



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-10-25

Diarienummer 2872/24

Handläggare:

Pernilla Nilsson

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: pernilla.nilsson@arbvux.goteborg.se

Redovisning av förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats

Förslag till beslut

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning godkänner för egen del redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2024, att tillsammans med kommunstyrelsen redovisa förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats.

Redovisningen översändes till kommunfullmäktige.

Sammanfattning

Ärendet avser redovisning och förslag utifrån uppdraget ur kommunfullmäktiges budget 2024 där nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser återkomma med förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats.

Uppdraget har genomförts av medarbetare från förvaltningen från arbetsmarknad och vuxenutbildning och stadsledningskontoret. Samverkan med relevanta aktörer har skett i dialogform och omvärldsbevakning har skett i dialog med Västra Götalandsregionen (VGR) samt inhämtning av studier på området.

Redovisningen koncentreras till arbetsmarknadsinsatsen Göteborgsjobb eftersom det är den insats som arbvux framför allt använder sig av för personer med funktionsnedsättning.

De hinder som redovisningen lyfter fram handlar om ekonomiska resurser, befattningskrav på tjänster, individers arbetsförmåga och möjlighet att tillgodogöra sig utbildning samt heltid som norm.

De åtgärder som presenteras i detta tjänsteutlåtande handlar om att stärka upp det pågående arbetet med kompetensutvecklande insatser för stadens bolag och förvaltningar samt stöd till individ och arbetsplats under och efter anställning. Åtgärderna som föreslås samt det arbete som redan pågår i staden tar fasta på de områden som återfinns i det nationella målet för funktionshinderpolitiken.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Genom att underlätta för personer med funktionsnedsättning att få och behålla en anställning i staden ökar deras ekonomiska självständighet och livskvalitet.

Ökad sysselsättning kan minska behovet av försörjningsstöd eller andra former av ekonomiskt stöd, vilket minskar den ekonomiska belastningen på samhället i stort.

Att anställa personer med funktionsnedsättning bidrar till en mer hållbar och inkluderande arbetsmarknad.

För staden som arbetsgivare kan det innebära en ökad kostnad för löner och individuellt stöd.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Att stå utanför arbetsmarknaden kan ha betydande sociala konsekvenser. Arbete ger naturliga möjligheter till social interaktion och nätverkande. Utan denna möjlighet kan man uppleva isolering och ensamhet. Det finns fortfarande betydande stigma kopplat till funktionsnedsättningar, vilket kan leda till exkludering och diskriminering både i arbetslivet och andra sociala sammanhang.

Arbete bidrar ofta till en persons självkänsla och identitet. Att inte vara sysselsatt kan påverka hur man ser på sig själv och sin plats i samhället. Brist på arbete och sociala kontakter kan leda till eller förvärra psykiska hälsoproblem, såsom depression och ångest.

Utan en stabil inkomstkälla kan ekonomiska svårigheter påverka den sociala dimensionen av livet, såsom möjligheten att delta i sociala aktiviteter eller att upprätthålla relationer. Att vara beroende av familj eller offentligt stöd för sin försörjning kan skapa känslor av skuld och skam, vilket påverkar sociala relationer negativt.

Arbetslöshet har således en djupgående inverkan på sociala dimensioner av livet. Det avgörande är att skapa inkluderande miljöer och tillhandahålla stödjande resurser för att minimera negativa konsekvenser och främja social integration.

Samverkan

Information gavs till de fackliga organisationerna på den centrala samverkansgruppen (CSG) den 3 oktober 2024

Information gavs till de fackliga organisationerna för bolagen på det koncernfackliga rådet (KFR) 16 oktober 2014

Fördjupad dialog fördes med de fackliga organisationerna på den centrala samverkansgruppen (CSG) den 17 oktober 2024

Samverkan med de fackliga organisationerna skedde på nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildnings den förvaltningsövergripande samverkansgruppen (FSG) 24 november 2024

Ärendet

Ärendet avser redovisning och förslag utifrån uppdraget ur kommunfullmäktiges budget 2024 där nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser återkomma med förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats.

Beskrivning av ärendet

Uppdraget har genomförts i samarbete mellan arbvux och stadsledningskontoret. Under arbetets gång har en enkätundersökning genomförts med svar från stadsfastighetsförvaltningen, kulturförvaltningen, stadsmiljöförvaltningen, äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, förskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen och miljöförvaltningen. Efterföljande samtal har förts med förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen, förvaltningen för funktionsstöd, demokrati och medborgarservice, miljöförvaltningen samt utbildningsförvaltningen.

Samtal har även förts med stadens bolag för att starta upp samverkan kring målgruppen. Här har vi också haft erfarenhetsutbyte med Liseberg. Dialog har förts med Göteborgs Stads råd för funktionsrätt den 27 maj. Omvärldsbevakning har genomförts genom att ta del av studier inom området och samtal med Västra Götalandsregionen (VGR).

Underlagen och den samlade erfarenhet och kompetens som finns på arbvux och stadsledningskontoret har legat till grund för de förslag som redovisas i tjänsteutlåtandet.

Styrning och det gemensamma ansvaret för arbetsmarknadsinsatser och stöd till arbete

Det nationella målet för funktionshinderspolitiken :

Med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund.

För att nå det nationella målet ska genomförandet av funktionshinderspolitiken inriktas mot fyra områden: principen om universell utformning, befintliga brister i tillgängligheten, individuella stöd och lösningar, förebygga och motverka diskriminering.

Att arbeta med principen om universell utformning handlar om att skapa lösningar som fungerar för så många som möjligt redan från början. Då inkluderar vi fler och slipper göra anpassningar i efterhand. Många lösningar är utformade efter den norm som råder i samhället. Dessa lösningar fungerar bra för en begränsad grupp, samtidigt som de utgör hinder för andra. Inom universell utformning är utgångspunkten i stället att människor är olika med olika behov och förutsättningar.

En process som utgår ifrån universell utformning leder i slutändan till mer tillgängliga lösningar. Framför allt leder det till att generella lösningar fungerar för fler och behovet av individuella lösningar riktade till personer med funktionsnedsättning minskar.

Programmet för full delaktighet

För att säkerställa jämlikhet och delaktighet inom samhällets alla områden har staden tagit fram ”Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021–2026”. Här utgår man från olika rättighetsområden och lyfter fram samverkan mellan områdena som viktig utgångspunkt. En av strategierna i programmet handlar om att stadens verksamheter genom normkritisk rekrytering, tillgängliga, inkluderande arbetsplatser och anpassade anställningsvillkor ska öka antalet anställda med funktionsnedsättning inom den egna organisationen. En annan handlar om att stadens verksamheter, som arbetsgivare, ska arbeta normmedvetet och intensifiera det systematiska arbetsmiljöarbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Arbetsmarknadsinsatser

För att nå den reguljära arbetsmarknaden behöver vissa målgrupper stöd genom olika arbetsmarknadsinsatser. Det handlar om att rusta individer på bästa sätt för att nå anställning. Ansvar för arbetsmarknadspolitiken är statens. Kommunernas kompletterande roll har förändrats i och med reformeringen av arbetsmarknadspolitiken 2019. Reformeringen innebär att arbetslösa i första hand erbjuds arbetsmarknadsinsatser via Arbetsförmedlingens upphandlade fristående aktörer. Kommunerna tar dock ett stort ansvar genom olika insatser och stöd. Kommunerna är sedan länge en viktig aktör som anordnar insatser och aktiviteter som berör många arbetslösa personer, bland annat tidsbegränsade arbetsmarknadsanställningar. Insatserna vänder sig ofta till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsinsatser är samlingsnamnet för stödet till personer som saknar jobb.

Nämndens reglemente

Enligt reglementet ska nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning för hela stadens räkning anordna arbetsmarknadspolitiska åtgärder och i övrigt ta de initiativ som behövs för att främja sysselsättningen. I uppdraget ingår att verkställa socialnämndernas beslut när en individ med försörjningsstöd enligt Socialtjänstlagen 4 kap. 4 § ska delta i anvisad praktik, kompetenshöjande verksamhet eller annan insats som syftar till självförsörjning. Verkställandet innebär att nämnden även utför socialtjänstuppgifter. Nämnden ska enligt reglementet också anskaffa, vid behov, individualiserade kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder för att främja sysselsättningen.

I arbetsmarknad och vuxenutbildnings tjänsteutbud återfinns olika typer av arbetsmarknadsinsatser samt kommunal vuxenutbildning. Dessa arbetsmarknadsinsatser är antingen anskaffade insatser från olika leverantörer eller insatser som utförs av medarbetare i förvaltningen. Insatserna utgår från EU:s nyckelkompetenser och är oftast en blandning av kompetensutvecklande och motivationshöjande insatser.

Det finns i huvudsak två vägar för individer att få tillgång till arbetsmarknadsinsatser från förvaltningen. Den ena är via socialförvaltningarnas försörjningsstöd, då individer anvisas genom myndighetsbeslut till något av de fyra Kompetenscenter som finns. Ungefär en tredjedel av dessa individer har någon form av funktionsnedsättning. På kompetenscenter erbjuds ett individuellt stöd och kompetenshöjande insatser, ex arbetsträning. Alla individer på Kompetenscenter är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Utgången från Kompetenscenter för individer med funktionsnedsättning är ofta ett Göteborgsjobb.

Den andra vägen för att få tillgång till arbetsmarknadsinsatser är individer med beslut om anpassad anställning från Arbetsförmedlingen. Dessa individer har rätt till olika typer av lönestöd från Arbetsförmedlingen och erbjuds ett Göteborgsjobb. Arbvux omhändertar alla stadens Göteborgsjobb (739 personer år 2023) och ungefär 250 av dessa går till personer med funktionsnedsättning.

Förvaltningen anställer på BEA-avtal (avtal för arbetsmarknadsanställning) och personerna placeras i stadens verksamheter efter intresse och förmåga. Anställningarna är tidsbegränsade och pågår i upp till tre år och ska vara av rehabiliterande karaktär, rusta personerna för nästa steg och anställningen får inte konkurrera ut övriga anställningar i staden. Arbetsuppgifterna i en BEA-anställning får alltså *inte* ligga inom ordinarie verksamhet och budget. Lönestödet från Arbetsförmedlingen som omfattar OSA (offentligt skyddat arbete) och LFU (lön för utveckling i arbete) är A-kassa berättigande.

Antal personer som får Göteborgsjobb pga funktionsnedsättning beror på hur stort behov av Göteborgsjobb som finns hos Arbetsförmedlingen och hur många förvaltningar som erbjuder platser. I dagsläget erbjuder staden fler platser än vad Arbetsförmedlingen använder sig av. Personerna utför arbete inom någon av stadens verksamheter på enskilda platser eller i arbetslag hos stadsmiljöförvaltningen. Göteborgsjobb är en anpassad anställning efter individens förutsättningar som bygger på metoder om arbetsdelning. De som arbetar i arbetslag på stadsmiljöförvaltningen tar hand om våra offentliga utemiljöer i staden. Äldreomsorg, skola och förskola är de verksamheter som erbjuder flest enskilda platser.

Målgruppen har olika typer av nedsättningar som påverkar arbetsförmågan såsom socialpsykiatriska och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. I vissa fall också nedsättningar som uppkommit i samband med tidigare missbruk. Med andra ord är de individer med funktionsnedsättning som får ett Göteborgsjobb en målgrupp med komplexa och långvariga behov. Målgruppen har ofta stort behov av stödinsatser över lång tid, ofta har de inte prövats mot arbetsmarknaden alls eller så är det mycket länge sedan de arbetade.

Syftet med ett Göteborgsjobb är individuell och yrkesinriktad utveckling med arbetsträning under handledning för att utvecklas och förbättra sin arbetsförmåga.

När personen har ett Göteborgsjobb får den stöd av arbetsmarknadskonsulent, arbetsterapeut, kurator och kan också få kompetenshöjande insatser. Efter anställningens slut har personerna oftast kommit närmre ordinarie arbetsmarknad och en del studerar vidare.

Göteborgsjobb kan endast användas inom den egna organisationen, dvs stadens förvaltningar och inte till bolagen. Däremot kan bolagen själva erbjuda anställning med olika lönestöd från Arbetsförmedlingen.

Övergår sällan till reguljär anställning i staden

Eftersom Göteborgsjobb tas fram i enlighet med metoden arbetsdelning och inte får konkurrera med reguljära anställningar innebär det svårigheter att erbjuda anställning efter avslut då den typ av tjänster inte finns i ordinarie utbud.

Dialog med förvaltningarna visar att det inte heller finns ekonomisk möjlighet att införa sådana anpassade tjänster i stadens förvaltningar. Därför är det få personer med

Göteborgsjobb som direkt efter avslut får reguljär anställning i staden, de fåtal som får anställning erbjuds kortare vikariat eller annan tidsbegränsad anställning. Syftet och målet med ett Göteborgsjobb är heller inte att det ska övergå i en anställning i staden utan insatsen ska utveckla personens arbetsförmåga och förbättra möjligheterna till jobb. Individerna har oftast inte de förutsättningar som krävs för de tjänster som utannonseras, det kan handla om att de saknar rätt utbildning eller möjlighet att tillgodogöra sig rätt utbildning. Många klarar heller inte av att arbeta heltid.

Ett Göteborgsjobb ställer vissa krav på arbetsförmåga, även om arbetsuppgifterna är mycket anpassade. Behovet av anställning för målgruppen måste alltid ställas gentemot den möjliga arbetsförmågan hos individen. En anpassad anställning ska inte vara daglig sysselsättning eller daglig verksamhet, därför måste en avvägning göras mellan önskan om att ha en anställning och den faktiska anställningsbarheten hos individen.

För de individer som inte klarat ett Göteborgsjobb fullt ut avslutas anställningen med vidare rekommendation från arbvux till ansvarig myndighet, där man tydligt påvisar att individen saknar arbetsförmåga eller att den är så pass låg att arbete inte är lösningen framåt. Ofta är det underlag som förvaltningen ger tillräckligt för att individer ska få aktivitetsersättning eller sjukersättning från Försäkringskassan.

Statistik Göteborgsjobb utifrån personer med funktionsnedsättning 2023

OSA= Offentligt Skyddat Arbete

LFU= Lönebidrag för Utveckling i anställning

Göteborgsjobb	Kvinnor	Män	Total	Avslut studier	Avslut arbete	Varav i Gbg stad	Varav utanför Gbg stad
OSA Enskild	54 (52%)	49 (48%)	103	2 (9%)	4 (17%)	2	2
OSA Lag	8 (8%)	89 (92%)	97	0	5 (28%)	2	3
LFU	28 (52%)	26 (48%)	54	1 (11%)	3 (33%)	0	3

Dialog med förvaltningar, bolag och VGR

Inom uppdraget har en enkät skickats ut till samtliga förvaltningar som tar emot individer på Göteborgsjobb. I enkäten efterfrågas hinder, möjligheter och behov för att kunna anställa efter att Göteborgsjobbet avslutats. När det gäller vad som utgör hinder för reguljär anställning framkommer brist på lämpliga anpassade arbetsuppgifter och tjänster, höga utbildningskrav för reguljär anställning, inga ekonomiska möjligheter att anställa, hög arbetsbelastning som gör att stöd till individer inte kan ges samt icke-anpassade lokaler.

Några förvaltningar upplever en generell låg kunskap om och erfarenhet av målgruppen och deras behov.

Många lyfter också fram det viktiga arbetet som redan görs i samverkan med arbvux och man vill gärna erbjuda Göteborgsjobb som ett steg för individen att närma sig ordinarie arbetsmarknad. De som har ett Göteborgsjobb får i lagom takt pröva och utveckla sina förmågor utan för höga krav på prestation. Det finns en positiv omsättning idag pga att anställningarna är tidsbegränsade och därmed får fler individer tillgång till Göteborgsjobb. Att Göteborgsjobben är tidsbegränsade upp till tre år möjliggör omsättning av platser vilket innebär att fler får chansen att pröva sin arbetsförmåga.

De allra flesta Göteborgsjobb återfinns framför allt inom äldreomsorg, barnomsorg, skola och stadsmiljö. Arbvux behöver utöka sin samverkan med förvaltningar inom de mer tekniska förvaltningarna. Genom att fler förvaltningar erbjuder Göteborgsjobb underlättar vi för målgruppen att etablera sig på arbetsmarknaden.

Enligt Arbetsförmedlingens regelverk får inte förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning anställa individer på Göteborgsjobb och sedan göra placeringen på stadens bolag. Här har en dialog med Arbetsförmedlingen inletts för att utmana regelverket och på så sätt hitta fler placeringar för Göteborgsjobb som i förlängningen kan leda till anställning. Dialog med stadens bolag är påbörjad för att se vilket stöd de kan behöva för att erbjuda anställning för målgruppen. Genom utökad samverkan med stadens bolag och undersöka olika möjligheter till arbetsmarknadsanställningar tillsammans med Arbetsförmedlingen ökar sannolikheten på sikt etableringen på arbetsmarknaden för målgruppen.

Liseberg

Liseberg har sedan många år ett pågående arbete med att bredda sin rekrytering och att spegla samhället i sina anställningar. Arbetssättet genomförs i samverkan med Arbetsförmedlingen och liknar det staden gör för målgruppen när det gäller Göteborgsjobb. Skillnaden är att anställningarna i Liseberg är tidsbegränsade utifrån säsonganställningar (framför allt sommarsäsong).

VGR

VGR har ett pågående arbete för breddad rekrytering i samverkan med Arbetsförmedlingen. Målgruppen är de som Arbetsförmedlingen bedömer stå långt ifrån arbetsmarknaden. Här erbjuds också tidsbegränsade arbetsmarknadsanställningar likande Göteborgsjobb och man använder också BEA-avtal. Ungefär en tredjedel går vidare till reguljär anställning eller studier. Eftersom VGR inte har statistik per målgrupp så som Göteborgs Stad har är det inte möjligt att jämföra siffror utifrån given målgrupp i det här uppdraget. Ser man däremot på helheten av alla som erbjuds Göteborgsjobb och går vidare mot arbete eller studier ligger Göteborgs Stad på ungefär samma nivå.

Dialog med Göteborgs Stads råd för funktionsrätt

Under våren har dialog förts med Göteborgs Stads råd för funktionsrätt utifrån uppdraget. Rättighetsorganisationerna pekar på generell diskriminering på arbetsmarknaden för målgruppen, både när det gäller rekrytering och i anställning. De menar också att det saknas kunskap om funktionshinder och olika funktionsnedsättningar i Göteborgs Stad som arbetsgivare och att det kan vara en anledning till att få bli anställda, dvs omedveten diskriminering redan i rekryteringsprocessen. De ser även behov av fler praktikplatser för målgruppen för att på så sätt öka möjlighet till anställning. Utöver det vill rådet säkerställa att Göteborgs Stad använder checklistan ”enkelt avhjälpna hinder” (checklista för att säkerställa den fysiska och psykosociala arbetsmiljön utifrån ett universellt perspektiv), säkerställa kunskap om universell utformning och utgå från det i stadens alla verksamheter. Man vill också öppna upp för möjlighet till deltidsanställningar.

Omvärldsbevakning

Personer med funktionsnedsättning är en av de grupper som står längst ifrån och har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden. Det gäller oavsett konjunktur och målgruppen är ofta i behov av olika stödinsatser från kommunal och statlig verksamhet för att få anställning. Det finns en rad olika faktorer som spelar in, en del är de begränsningar som funktionsnedsättningen innebär men normer och fördomar sätter också upp hinder för målgruppen. Bland personer med funktionsnedsättning är ungefär hälften, 52 procent, sysselsatta (motsvarande andel i befolkningen är 81 procent). Många av dem har behov av stöd och anpassning på sin arbetsplats. Sex av tio sysselsatta personer med funktionsnedsättning har en nedsatt arbetsförmåga. Av dessa har 80 procent behov av stöd och anpassning för att kunna utföra ett arbete.¹

En kunskapsöversikt² som SKR har tagit fram visar att en breddning av rekryteringsprocessen är viktig och att rekrytering genomförs på kompetensbaserad och icke-diskriminerande grund. Forskning visar även att vardagsnära stöd på arbetsplatsen som är kontinuerligt och långsiktighet är viktigt. Men också attityder och bemötande på arbetsplatsen har stor betydelse för en hållbar anställning. Ytterligare en faktor som betonats är att anställningarna måste bygga på ett egentligt behov av arbetskraft, och inte enbart på socialt ansvarstagande.

För att en person med en funktionsnedsättning ska kunna behålla arbetet är det även viktigt att de insatser som görs är hållbara över tid och inte kopplade till tillfälliga projekt. För att personer med funktionsnedsättning ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden behöver insatserna således riktas både till individen och mot själva arbetsmarknaden.

ESF-projektet ”Fler vägar in – breddad rekrytering” startade i november 2017 och pågick fram till december 2020. Bakgrunden till projektet var det växande kompetensförsörjningsbehovet i välfärden, kombinerat med att vissa grupper står långt från arbetsmarknaden. Syftet med projektet var att följa och utvärdera åtta kommuners arbete med att ta fram nya tjänster genom att använda kompetensen rätt, och bredda sin rekrytering. Den primära målgruppen för projektet var personer med kognitiv funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan.

¹ SCB – Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. 2023

² Kunskapsöversikt: Fler vägar in - Breddad rekrytering, möjligheter, förutsättningar och utmaningar för att tillvarata kompetensen hos personer med funktionsnedsättning

Av de 133 personer som rekryterades till tjänster inom ramen för projektets åtta kommuner tillhörde 125 den prioriterade målgruppen (personer med funktionsnedsättning). Endast 14 av dessa hade vid tiden för slututvärderingen 2020 anställts under ett AB-avtal, medan samtliga 8 personer som tillhör en annan målgrupp som står långt från arbetsmarknaden, hade anställts under ett AB-avtal. Ingen ytterligare uppföljning har gjorts efter projektets avslut.

Ett citat av en projektledare från slutrapporten visar på vikten av tydliga politiska krav vid anställning av målgruppen.

”Det har hela tiden gått alldeles utmärkt att anställa på BEA-avtal. Men svårt att förflytta det till AB-avtal. Om man får till en befattning och lyser ut den, så är det svårt att säkra att målgruppen ska få tjänsten. Om jag låter andra förvaltningar utlysa en tjänst som serviceassistent... Då är det lögn att det är en person från gymnasiesärskolan som får tjänsten.”

I slutrapporten kunde några relevanta slutsatser och lärdomar dras:

- Utmaningar kvarstår kopplat till att skapa reguljära tjänster för den prioriterade målgruppen
- Breddade rekryteringsprocesser har utvecklats och testats i projektet – men upplevda hinder för att skala upp processerna kvarstår
- Samverkan mellan kommunen som arbetsgivare (rekryterande verksamheter och HR) och kommunen som arbetsmarknadsaktör är en viktig framgångsfaktor för att lyckas med ett utvecklingsarbete kring breddad rekrytering
- Tillgängliga och inkluderande arbetsplatser och arbetsplatsnära stöd är viktiga komponenter för att lyckas med breddad rekrytering gentemot projektets prioriterade målgrupp

Parallella pågående uppdrag

Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning har påbörjat en samverkan med förvaltningen för funktionsstöd och socialförvaltningarna för att få en gemensam styrmiljö kring de individer som har en funktionsnedsättning med behov av stöd inom arbete och studier. Det kan vara individer som saknar fullständig studiegång, får försörjning via Försäkringskassan eller försörjs av sina föräldrar. Individerna har ofta behov av sammanhängande insatser men ramlar ofta mellan stolarna i systemet. En gemensam styrmiljö kan säkerställa och tillgängliggöra insatser för fler individer. Det kan i sin tur underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att etablera sig på arbetsmarknaden.

I Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021–2026, under målområde 7; Rätten till arbete och sysselsättning finns flera mål för att personer med funktionsnedsättning ska få arbete eller meningsfull sysselsättning. Likaså i Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026 finns flera målområden för att skapa förutsättningar för arbete. Även i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 finns ett fokusområde som handlar om att tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden, vilket bland annat ska göras genom anpassning av arbetsplatsen för att möjliggöra arbete för fler, oavsett funktionsnedsättning, ursprung eller tidigare yrken och utbildning.

Utifrån dessa uppdrag pågår bland annat arbete inom rekrytering där annonser ska utformas för att attrahera fler att söka arbeten i Göteborgs Stad. Annonserna kommer även tillgänglighets anpassas så de blir uppläsningsbara även på Göteborgs Stads egen jobbsökarsida men redan idag publiceras alla annonser även på Arbetsförmedlingens jobbsida där denna funktion redan finns.

Göteborgs Stad tillämpar kompetensbaserad och normkritisk rekrytering som innebär att det är de identifierade kompetenserna som krävs för tjänsten som ska ligga till grund för vem som får den. Kraven i annonsen ska inte heller vara högre än tjänsten kräver. Genom att anpassa kraven till det som verkligen behövs kan arbetstagare utan lång arbetslivserfarenhet hitta vägen in till arbetsmarknaden och sedan i takt med sina förutsättningar utveckla sig själva och sitt arbete.

Idag erbjuds även utbildning på plats i kompetensbaserad och normkritisk rekrytering för chefer, men det är få chefer som går den. För att öppna upp för fler att ta till sig informationen planeras en grundläggande digital utbildning om kompetensbaserad och normkritisk rekrytering som kan genomföras stegvis. Utbildning i intervjuteknik kring kompetensbaserad rekrytering erbjuds även till HR-specialister som i sin roll stöttar chefer vid rekrytering och då kan bidra till ett normkritiskt lärande i processen.

Under 2024 driver stadsledningskontoret ett arbete tillsammans med förvaltningar, bolag och fackliga representanter för att skapa ett tydligare och mer samordnat stöd kring arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen med syfte att motverka diskriminering och möjliggöra lika rättigheter och möjligheter. Det handlar om att synliggöra normer för att ta bort hinder för bland annat personer med funktionsnedsättning. Arbetet innefattar bland annat arbetsförhållanden, rekrytering, kompetensutveckling och lön.

Stödet som tagits fram innehåller exempelvis en introduktionsutbildning för alla medarbetare om bemötande på arbetsplatsen samt underlag i form av filmer, case och reflektionsfrågor för samtal i arbetsgrupper. Ytterligare insatser som planeras är kompetensutveckling för HR-specialister och chefer kring normer och hur de påverkar samt hur arbetet med aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter kan bedrivas. Både arbetet med aktiva åtgärder och kompetensbaserad rekrytering bidrar till att bredda Göteborgs stads rekrytering och skapa välkomnande, inkluderande och tillgängliga arbetsplatser för fler.

Förslag på åtgärder

Förslag på åtgärder utgår från dialog med stadens förvaltningar, behov hos bolag, förslag från stadens råd för funktionsrätt, lärdomar från forskningsbaserade studier samt erfarenheter och kunskap hos medarbetare inom arbvux och på stadsledningskontoret.

Redovisningen av uppdraget visar att det finns stora svårigheter att erbjuda reguljära anställningar i staden efter avslutad arbetsmarknadsinsats. Målgruppen står ofta långt ifrån arbetsmarknaden och behovet av stöd i arbetet är ofta stort samtidigt som andelen arbeten med enkla arbetsuppgifter och låga krav på utbildning och formell kompetens har minskat kraftigt i arbetslivet och kraven på flexibilitet, eget ansvar och arbetstempo har ökat. Dialoger med förvaltningar, bolag, fackliga representanter och funktionsrättsorganisationer lyfter vikten av att vidga perspektivet i arbetet med målgruppen för att möjliggöra anställning för fler utifrån de behov som finns i

verksamheterna och samtidigt ge möjlighet till att fler får tillgång till en arbetsmarknadsinsats utifrån sina individuella förutsättningar. Det framkommer även behov av kunskap och stöd för att anställa personer med funktionsnedsättning.

Enligt Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap är normen att Göteborgs Stad ska erbjuda heltidsanställningar. Det framgår även av stadens regel för rekrytering och är en viktig strategi i stadens arbetsgivarepolitik för säkrad kompetensförsörjning och jämställdhet. För vissa av stadens förvaltningar finns även lokala kollektivavtal med några fackliga organisationer, om att medarbetare ska anställas på heltid. Det gäller i dagsläget verksamheter inom vård- och omsorg av äldre och personer med funktionshinder. Utifrån detta gäller att staden endast i undantagsfall kan göra anställningar på deltid och om vi gör det ska det vara utifrån önskemål och initiativ från medarbetare. Heltid som norm kan utifrån vår redovisning utgöra ett hinder för anställning av målgruppen för detta uppdrag.

För att bredda arbetsmarknaden för fler är det tydligt utifrån redovisningen att vi behöver höja kompetensen inom funktionshinder och olika nedsättningar. Vi behöver ta bort hinder genom att uppmärksamma målgruppens behov och förutsättningar och för att skapa nyfikenhet och ett större engagemang i stadens förvaltningar och bolag och på så sätt underlätta inträdet för målgruppen.

För att underlätta inträde på arbetsmarknaden behöver det finnas långsiktighet och kontinuitet gällande de ekonomiska resurserna och ett hållbart stödsystem för de anställande verksamheterna. Annars riskeras den politiska ambitionen att fler personer med funktionsnedsättning ska få anställning i staden gå förlorad.

De två förslagen nedan riktar sig därför bredare och mer generellt med kompetenshöjande insatser, information och stöd över längre tid.

Kompetenshöjande insatser för stadens bolag och förvaltningar

Baserat på behov hos förvaltningar, framför allt de som idag inte tar emot Göteborgsjobbare, och bolag samt dialog med funktionsrättsorganisationer görs bedömningen att kompetenshöjande insatser inom universell utformning av arbetsplatser (UUA), kunskap om arbetsdelning samt kunskap om funktionshinder och olika typer av nedsättningar för att förstå målgruppens behov och förutsättningar kan öka möjlighet för anställning.

Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning i samverkan med stadsledningskontoret bygger in UUA i det redan pågående arbetet med aktiva åtgärder och de utbildningar som planeras under 2025 till chefer, HR och fackliga parter inom detta område. Dessa utbildningar kan kompletteras med riktade utbildningar till förvaltningar och bolag som förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning tar fram utifrån respektive förvaltning eller bolags behov. För att stötta förvaltningar som vill anställa en person med en funktionsnedsättning kan även en informationssida på stadens intranät tas fram för att ge en väg in till information, länkar och annat material som underlättar anställning för målgruppen.

Beräknad kostnad:

Att bygga in UUA i det redan pågående arbetet med aktiva åtgärder samt sammanställa en informationssida på stadens intranät finansieras inom befintligt uppdrag. Riktade utbildningar som omhändertas av arb.vux bedöms beroende på behov kosta motsvarande

en medarbetare på heltid under 2025 och 2026. Det bedöms hanteras hos arbvux inom budgetram. Därefter bör resultatet utvärderas och på sikt även effekten av satsningen.

Stöd från förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning efter anställning

Trots redovisade svårigheter anställs ett fåtal efter Göteborgsjobb och enstaka verksamheter har återkopplat att de gärna vill anställa om de får fortsatt stöd till arbetsplats och individ. Idag upphör stödet till individen och stödet till arbetsplatsen efter avslut av Göteborgsjobb. Det upplever många förvaltningar som problematiskt då resurser i verksamheten saknas till detta, om anställning efter insats ska vara hållbar.

För att säkerställa en hållbar arbetsmiljö och en långsiktig anställning bör medarbetare från arbetsmarknad och vuxenutbildning erbjuda fortsatt stöd, under och efter reguljär anställning, i upp till två år till individ och arbetsplats. Stödet ska vara individanpassat och utifrån arbetsplatsens behov men kan exempelvis vara via arbetsterapeut, arbetsmarknadskonsulent och kurator samt kontakt med Arbetsförmedlingen gällande lönebidrag.

Arbetsmarknad och vuxenutbildning kan också fungera som ett stöd i omställning och hitta ny placering om det visar sig att anställningen inte fungerar optimalt för individen/arbetsplatsen.

Beräknad kostnad för medarbetare som erbjuder stöd efter avslutad arbetsmarknadsinsats/Göteborgsjobb:

Kostnaden bedöms finnas inom befintlig budgetram om det gäller ett fåtal anställningar per år.

Förvaltningens bedömning

Genom föreslagna åtgärder samt de pågående parallella insatser/utredningar gör förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning bedömningen att redovisade förslag bedöms utgöra svar på uppdraget.

Linda Nygren
Förvaltningsdirektör

Pernilla Nilsson
Tf Enhetschef Utveckling och samordningsenheten