arbetsplatser som är villiga att ta emot upplevs också finnas med rådande arbetsmarknad.

Att anställa en person med ansvar för samverkan mellan skola och näringsliv är också en enkel insats. Det handlar med om resurstillskott. Det kommer däremot inte ha någon kortsiktig effekt på ungas etablering på arbetsmarknaden, men långsiktigt kan det göra stor skillnad.

När det gäller enklast åtgärd att göra för att skapa fler unga entreprenörer bör en gemensam mötesplats vara det enklaste att genomföra. Det handlar också här om resurstillskott och att hitta rätt lokaler. Att bjuda in ungdomar till att lösa framtida samhällsutmaningar är i grunden en lätt lösning. Det som gör den komplex är att det måste finnas en mottagare som är villig att ta emot dem och göra verklighet av det som kommer fram.

Förändra PRAO/praktik är på pappret också enkelt, men gamla system och strukturer är ibland svåra att förändra. Dessutom när skolor idag tenderar att minska på dessa delar, när vi för arbetsmarknadens och ungdomens skull borde öka dem.

De två sista punkterna är också svåra att mäta effekten på. Vi kan inte veta om de gör en skillnad på riktigt. Det är baserat på upplevelser och förslag där man upplever att det skulle kunna göra en skillnad, men det går inte med säkerhet att veta. Införande av nya arbetslag är mycket lättare att

mäta, anställer vi 10 ungdomar innebär det direkt 10 färre ungdomar i utanförskap.

### Komplexa åtgärder som kräver genomarbetning, men med stora vinster på lång sikt

Det finns i denna rapport några få punkter som är komplexa, men som bedöms kunna ge stora vinster på sikt. Som kommer göra att färre unga är i utanförskap, samtidigt som vi löser en del av våra framtida kompetensbehov.

*Genomlysning av kommunala verksamheter för att effektivisera arbetet och skapa nya tjänster kommer krävas för att möta morgondagens utmaningar.*

Den första är genomlysningen av kommunala enheter och inrättandet av nya tjänster. Speciellt i kombination med införandet av kommunala ungdomsjobb. Det här kommer vara en nödvändighet för kommunerna i Blekinge att göra, om inte idag så om tre år. Vi har i tio år gått i förhoppning om att unga ska utbilda sig till en massa bristyrken. Vi är inte i närheten av att utbilda så många som behövs och det ska mycket till att det ska förändras. De insatser för att få fler att utbilda sig till exempelvis undersköterska har visat sig vara uddlösa. Det behöver tänkas om från grunden och ett sätt är att genomlysa verksamheterna och inrätta nya tjänster. Det har en potentiell effekt att kunna skapa hundratals nya jobb i Blekinge, utan någon större kostnadsökning och med bättre service för medborgarna. Flera kommuner har börjat arbetet och stöds av SKL i det. Rätt genomfört är det här vägen att gå. Personalens och fackförbundens delaktighet behövs, det kan inte poängteras nog.

*Skolan behöver börja möta den verklighet deras elever kommer leva i dagen efter de lämnat. Det är det absolut viktigaste instrumentet för att på lång sikt minska ungdomsarbetslösheten.*

Den andra delen som bedöms ha stor effekt på sikt är att förändra arbetet i skolan. Det kommer ha effekt både på arbetsmarknaden och på antalet unga entreprenörer. Kommunerna och Arbetsförmedlingen får jobba med ungdomar som inte är redo för arbetsmarknaden. Som är genompressade i ett defekt skolsystem, som fokuserar mer på vikten av kunskap för kunskapens skull, än den kunskap som faktiskt är viktig för ett välmående och framgångsrikt liv. Politiker ser det, tjänstemän i kommun och på Arbetsförmedling ser det och näringslivet ser det. Vi ser alla ungdomar som behöver rustas på annat sätt, men ändå händer det väldigt lite. Det här har diskuterats i minst 10 år och för varje år får vi ut en ny årskull med ungdomar som inte fått med sig den kunskap de egentligen borde få med sig. Det här är inte någon enskild persons fel, det är ett system som blivit så svårt att bryta sig loss från. Det går att göra, Knut Hahnskolan har börjat sitt arbete med Handelsprogrammet, utan att göra avkall från läroplanen. Det handlar om vilja och mod. Det handlar om att förstå att vi kan lappa och laga, lägga massor av resurser och ändå inte få en stor grupp ungdomar att må så bra att de klarar av att ta ett arbete. Vi har högst ungdomsarbetslöshet i landet, vi är sämst på nyföretagande, företag och kommuner som har kompetensbrist. Vad har vi att förlora?

## Sammanfattande slutsatser

Varje åtgärd i denna rapport går att se som enskilda insatser. Insatser som ger effekt var för sig. Samtidigt har det under rapportens skrivande blivit tydligt att nästan alla insatser hänger ihop. Förändras flera delar kommer det få en större effekt. Gör vi exempelvis en genomlysning i skolans värld, vad gör lärare som inte tillhör deras kärnuppdrag och vad skulle annan personal kunna utföra? Det skulle dels öppna upp möjligheter för lärarna att fokusera mer på att stärka ungdomarnas förståelse för arbetsmarknad och sig själva. Det skulle också kunna landa i att det frigör resurser för annan personal att göra det.

En person med ansvar för samverkan mellan näringslivet och skolan, skulle troligen också få en effekt på att fler unga vill bli entreprenörer. Mer kontakt mellan företagare och elever kommer visa upp att den världen finns.

En förändrad rekryteringsstrategi och stärkt HR-avdelning skapar förutsättningar för att genomlysa organisationen för att skapa nya tjänster. Den skapar möjligheten att klara av att satsa på ungdomsanställningar eller titta på den långsiktiga kompetensförsörjningen i kommunen.

Allting skall kunna stå för sig själv. Varje insats, rätt utförd, skall bredda ungas arbetsmarknad på kort eller lång sikt. Görs flera insatser finns möjligheten att få större effekt.

*Mod är det som krävs för att lösa frågan om ungas utanförskap. Och en säck med pengar.*

Hur det här skall användas kommer vara upp till politiken och ledande tjänstemän. Den samlade erfarenheten av de som intervjuats, de studiebesök som genomförts, de studier som finns och rapportskrivarens egen erfarenhet kring arbete med unga i utanförskap bör tas på allvar. Många av de här förändringarna är stora. Det kommer behöva krävas mod. Inte lite mod, utan mycket. Vill vi i kommunerna göra det som är långsiktigt bäst och som på sikt är en nödvändighet? Eller vill vi gå den enkla vägen och fortsätta lappa ihop ett system som inte längre fungerar? Initialt kommer det här att kosta, inte bara i pengar, utan också i energi och prestige för vissa.

*Våga lyssna på ungdomar och företagen. Det är första steget.*

Frågan om ungas utanförskap, om behov av att få unga människor rustade för att möta verkligheten efter 12 år i skolan och det framtida kompetensförsörjningsbehovet, löser sig inte med någon enkel quick-fix. Vill ni tro det kan ni med enkelhet avfärda allt i denna rapporten och gå vidare med att göra det enkla. Sitter ni med ett uppdrag, som politiker eller tjänsteman, och gör det för att ni verkligen vill göra skillnad, då finns det en poäng att ta reda på mer om vad vi kan göra. Var nyfikna på vad andra har gjort. Var nyfikna på hur framtidens behov ser ut. Och framförallt, var nyfikna på hur unga upplever livet i skolan och därefter. Börja lyssna in, och inte bara på de ni har precis i er närhet, utan lyssna in även de röster som aldrig annars får komma till tals. Lyssna på vad näringslivet säger sig behöva och jämför det med vad unga lär sig i skolan. Var nyfiken och var modig nog att göra de förändringar som behövs för att sluta slösa bort människors förmågor.

## Bilaga 1

Nedan följer ett bildspel som presenterades av Maria Cederskär, Örebro Kommun, på Arbetsmarknads- och Näringslivsdagarna 2018. De ger en bra inblick hur ett arbete kring skapandet av nya tjänster kan gå till, som en inspiration till hur vi i Blekinges kommuner skulle kunna arbeta med genomlysningen av våra verksamheter. Det behöver naturligtvis anpassas lokalt, men det här är en riktigt bra grund att utgå ifrån.

- **Tre chefer funderar (2015)**
  - Demografisk utveckling
  - Arbetsmarknadens paradox
- **Övergripande strategi & budget**
  - Politikens styrning
  - Ökad kvalitet i service och tjänster
  - Fler funktionsnedsatta anställda i kommunen
- **Attraktiv arbetsgivare**
  - Arbetsmiljö
  - Kompetensförsörjning, rekrytera & behålla
  - Karriärvägar

## Lösningarna

- Utgår från två av SKLs nio strategier
- Efterfrågan av kompetens - inte arbetsmarknadsåtgärd
- Befintliga strukturer i möjligaste mån
- Två samverkande delar
  - "Använd kompetensen rätt"
  - "Bredda rekryteringsunderlaget"



## Projektorganisation sedan 2016

**ARBETSGIVARENS BEHOV**

Använd befintlig kompetens rätt & efterfråga kompletterande kompetens

**Arbetsplatser inom:**
Förskola och skola
Gymnasiet
Funktionshinder
Vård- och omsorg
Mfl.

**Styrgrupp**
Lena Larsson HR-direktör, Micke Ramnerö Arbetsmarknad, andra efter behov.

**Projektgrupp**
Maria Cederskär, Anna Larsson, Staffan Henningsson

**Dialoggrupp**
Fackliga organisationer

**KÄRNVERKSAMHET ARBETSMARKNAD**

Breddad kompetensförsörjning dvs nya målgrupper

**Uppdrag:**
Rusta individer för varaktiga anställningar på AB

Stödja och jobba för inkluderande arbetsplatser.

## Exempel på arbetsdelning av en yrkeskategori

**Nuläge - en enhet efterfrågar följande kompetens:**

3 ssk (varav 2 vakanser)
15 usk (varav 4 vakanser)

**Efter arbetsdelning efterfrågar enheten följande kompetens:**

3 ssk (2 vakanser)
12 usk (1 vakans)
3 serviceassistent

Pilotprojekt: arbetsdelning en yrkeskategori



## Exempel på att använda kompetensen rätt

**Nuläge - en enhet efterfrågar följande kompetens:**

3 ssk (varav 2 vakanser)
15 usk (varav 4 vakanser)

**Efter helhetsgrepp – en enhet efterfrågar följande kompetens:**

1 ssk
4 specialist undersköterskor
7 undersköterskor
2 vårdbiträden
2 adm assistent
3 serviceassistent

Pilotprojektet: Arbetar vi med rätt saker för att bidra till kvalitet och resultat? Har vi rätt kompetens och rätt bemanning?

## Syfte, process, effekter – känslan av ett sammanhang

## WS 1 - Vilket uppdrag menar vi i workshoparna?

Vad är verksamhetens yttersta "uppdrag", dvs varför är vi på jobbet?

Från vilka fler kan vi få olika "uppdrag"? Och vilka uppdrag kan det vara?

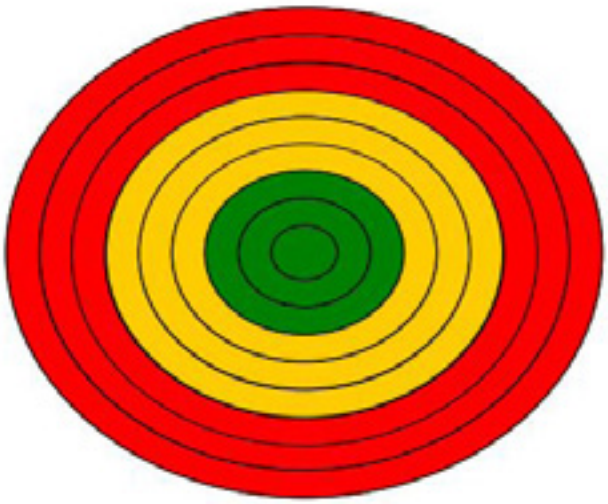
Vilka olika andra "uppdrag" har vår verksamhet?

Vad är det som händer i omvärlden som påverkar "uppdragen" just nu och närmsta åren?

**Vilket uppdrag syftar vi till i dessa workshops?**

Det grunduppdrag som finns för respektive yrkeskategori.

# WS 1 – Kartlägga & sortera arbetsuppgifter



**Grönt** = arbetsuppgifter som ingår i uppdraget

**Gult** = arbetsuppgifter som stödjer och behövs för att genomföra uppdraget

**Rött** = arbetsuppgifter som inte ingår eller stödjer genomförande av uppdraget

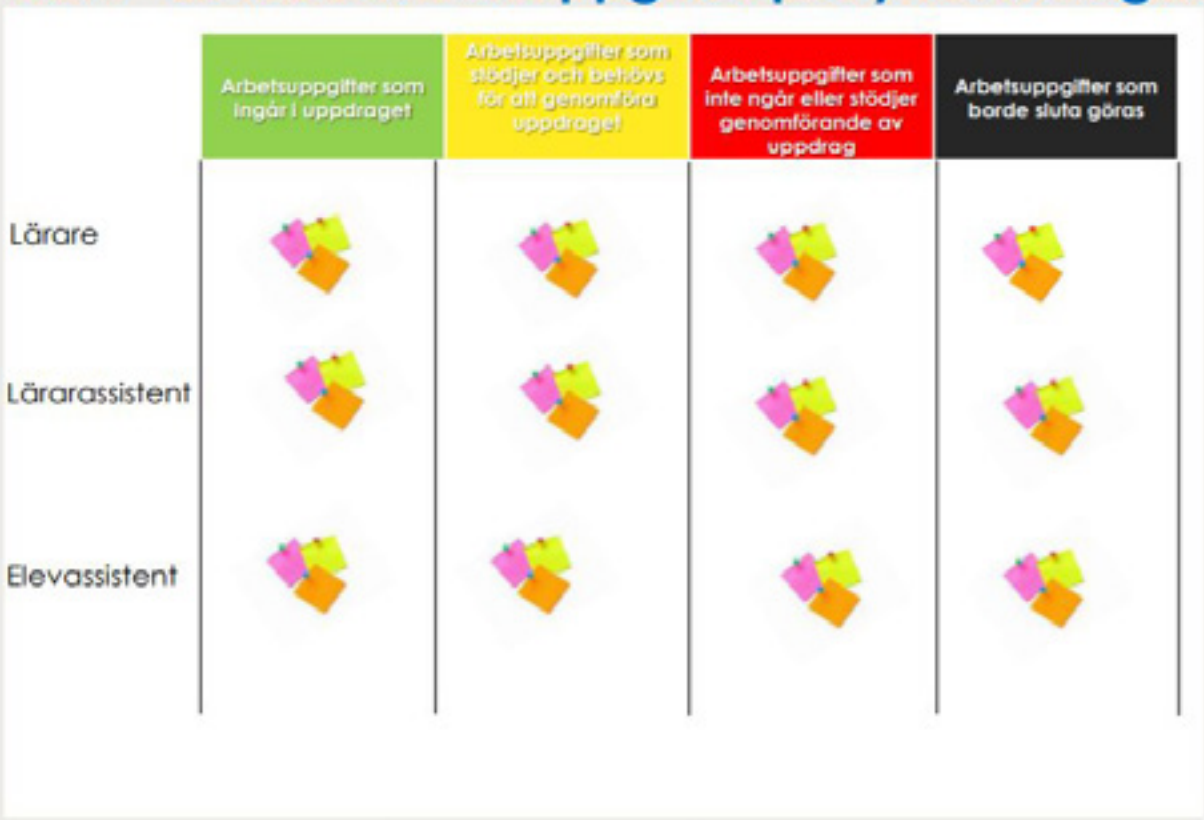
**Missar tavlan** = arbetsuppgifter som borde sluta göras eller situationer och händelser som bara tar kraft och energi och behöver byggas bort så långt det går



# WS 1 - Sortera arbetsuppgifter - exempel

| | Arbetsuppgifter som ingår i uppdraget | Arbetsuppgifter som stödjer och behövs för att genomföra uppdraget | Arbetsuppgifter som inte ngår eller stödjer genomförande av uppdrag | Arbetsuppgifter som borde sluta göras |
|---|---|---|---|---|
| Administrera utvecklingssamtal | | | | |
| Planera/förbereda utvecklingssamtal | | | | |
| Föräldrar uteblir från inbokat utvecklingssamtal | | | | |
| Genomföra utvecklingssamtal | | | | |

## WS 1 - Sortera arbetsuppgifter per yrkeskategori




orebro.se

*Grupperna får med Post-Its klustra arbetsuppgifterna.*

## WS 2 – Analysera arbetsuppgifterna

**Grupp 1:**

**Vilka arbetsuppgifter kan vi sluta göra helt?**

(Främst svarta och röda uppgifter)

- Nu direkt eller på ett par års sikt?
- Kommer några arbetsuppgifter försvinna pga ny teknik/digitalisering?
- Utgå från hur omvärlden påverkar uppdraget?

orebro.se

## WS 2 – Analysera arbetsuppgifterna

**Grupp 2: Vilka arbetsuppgifter kan utföras av annan kompetens än idag?**

(Börja med gula & röda uppgifter, fortsätt med gröna)

- Vilka arbetsuppgifter utförs idag av "överkvalificerade" yrkeskategorier?
- Kan arbetsuppgifterna utföras av befintliga yrkesgrupper på arbetsplatsen?
- Eller av nya kompetenser som inte finns anställda idag?



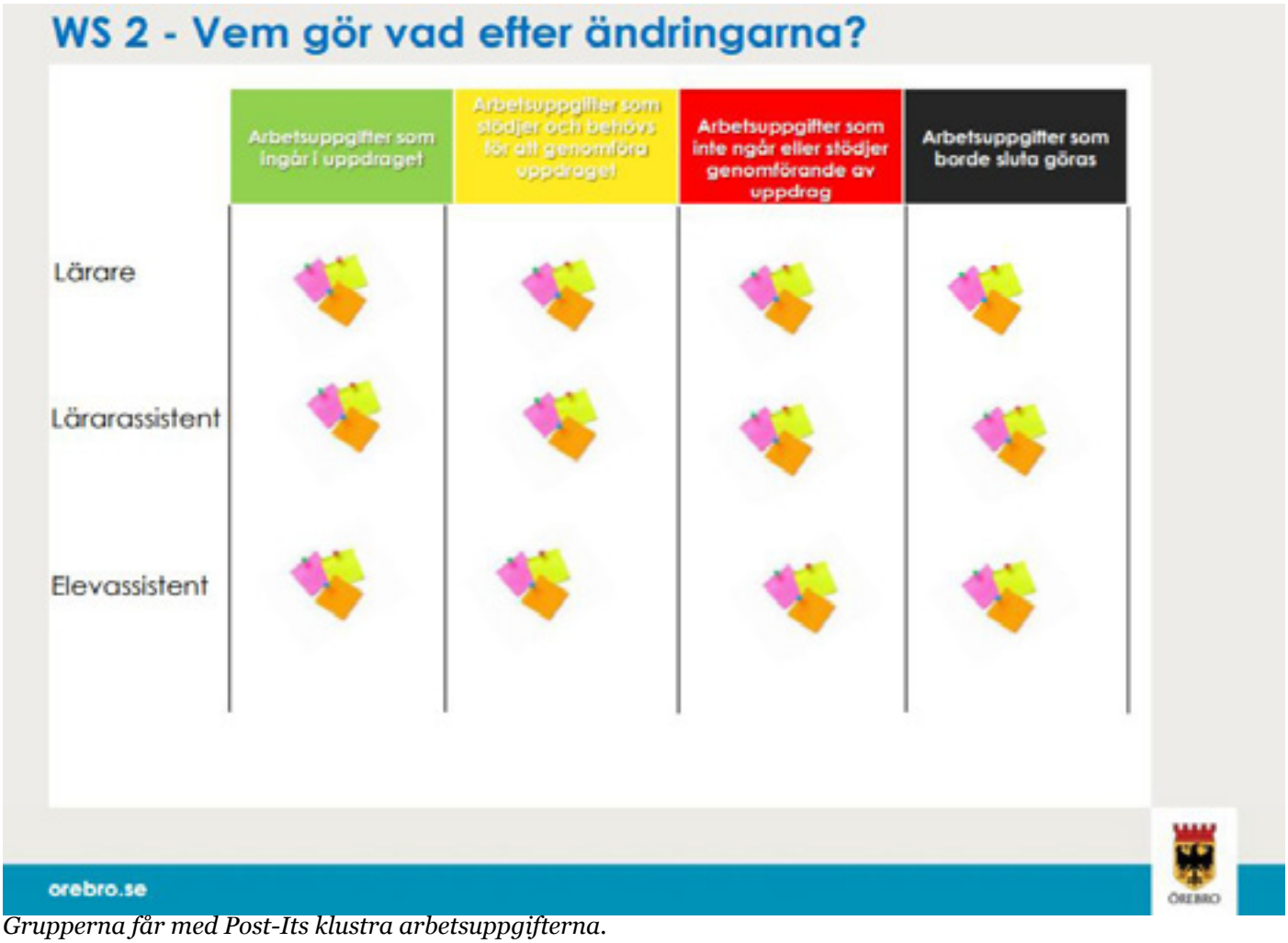
## WS 2 – Analysera arbetsuppgifterna

**Grupp 3: Vilka arbetsuppgifter kan vi arbeta effektivare och smartare med?**

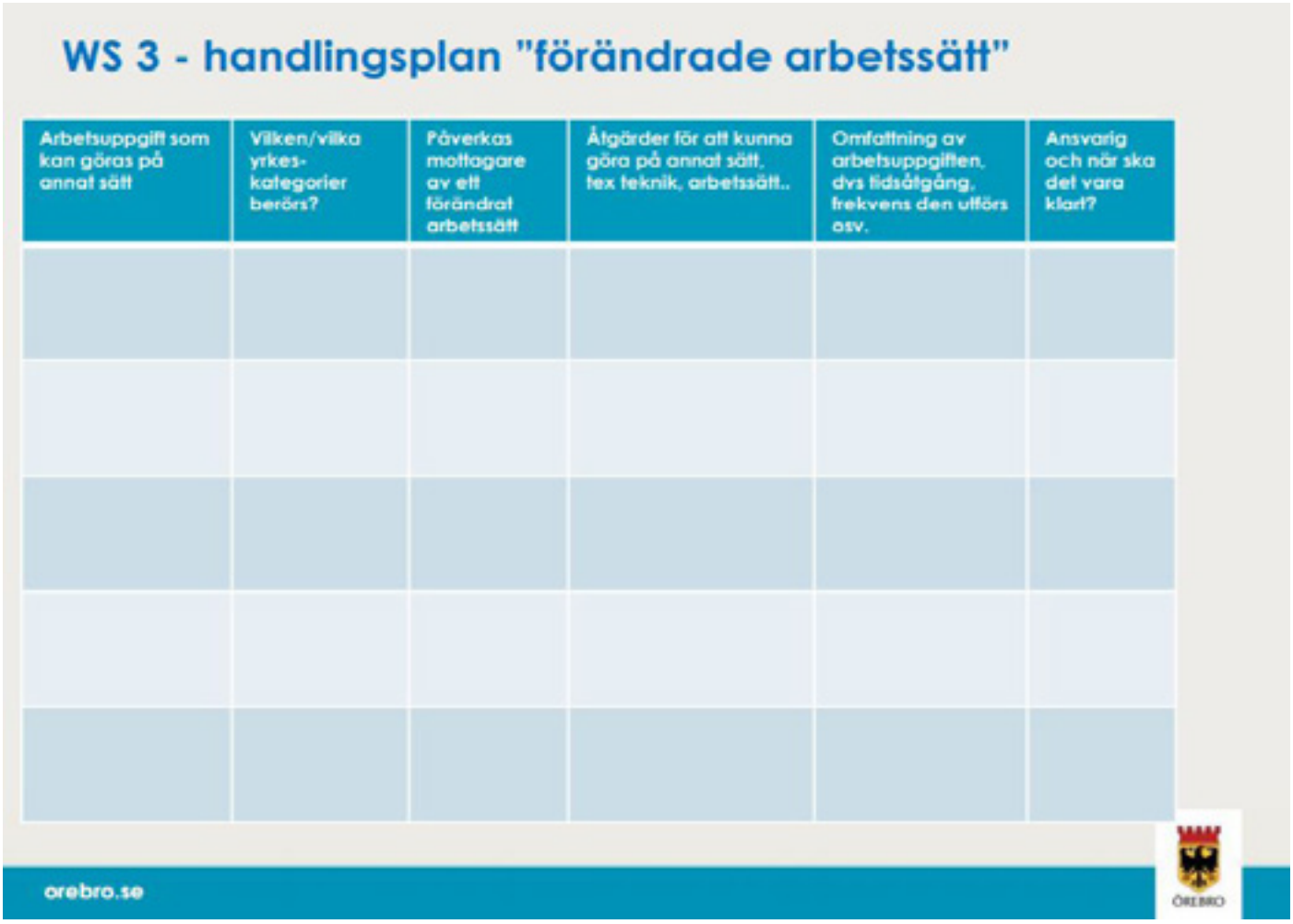
(Främst gröna & gula arbetsuppgifter)

- Vilka arbetsuppgifter (som måste utföras av vissa kompetenser) kan utföras på ett effektivare, smartare sätt?

orebro.se




*Grupperna får med Post-Its klustra arbetsuppgifterna.*



# WS 3 - handlingsplan "sluta göra"

| Arbetsuppgift som ska sluta att göras (motverkar uppdraget) | Vilken/vilka yrkeskategorier berörs? | Vilka mottagare av arbetsuppgiften berörs? | Åtgärder för att kunna sluta utföra arbetsuppgiften? | Omfattning av arbetsuppgiften, dvs tidsåtgång, frekvens den utförs osv. | Ansvarig och när ska det vara klart? |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |



# WS 3 - handlingsplan "arbetsdelning & breddning"

| Arbetsuppgift som kan utföras av annan kompetens | Vilken/vilka yrkeskategorier berörs (vem gör idag)? | Vilken kompetens krävs för arbetsuppgiften? | Omfattning av arbetsuppgiften, dvs tidsåtgång, frekvens den utförs osv. | Ansvarig och när ska det vara klart? |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

## Finansiering av kompletterande tjänster

### Förutsättningar

- Inom **befintlig budget**.
- Troligen **deltider i mindre omfattning** på respektive arbetsplats.

### Finansieras genom

- **Vakanser** pga rekryteringssvårigheter.
- **Vakansavdrag** pga "obligatorisk" korttidsfrånvaro inom alla verksamheter.



## Stödfunktion under utveckling…

dlingsplan – Arbetsdelning & breddning

**Chef tillsammans med HR & ekonomi:**

- Befintlig kompetens?
- Befintlig yrkeskategori?
- Ny yrkeskategori?
- Kompetenskrav, AID, lönesättning?
- Omfattning?
- Rekrytering internt/arbetsrätt.
- Personalekonomi/ finansiering.
- *Om serviceassistent eller motsvarande…*

**HR tillsammans med arbetsmarknadsenhet:**

- Identifiera sökande inom befintliga arbetsmarknads-åtgärder
- Matcha och Uppmana att söka
- AF kring initiala anställningsstöd
- Stöd till arbetsplats utifrån normer, inkludering, anpassning, handledning

**Fortsatt stöd & uppföljning:**

- Till individen, arbetslaget och chefen
- "Helpline" att ringa vid behov av stöd för både individ och chef
- Rätten till stöd under anställningens varaktighet

## Tidsplan för arbetet

2015 - Idé
2016 - Projektorganisation
2017 - Använd kompetensen rätt
2018 - Breddad kompetensförsörjning
2018 - Del av SKLs projekt "Fler vägar in"
2019 - Arbetssätt och stöd är implementerat
2020 - Avslut av SKLs projekt "Fler vägar in"



## Vill du veta mer?

**Maria Cederskär**
**HR-strateg, Örebro kommun**
**019 - 21 11 58 eller 0702 - 000 770**
**maria.cederskar@orebro.se**

## Tack för din uppmärksamhet!

## Bilaga 2

**Svenskt Näringslivs Rekryteringsenkät**
https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/rekryteringsenkaten/rekryteringsenkaten-2018-jobbska-parna-larmar-kompetensbristen-oka_698630.html

**Företagsamheten i Blekinge 2018**
https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/foretagsklimat/foretagsamheten-2018-blekinge-lan_699275.html

**Företagarnas rapport - Det är attityden dumbom: Rätt attityd är avgörande vid rekryteringar**
https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2016/det-ar-attityden-dumbom/

**Tillväxtverkets rapport Entreprenörskapsbarometern 2016**
https://tillvaxtverket.se/vara-tjanster/publikationer/publikationer-2016/2016-11-17-entreprenor-skaps-barometern-2016.html

**Ung Företagsamhets material i grundskolan**
https://ungforetagsamhet.se/grundskola

**Arbetsmarknadskunskap i skolan, Jobba i Västerås koncept**
www.arbetsmarknadskunskap.se/

**Kan coachning öka elevernas resultat i skolan? Maria Gustafsson**
https://muep.mau.se/bitstream/handle/2043/12328/Maria%20Gustafsson%20uppsats%20coaching.pdf?sequence=2

**Fördjupad målgruppsanalys av unga i Blekinge**
https://drive.google.com/file/d/15DZSV4UNQgjEoMyzBWuzUV9dUcbCH8qi/view?usp=sharing

**Ung Omsorg**
http://ungomsorg.se/

Bilaga 3



## Lokalt kollektivavtal om lägsta lön inom Kommunals avtalsområde

**Parter:**

Stockholms kommunstyrelse och Kommunal Stockholms län och Vision

för Stockholms kommunstyrelse
Anita Lidberg, Sven Byström, Eva Palmheden Kalms och Anette Karlsson

för Kommunal Stockholms län
Pernilla Westerberg, Per Bexelius, Olof Tappert och Therese Kaas.

**§ 1**

Till protokollförare utses Anette Karlsson.

Till justeringsmän för protokollet utses Anita Lidberg och Per Bexelius.

**§ 2**

I ärendet antecknas

**att** kommunstyrelsen påkallat förhandling i rubricerat ärende och

**att** förhandling ägt rum.

**§ 3**

Arbetsgivaren informerar om att det i budgeten för 2015 finns ett politiskt beslut om en låglönesatsning som berör Kommunals avtalsområde.

Budgetmedel har avsats för låglönesatsningen med 70 miljoner och ska fördelas mellan stadens förvaltningar och de externa/privata utförarna.

**§ 4**

Parterna träffar följande överenskommelse för medarbetare som är anställda på Kommunals avtalsområde och vars anställningsvillkor regleras i enlighet med Kommunals Huvudöverenskommelse samt PAN-avtalet:

**att** de lägsta löner som regleras i Huvudöverenskommelsen för Kommunal (§ 2, punkt 6) ska utges enligt följande:

- den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska från och med 2015 01 01 uppgå till lägst 19 000 kronor. För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år
- lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning ska från och med 2015 01 01 uppgå till lägst 21 000

**att** lägsta timlönen som regleras i PAN-avtalet ska utges enligt följande:

- timlönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 115,15 kronor från och med 2015 01 01

**att** låglönesatsningen berör medarbetare inom Kommunals avtalsområde och då oavsett den fackliga tillhörigheten

**att** parterna under överläggningen inför den årliga löneöversynen ska uppta diskussion angående nivån på de lägsta lönerna

**att** ny lön ska utbetalas vid ordinarie löneutbetalning i september och gälla retroaktivt från 2015 01 01

**§ 5**

Kollektivavtalet gäller från den 1 januari 2015 och tillsvidare. Avtalet kan sägas upp skriftligen med tre månaders varsel.

**§ 6**

Förhandlingen förklaras avslutad den 1 juli 2015.

Vid protokollet

Anette Karlsson

Justeras

Anita Lidberg 2015-07-01

Per Bexelius 2015-07-06

Rapporten är skriven av:
Marcus Cato

# Bredda Ungas Arbetsmarknad har finansierats med medel från:

## I samverkan med:

Projektägare:
Ronneby Kommun

Bilder i rapporten kommer från pixabay.com eller från rapportskrivaren själv och får fritt användas för kommersiellt bruk.