



Vårgårda kommun

Strategi

Policy

Program

Riktlinje

Plan

Regler

Arbetsmarknadsstrategi för Vårgårda kommun

Beslutat av: Kommunfullmäktige

Datum för beslut: 11 oktober 2017

För revidering ansvarar: Kommunfullmäktige

Ansvarig verksamhet: VIA - vuxenutbildning/integration/arbetsmarknad

Ansvarig tjänsteman: Verksamhetschef VIA

Dokumentet gäller för: All personal inom VIA

Dokumentet gäller till och med: Löpande



Ann-Charlotte Lilja, 0322-600910
ann-charlotte.lilja@vargarda.se

Diarienummer: 2017-000286

Arbetsmarknadsstrategi för Vårgårda kommun

1 Utgångspunkter

Strategin har som utgångspunkter Vårgårdas vision ”den goda kommunen”, samt värdegrunden som anger: ”Med respektfullt bemötande, individanpassade lösningar och hög tillgänglighet levererar Vårgårda kommun välfärdstjänster som överträffar förväntningarna. Detta förutsätter kreativitet och ständig utveckling med fokus på resultat.”

1.1 Målarbete

Arbetet bedrivs utifrån de politiskt beslutade målen och mäts utifrån där framtagna måttal. En lärande kultur genomsyrar arbetet, där resultat och analyser efterfrågas regelbundet i syfte att säkra en god kvalitet.

2 Målbild

Arbetet enligt strategin utgår ifrån den bärande idén att alla i Vårgårda erbjuds coaching och service av kompetent personal, för utveckling av människor och företag.

Alla Vårgårdabor har rätt till service utifrån sina behov. Rätt insats ges till rätt individ, vid rätt tidpunkt.

Strategin innebär ett systemskifte kring kommunala arbetsmarknadsinsatser. I arbetet med strategin skall de Vårgårdabor som står utanför eller riskerar ställas utanför arbetsmarknaden särskilt prioriteras.

3 Strategi - Systemskifte med tydlig grundsyn

3.1 Individ

Arbetsmarknadsarbetet både inom statlig och kommunal regi har av tradition utgått ifrån ett socialt perspektiv, där man utgått från ett mer

omhändertagande synsätt och byggt arbetet på tesen att motivationshöjning och bekräftelse leder till att fler kommer i arbete. Det finns mycket lite forskning inom området effekter av kommunala arbetsmarknadsinsatser, därför måste detta synsätt ifrågasättas. Det som däremot är belagt i forskning är att höga förväntningar leder till höga resultat.

Därför bör arbetet präglas av grundsynen att människan är en väljande individ, kapabel att med kunskap träffa goda val om sitt liv.

Utifrån denna grundsyn blir följande antaganden viktiga i arbetet:

- Utgå ifrån det friska och bygga en känsla av sammanhang hos individer.
- Se potential i människor och deras styrkor.
- Människan möts där hen befinner sig: behoven lyssnas in och möts, för att sedan matchas mot framgång/egenförsörjning.
- Arbetsplatsperspektivet styr, där målet är ett arbete eller utbildning som leder mot arbete.
- Krav ställs på människor – tron på förmågan att ta ansvar.
- Rätt insats till rätt individ vid rätt tidpunkt.
- Höga förväntningar på resultat genomsyrar arbetet både på individ- grupp- och organisationsnivå.
- Ord spelar roll - det finns ”Vårgårdabor” och för dem finns verksamheten till.

3.2 Organisation

Systemskiftet innebär att frångå den traditionella organisation där försörjningsstöd hanteras av socialtjänst och det råder organisatoriska skiljelinjer mellan handläggning av försörjningsstöd och arbetsmarknadsarbete. Arbetsmarknadsperspektivet genomsyrar arbetet enligt denna strategi och utgår ifrån arbetsmarknadssamordnarnas matchande arbete mellan individ och företag. Den traditionella rollen som handläggare av försörjningsstöd upphör – man går ifrån att ha samtal med fokus på ekonomisk försörjning till samtal med fokus på arbetsmarknadsplanering, inom en mycket snar tid från det ansökan kommit in. Här skall digitala lösningar som underlättar för Vårgårdabon att ansöka om försörjningsstöd beaktas.

Arbetsmarknadsperspektivet innebär också att så mycket praktik och arbetstillfällen som möjligt förläggs på verkliga arbetsplatser. 85/15-principen råder, och innebär ett synsätt där 85 procent av de berörda Vårgårdaborna har förmågan att fungera på den öppna arbetsmarknaden - det är dessa 85 procent som styr organiseringen och perspektivet i verksamheten snarare än de 15 procenten.

Att anta ett nytt synsätt och frångå det system som redan finns kräver mod. Det innebär att utmana redan givna föreställningar och uppfattningar om hur arbetet ska bedrivas. Det behöver finnas en långsiktighet i arbetet, där resultat får komma över tid.

De medarbetare som finns i organisationen behöver känna att de tror på strategin och dess grundsyn, vill vara delaktiga i förändringsarbetet och

aktivt bidra till utveckling. Personalen är en oerhört viktig resurs i arbetet. Arbetsmarknadsarbetet utgår ifrån en processororienterad organisation och bedrivs utifrån tre olika huvudspår:

- Kompetensspår - Arbetslöshet som hinder

Kan innebära att bygga på med konkreta kompetenser för att utöva ett yrke eller kulturkompetens som innebär att kunna fungera på en arbetsplats, att förstå kulturen på en arbetsplats och de spelregler som gäller inom arbetslivet. Fokus på matchning mot arbetslivets behov.

- Hälsospår - Ohälsa som hinder

Kan innebära att arbetsförmågan behöver kartläggas och klargöras. Arbetet utgår från ”vill” och ”kan”. Det friska förstärks och resurser hos människan blir det viktiga, inte hinder. Förutsättningar kan skapas tillsammans med arbetsgivare och nära samverkan med andra parter, t ex Arbetsförmedling, kan leda till arbete trots funktionsvariationer.

- Vägledningsspår

Kan innebära att orientera sig i samhället, få kunskap om möjliga utbildningsvägar och upprättande av individuell studieplan för att närma sig sina mål.

3.2.1 Kompetenscenter

Kompetenscenter är den fysiska plats varifrån det konkreta arbetet samordnas, det är ”en väg in” för Vårgårdabon och utgör en samverkansarena med andra parter, såsom Arbetsförmedling, Försäkringskassa och andra instanser. Här arbetar arbetsmarknadssamordnare och studie- och yrkesvägledare tillsammans utifrån den bärande idén att alla Vårgårdabor har rätt till service utifrån sina behov. Alla Vårgårdabor är välkomna till Kompetenscenter, som har en inbjudande miljö.

3.2.2 Vuxenutbildningen

Vuxenutbildningen är en viktig aktör vid de kompetenshöjande insatserna. Flexibilitet genomsyrar arbetet och organisationen. Fokus är att se vad varje individ behöver för att nå sina mål och arbeta individinriktat inom såväl yrkes- som teoretiska kurser. Det kan handla om att ytterligare utveckla uppdragsutbildningar, skraddarsy kortare utbildningspaket eller utveckla SFI:s arbete med arbetsplatsförlagt lärande i nära samverkan med andra parter. Studie- och Yrkesvägledaren är en viktig resurs i arbetet. Detta arbete gynnar även Herrljunga kommuns invånare eftersom vuxenutbildningen är gemensam för kommunerna.

3.2.3 Samverkan med näringsliv och andra parter

Arbetsgivararbetet och kontakten med näringslivet utvecklas till att vara mer strategiskt, med ett förhållningssätt där personalen har förståelse för företagets villkor. Varje arbetsgivare möts med service och kvalitet, behov lyssnas in och möts genom matchning och utbildning av Vårgårdabon, för att passa in i efterfrågad kompetensprofil.

Samarbetet med föreningsliv och civilsamhälle är levande och en god dialog finns.

Arbetet bedrivs i god dialog även vad gäller samverkan med andra parter, till exempel Arbetsförmedling och Försäkringskassa, där utgångspunkten som råder är att varje organisation tar ansvar för sitt uppdrag.

4 Avgörande för att lyckas

Med utgångspunkt i andra kommuners erfarenheter är det avgörande för att lyckas med strategin att det finns en bred samsyn och enighet om den som genomsyrar politiker, chefer och medarbetare.

5 Genomförande av strategin

En plan för genomförande av strategin tas fram, med konkreta åtgärder. Planen sträcker sig över de nästkommande åren. Ansvarig för att plan tas fram och genomförs är verksamhetschef för VIA-verksamheten.

Bilaga: Förstudie inför Arbetsmarknadsstrategi för Vårgårda kommun



Ann-Charlotte Lilja, 0322-600910
ann-charlotte.lilja@vargarda.se

Diarienummer: 2017-000286

Bilaga 1

Förstudie inför Arbetsmarknadsstrategi för Vårgårda kommun

1 Nulägesbeskrivning

I Vårgårda har man sedan januari 2017 valt att lägga enheter med nära anknytning till arbetsmarknadsfrågor inom samma verksamhetsområde (VIA), i syfte att öka synergieffekterna mellan dem och möjliggöra att fler människor kommer till arbete och studier. Liknande tendenser till organisering kan ses i flera av landets kommuner. Ett arbete har genomförts under senare delen av 2016 och under första delen av 2017, där Arbetsmarknadsavdelningen kopplat sitt arbete tydligare till de politiska målen, tydliggjort sina insatser och kvalitetssäkrat sin dokumentation bland annat. Den positiva effekt som går att se efter denna korta tidsperiod är att man ökat antalet personer ut till arbete från 0,6 person/månad under första halvåret 2016 till 1,75 person/månad perioden januari-april 2017.

För att möjliggöra att det utvecklingsarbete som pågår fortsätter fördjupas och blir en verklig förändring i synsätt och arbetssätt och därmed till större nytta för Vårgårdabon, är det av stort värde att det finns en strategi för arbetet framöver.

I och med att en strategi skapas skulle det tas ett helhetsgrepp i att peka ut handlingsriktning inom områdena som berör arbetsmarknad, integration och vuxenutbildning. Vuxenutbildningens goda samverkan sedan flera år med Herrljunga kommun och uppdrag utifrån nuvarande samverkansavtal kvarstår. Det tidigare goda arbete som gjorts inom Arbetsmarknadsavdelningen beaktas också i arbetet.

2 Underlag till strategin

Som underlag till strategin har kunskap inhämtats från andra kommuners

organisationer, inspiration har t ex hämtats från Göteborgs strategiska arbete. Av stor vikt var det studiebesök som gjordes till Trelleborg, som blivit en föregångare bland kommuner i sitt sätt att organisera verksamheten. De har uppmärksammat försörjningsstödet viktiga roll som motor för att motivera människor till arbete och har organiserat sig i en Arbetsmarknadsförvaltning där arbetsmarknadsfrågor, försörjningsstöd och arbete med nyanlända ungdomar och vuxna ingår. Trelleborg har blivit uppmärksammat av SKL som nu genomför ett pilotprojekt där 14 kommuner inför Trelleborgs arbetsmetod. Förvaltningens förslag till strategi har i stor utsträckning haft Trelleborgs förändringsarbete som förebild, med anpassning till Vårgårdas lokala förutsättningar.

3 Bakgrund/omvärldsanalys

Sverige befinner sig i högkonjunktur och arbetslösheten generellt är lägre än på många år. Behovet av arbetskraft är stort hos såväl offentliga arbetsgivare som det privata näringslivet. Det talas om att den största utmaningen är bristen på kompetens, det finns helt enkelt inte personer att anställa med rätt kompetens. Denna bild råder även i Vårgårda och kringliggande region.

Omvärldsanalysen visar på tendenser att kommunernas roll inom arbetsmarknadspolitiken kommer att förändras. Tendensen är att kommuner allt mer blir huvudaktörer på det lokala planet och där staten genom Arbetsförmedling tillsammans med andra offentliga aktörer, näringsliv och ideell sektor blir viktiga partners. En utredning har tillsatts av Arbetsmarknadsdepartementet där man ser över kommunernas roll inom arbetsmarknadsområdet och eventuella lagändringar utifrån detta.

Den stora andel nyanlända som de senaste åren kommit till Sverige innebär ett viktigt tillskott till arbetsmarknaden genom att de motverkar det demografiska gapet, de flesta är i arbetsför ålder och har många år kvar i arbetslivet. Det är en stor kostnad för samhället och för enskilda individer om människor hamnar utanför arbetsmarknaden, i utanförskap och bidragsberoende. Det är därför av stor vikt att så snabbt som möjligt se till att nyanlända kommer in på arbetsmarknaden. Att ha ett arbete möjliggör en god integration eftersom man då tillhör ett sammanhang, har en inkomst och kan delta i samhällslivet på lika villkor.

För att möta utmaningen att förse näringsliv och den offentliga verksamheten med arbetskraft och möjliggöra att människor kommer till arbete krävs nya sätt att arbeta och organisera sig inom kommunal verksamhet. En ny mental karta måste ritas där traditionellt kommunalorganisatoriskt tänk utmanas och nya tankesätt implementeras i verksamheten - ett systemskifte.

4 Analys av Fördelar och nackdelar/risker

4.1 Nackdelar/Risker

- I ett kortsiktigt perspektiv kan kostnaderna komma att öka, utifrån att en omställningsfas kan kräva extern hjälp för att lyckas fullt ut. Det kan också vara så att det behöver ske en översyn i

omställningsfasen över verksamhet och lokaler vilket kan riskera att kostnaderna blir högre under en period. Kopplat till IT-stöd/e-tjänst kan kostnader komma att uppstå.

- Strategin minskar risken att den traditionella kommunala organisationen fortsätter som förut, bara under annat namn. Det finns dock en risk om strategin inte genomförs fullt ut att detta inträffar.

4.2 Fördelar

- Vårgårdabon får snabb handläggning av sin ansökan om försörjningsstöd och kommer snabbt till arbetsmarknadsplanering. En förutsättning för försörjningsstöd är att Vårgårdabon följer sin arbetsmarknadsplan.
- Ovanstående innebär på sikt att fler människor etablerar sig på arbetsmarknaden och att kostnaden för ekonomiskt bistånd minskar.
- Bättre samarbete med våra samverkansparter.
- Fler människor kommer i arbete och utbildning. Nyanlända Vårgårdabor får bättre förutsättningar att integreras ut i samhället genom utbildning, extern praktik och anställningar.