

Utökning av 500 arbetsmarknads- inriktade platser

Förslag på organisation, budget, styrning och ledning för
mottagande av ytterligare 500 stycken
arbetsmarknadsinriktade platser inom kommunkoncernen



Innehåll

Inledning	3
Bakgrund	4
Process för övergång mellan etablering, försörjningsstöd och arbetsmarknadsinsats	7
Förslag på organisation	8
Förutsättningar för ökad grundbemanning	8
Förutsättningar kopplat till omsorgs- och äldreämnden	9
Förutsättningar kopplat till de kommunala bolagen	11
Förutsättningar kopplat till kommunal vuxenutbildning	12
Förutsättningar och åtgärder kopplat till Linköpings kommun som arbetsgivare	13
Förutsättningar kopplat till lag och avtal	14
Ekonomiska förutsättningar och budget	14
Ekonomisk sammanställning	15
Styrning och ledning	16

ARBETSMATERIAL

Inledning

Kommundirektören har i beslut (KS 2018-510) fått i uppdrag att utreda och återkomma med förslag på organisation, budget, styrning och ledning för mottagande av ytterligare 500 arbetsmarknadsinriktade platser inom kommunkoncernen. Utbildningsförvaltningen, omsorgs- och äldreförvaltningen samt kommunledningsförvaltningen har samverkat i utarbetandet av svaret till kommunstyrelsen.

Utredningen ska i svaret till kommunstyrelsen bland annat belysa och besvara sju olika frågeställningar som till del går till del in i varandra.

Frågeställningar:

1. Vilka möjligheter och vilka åtgärder krävs för att öka grundbemanningen inom Linköpings kommuns kommunala verksamheter genom att dessa ska bistå med platser för Linköpings kommuns arbetsmarknadsinriktade insatser?
2. Vilka möjligheter och vilka åtgärder krävs för omsorgs- och äldrenämnden att beakta sociala hänsyn vid upphandlingar i syfte att öka grundbemanningen för kommunalt upphandlad vård och omsorg genom att dessa ska bistå med platser för Linköpings kommuns arbetsmarknadsinriktade insatser?
3. Vilka möjligheter finns för de kommunala bolagen att bistå med platser för Linköpings kommuns arbetsmarknadsinriktade insatser?
4. Vilka åtgärder behöver arbetsgivaren Linköpings kommun vidta för att öka förmågan att erbjuda antalet arbetsmarknadsinriktade platser och vad krävs i form av statliga bidragsfinansierade tjänster eller statliga insatsmedel, kollektivavtal, bemanning och organisation för att möjliggöra detta med hänsyn tagit till verksamheternas leverans av välfärd?
5. Hur ser en effektiv, ändamålsenlig och flexibel process ut för övergången från försörjningsstöd till en arbetsmarknadsinriktad plats i Linköpings kommun?
6. Hur ser en effektiv, ändamålsenlig och flexibel process ut för övergången från etablering till en arbetsmarknadsinriktad plats i Linköpings kommun?
7. Vilka åtgärder behöver vuxenutbildningen Linköpings kommun vidta för att öka förmågan att erbjuda en anpassad vuxenutbildning?

Bakgrund

Arbetslivet har under den senaste tiden genomgått en omfattande förändring med högre krav på utbildningsnivå och kunnande. Det har medfört att många så kallade enklare arbeten har försvunnit från arbetsmarknaden. Det har även skett en ökad individualisering av arbetet med ökade krav på personliga egenskaper såsom flexibilitet, stresstålighet och social kompetens. (vägen till arbetsgivarna)

Samtidigt som den totala arbetslöshetsnivån minskat under de senaste åren så har den samtidigt ökat för vissa grupper. Diskrepansen mellan arbetskraftsbristen och medborgare med en lång väg för att nå upp till arbetsmarknadens krav gör att arbetslösheten bland utsatta grupper fortsätter att vara hög. De grupper som av arbetsförmedlingen definieras som särskilt utsatta, består av fyra olika grupper:

1. Arbetslösa personer med högst förgymnasial utbildning
2. Arbetslösa personer i åldrarna 55–64 år
3. Arbetslösa personer som är födda i ett utomeuropeiskt land
4. Arbetslösa personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Prioriterade målgrupper

Linköpings kommun har många högkvalificerade tjänster med krav på högskoleutbildning vilket leder till att personer från utsatta grupper inte är behöriga att söka arbeten som utannonseras. En avslutad gymnasieutbildning är avgörande för att göra individen anställningsbar. Många personer som lever i utanförskap med ekonomiskt bistånd eller som befinner sig i etableringsprocessen når inte heller den efterfrågade kompetensnivån i närtid.

Linköpings kommun behöver tillsammans med Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildning samt kommunens vuxenutbildning hitta gemensamma strategier för att komma runt denna problematik.

Prioriterade målgrupper för Linköpings kommuns arbetsmarknads- och integrationsinsatser är därför:

- Kommuninvånare som har försörjningsstöd
- Arbetslösa kommuninnevånare som är födda utanför Europa
- Personer som saknar utbildning eller har en låg utbildningsnivå (saknar gymnasieutbildning)
- Personer med kort eller ingen arbetserfarenhet på den svenska arbetsmarknaden

- Kommuninvånare med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Målgruppen arbetslösa individer med försörjningsstöd består enligt rapporten *Kartläggning av målgruppen "arbetslösa" på avdelningen för försörjningsinsatser (AFI)* (Dnr 2017-309) i oktober 2017 av ca 800 individer.

Enlig arbetsförmedlingens statistik kommer ca 500 individer lämna etableringen under 2019. Hur stor andel som kommer behöva kommunal insats är dock osäkert, då arbetsförmedlingens insatser pågår med oklar effekt. Över 50 % av individerna har utbildning som högst motsvarar grundskola och det är dessa som blir föremål för kommunala insatser. De individer som befinner sig inom etableringen och som har utbildning från hemlandet har i de flesta fall annan planering än en kommunal insats.

I Linköpings kommuns riktlinjer för jämställdhet och mångfald står att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter i livet. I uppdraget att utöka med 500 arbetsmarknadsinriktade platser är kvinnor som står långt från arbetsmarknaden prioriterade. Dessa har idag inte har samma förutsättningar som män att delta på arbetsmarknaden och genom att prioritera kvinnorna gynnas familjerna utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Nuvarande insatser

Linköpings kommun har flera verksamheter som arbetar direkt med de prioriterade målgrupperna. De verksamheter som berörs är Bildningsförvaltningen; ex Jobb- och kunskapstorget, Arbetsmarknadssatsningen, kommunal vuxenutbildning, Omsorgs- och äldreförvaltningen; ex Hantverkshuset, Support & arbetsteamet, Skog och mark, Arbetsshoppet, LeanLink; ex Idrott & Service samt kommunens samverkan med civilsamhälle och idéburen sektor.

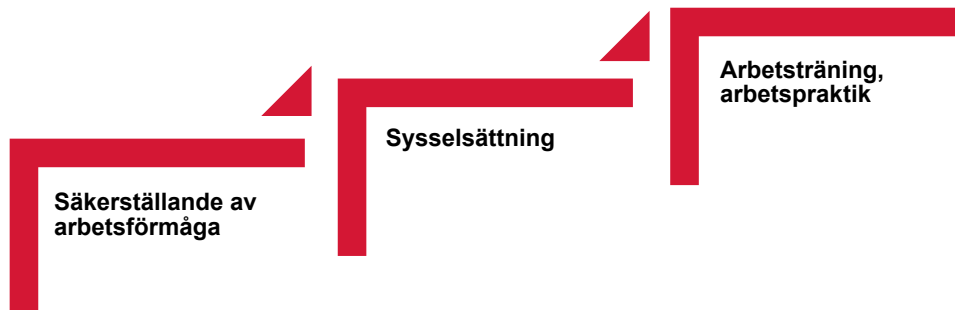
Deltagare i kommunens arbetsmarknadsinriktade insatser har idag tillgång till;

- verksamhetsförlagda platser, såväl inom kommunens verksamheter och bolag som hos näringslivet
- utvecklingsprojekt inom kommunen och Samordningsförbundet Centrala Östergötland
- upphandlade tjänster

Individens väg till arbete

För att beskriva en individs väg från arbetslöshet/försörjningsstöd till arbete brukar en trappstegsmodell användas. Modellen illustrerar individens

progression mot egenförsörjning. Linköpings kommuns verksamheter arbetar i huvudsak inom nedanstående tre trappsteg.



Säkerställande av arbetsförmåga

Det första trappsteget omfattar utredning och bedömning av individens behov av arbetsinriktade insatser. På detta trappsteg läggs fokus på individens mål och behov, samt grundläggande aktiviteter i det dagliga livet. Idag finns ett hundratal platser genom projekt och upphandling. Dessa platser används av Jobb- och kunskapsstorgets deltagare. Inom kommunens verksamheter finns platserna i huvudsak inom Leanlink; Idrott och service och Råd och stöd. Majoriteten av platserna finns dock utanför kommunala verksamhet anordnade genom upphandlade platser inom idéburen sektor eller privata näringslivet, inom ramen för IOP (idéburet offentligt partnerskap) och inom samverkansprojekt via samordningsförbundet i Östergötland. Inom detta steg prövas arbetsförmågan och den grundläggande anställningsbarheten utvecklas för att individen ska klara ett arbete på en ordinarie arbetsplats. På detta trappsteg får deltagarna hjälp med att upprätthålla och bibehålla rutiner, social samvaro och delta i något meningsfullt. Idag finns 40 planerade platser inom Leanlinks verksamhet Idrott och service (arbetsplatskörkort). Arbetsplatskörkortet ska bidra till att säkerställa att individen har de förutsättningar som krävs för att klara grundläggande uppgifter som krävs på den arbetsplats där de placeras.

Sysselsättning

På detta trappsteg handlar det om att kunna upprätthålla planerad aktivitet utanför hemmet över tid utifrån ett givet schema då individen behöver en längre tid i en miljö som kan erbjuda mycket stöd och nära handledning. Dessa platser finns bland annat inom Idrott & Service, Linköpings Stadsmission och inom olika samarbetsprojekt.

Arbetsträning/arbetspraktik

Detta steg syftar till att individen prövar olika arbetsområden och utvecklar specifik kompetens till ett visst yrke. Idag finns cirka 150 pågående platser inom kommunkoncernen samt projekt. Kommunens platser hanteras via Jobbslussen och finns inom den ordinarie verksamheten i kommunen.

Individen får prova på enklare arbetsuppgifter utifrån sina förutsättningar. Styrkan ligger i kombinationen av praktik/studier och arbetsprövning. Kombinationen med språkpraktik och arbetsträning är av stort värde för individer som anvisats från etableringen och som har bedömts ha den arbetsförmågan. Målet efter Jobbslussen är att individen kommer vidare i studier/timanställning eller praktik.

De senaste två årens målsättning om 300 platser inom kommunkoncernen för arbetsprövning/arbetspraktik har inte uppnåtts (extratjänster). Orsaken till detta är att matchning mot arbetsplatsernas kravprofiler inte har kunnat göras med den grupp som idag står utanför arbetsmarknaden.

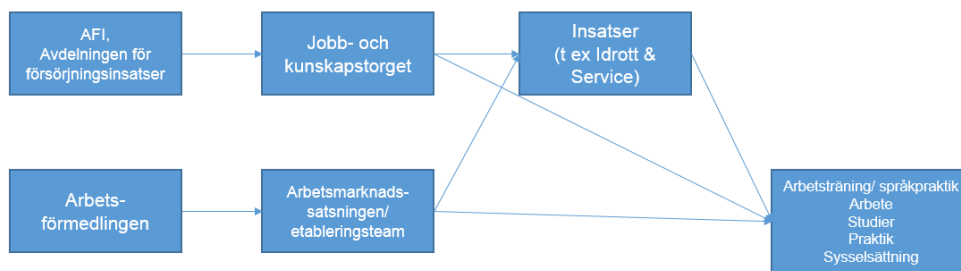
Process för övergång mellan etablering, försörjningsstöd och arbetsmarknadsinsats

Genom att arbeta processorienterat över förvaltnings- och verksamhetsgränser ges handläggare goda förutsättningar att gemensamt erbjuda individen en kvalitetssäkrad utveckling av arbetsförmåga för egenförsörjning. Under våren har en inventering gjorts av relevanta verktyg, till exempel handlingsplaner, kartläggning, kommunikationskanaler och plattformar samt vilka IT-system som finns. Verksamheterna arbetar kontinuerligt för att optimera processen och verktygen. Berörda verksamheter är Arbetsförmedling, Avdelningen för försörjningsinsatser (AFI) på socialförvaltningen, Jobb- och kunskapsstorget, Etableringsteamet inom Arbetsmarknadssatsningen och Idrott och service inom Leanlink.

Denna process överensstämmer med kommunens mål om en sammanhållen kommun och social och ekonomisk hållbarhet (FNs Agenda 2030).

För den enskilde individen är vägen till egenförsörjning en behovsstyrd, anpassad arbetslivsinriktad process. Det är viktigt för individens självförtroende och utveckling att insatserna inbegriper reella arbetsuppgifter, det vill säga arbetsuppgifter och uppdrag som fyller ett syfte.

Den generella beskrivningen av processen för individer inom försörjningsstöd och inom etableringen kan illustreras enligt följande:



Förslag på organisation

Utökad mottagande av arbetsmarknadsinriktade platser inom kommunkoncernen (från arbetsförmedlingens etablering samt försörjningsstödstagare)

Förutsättningar för ökad grundbemanning

Inledningsvis bör poängteras att arbetsmarknadsanställningar inom kommunal verksamhet ska vara anställningar utifrån individens förutsättningar, skiljt från ordinarie grundbemanning, och att ett ökat antal platser därmed inte är att betrakta som en ökad grundbemanning. Det är tydligt att ett antal sysselsättningsplatser behöver tillskapas inom kommunkoncernens olika verksamheter. Det kan exempelvis vara arbeten/sysselsättningsplatser inom grönyteskötsel, återvinningstjänster, städuppdrag eller liknande. Dessa tjänster är idag upphandlade.

Detta regleras i *Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser* (BEA), vilket är det centrala kollektivavtal som i huvudsak reglerar arbetsmarknadsanställningar såsom extratjänster i kommunala verksamheter. Syftet med avtalet är att ”*stärka en anvisad arbetstagares möjligheter att få ett reguljärt arbete*”. Något förenklat kan sägas att BEA tar sitt avstamp i individens förutsättningar – anställningen är i första hand till för att fylla ett behov hos individen och inte hos arbetsgivaren. Av avtalet framgår att medarbetare som är anställda med BEA som grund inte ensam ska ha ansvar för arbetsuppgifter och ska inte ses som en del av grundbemanningen eller som ordinarie medarbetare. De går ”utöver” och utför enklare arbetsuppgifter under handledning av annan, ordinarie medarbetare. Under anställningstiden på BEA bör det dock finnas utrymme för progression gällande arbetsuppgifter och komplexiteten i dessa. Detta för att berörd individ ska kunna bli ”jobbredo”. En ökning av grundbemanningen inom Linköpings kommuns verksamheter är alltså inte möjlig. Det finns däremot möjligheter att öka antalet platser reglerat av BEA, som till exempel extratjänster.

Utökning av antal platser för genomförandet av 500 platser

Inom sysselsättningsområdet behöver 400 platser ytterligare beredas (Inom dessa platser kvarstår platserna för säkerställandet av arbetsförmåga – arbetsplatskörkort).

För BEA-anställning inom kommunens ordinarie verksamheter; En utökning görs med 100 platser.

Förutsättningar kopplat till omsorgs- och äldre- och vårdnämnden

Nuläge

Varje avtal inom vård och omsorg som upphandlats enligt LoU (Lagen om offentlig upphandling) eller getts som verksamhetsuppdrag av omsorgs- och äldre- och vårdnämnden ställer krav på utföraren att aktivt arbeta med och skapa förutsättningar för arbetsmarknadsåtgärder och integration. Utföraren ska ha ett positivt förhållningssätt gällande att ta emot personer som står utanför arbetsmarknaden. Utföraren ska tillhandahålla praktikplatser för exempelvis studerande, för personer med funktionshinder, personer i arbetsmarknadsinsatser eller för språkträning. Praktikanter, elever, personer i arbetsträning ska inte räknas med i personalbemanningen

Avtalen med privata utförare samt i verksamhetsuppdrag med kommunala utförare (Leanlink) anger att:

”Kommunen är enligt lag skyldig att medverka till att personer med funktionsnedsättning som inte har arbete eller utbildar sig erbjuds lämplig sysselsättning. Det kan gälla personer med utvecklingsstörning, psykiska eller fysiska funktionsnedsättningar eller människor med psykosociala problem”

Vidare ställs krav att utförare ska medverka till utvecklingsprojekt bland annat via FoU (Kommunernas Forsknings- och utvecklingscentrum för vård omsorg och socialt arbete). Utvecklingsprojekt kan ofta vara finansierade via medel från ESF, vilka har i uppgift att stärka arbetsmarknaden och då särskilt personer som står utanför arbetsmarknaden. Ett exempel är Arbetshoppet som är ett metodutvecklingsprojekt inom vård och omsorg där personer som står utanför arbetsmarknaden ska erbjudas arbetsträning och kompetenshöjande insatser i syfte att etablera sig på arbetsmarknaden och inom vård och omsorgssektorn.

Ett arbete som pågår på omsorgs- och äldre- och vårdnämnden är att än tydligare formulera kraven i avtalen så att verksamheterna ska ta emot personer i praktik och arbetsmarknadsinsatser och att dessa krav också ska följas upp.

Omsorgs- och äldre- och vårdnämnden har också vid upphandlingar inom äldreomsorgen börjat ställa krav på att utföraren ska tillhandahålla praktikplatser och genom kvalitetskriterier kopplade till sanktioner (vite) om kraven inte följs tillse att kravet uppfylls. Utföraren ska också tillhandahålla utsedda handledare som har resurser för att handleda praktikanter.

Uppföljning av pågående avtal för att skapa en samlad bild av hur utförare uppfyller kraven att ta emot personer i arbetsmarknadsinsatser inom vård och omsorg behöver utredas ytterligare. Idag tar flera av utförarna emot praktikanter och det finns också språkbud, främst inom äldreomsorgen. Vidare behövs en bild av vilket stöd och resurser utförarna behöver för att ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och helt saknar erfarenhet och utbildning eller har arbetshinder på grund av låg nivå i det svenska språket. Det måste också säkerställas i vilken omfattning resurser behövs både när det gäller internt i verksamheten i form av personal eller externt stöd till både arbetsgivare och den person som är placerad i en arbetsmarknadsinsats.

Möjligheter

Utifrån de avtal som tecknas med privata utförare inom vård och omsorg kan kravet på medverkan till att få fler personer i arbete och snabbare etablering genom arbetsmarknadsinsatser (anpassad subventionerad anställning, arbetsträning, praktik, språkträning etc.) förtydligas. Motsvarande gäller för de verksamhetsuppdrag som tecknas med den kommunala utföraren.

I dag ställer omsorgs- och äldrenämnden krav på att stor del av medarbetarna ska ha undersköterskeutbildning eller motsvarande gymnasial utbildning. För att underlätta att fler kommer i sysselsättning och för att respektive nämnd ska klara av kompetensförsörjningen i framtiden behöver nämnderna säkerställa kraven på kompetensnivå i avtalen och ge förutsättningar för att kvalitetssäkra de insatser som utförs. Dessa krav bör utredas och formuleras om i avtalen för att öka möjligheten till att få in andra yrkeskategorier in i verksamheten för att möta behovet.

Omsorgs- och äldreförvaltningen använder idag Upphandlingscenter som stöd och service i aktuella upphandlingar. Upphandlingscenters jurister och kommunens upphandlingsstrateg är viktiga parter för att utreda och säkerställa att de krav som ställs är möjliga både för privata och kommunala utförare. Det är också viktigt att beakta konsekvenserna av vad dessa krav kan medföra för omsorgs- och äldreförvaltningen och i synnerhet om det ställs olika krav inom privat respektive kommunal verksamhet. Det måste också säkerställas att kraven inte påverkar kvalitén i den vård och omsorg kommunen ansvarar för.

Erfarenheter och reflektioner

Utifrån dialogen i arbetsmarknadsutskottets tjänstemannaberedningsgrupp finns en samsyn och samstämmighet att tillskapa fler platser inom vård och omsorgssektorn och att säkerställa det individuella stödet för målgruppen som står utanför arbetsmarknaden samt stödet för verksamheterna/arbetsgivarna. Detta för att än mer främja samspelet mellan kompetensutveckling och kompetensförsörjning inom sektorn.

För att möta upp verksamheterna/arbetsgivarna och ge rätt förutsättningar inom vård- och omsorgssektorn att ta emot personer utanför arbetsmarknaden bör stödfunktioner samordnas och organiseras utifrån samma förutsättningar som

kommunala utförare. Funktioner som finns inom AMI såsom handledare, arbetsmarknadskonsulenter, arbetsgivarkoordinatorer samt språkbud kan skapa goda förutsättningar för både personer utanför arbetsmarknaden, men också för arbetsgivare att stödja personer vidare till utbildning och arbete och därmed egenförsörjning. Dessa stödfunktioner kan också samordna och bidra till kontakterna med Arbetsförmedlingen för att underlätta för anställningar och subventionerade anställningar för att snabbare nå målet egenförsörjning.

Vidare kan dessa stödfunktioner också säkerställa att matchningen blir så bra som möjligt utifrån kompetensförsörjningen och säkerställa vilken kompetens som behövs tillföras individerna för att en anställning inom sektorn ska bli möjlig och hållbar på lång sikt.

Förutsättningar kopplat till de kommunala bolagen

Linköpings kommun har åtta helägda bolag som driver kommunal verksamhet inom energi, vatten, avfall, bostäder, verksamhetslokaler mm. Inom bolagen finns idag ca 1243 anställda, huvuddelen av dessa finns inom Tekniska verken. Kommunen styr bolagen via bolagsordningar och ägardirektiv. Flera av bolagen upphandlar delar av sin verksamhet i enlighet med LoU (Lagen om offentlig upphandling).

En del av bolagen har idag anställningar inom arbetsmarknadsinriktade insatser, ex stadsdelsarbete inom Stångåstaden. En utredning och sammanställning av pågående arbetsmarknadsinsatser och vilka upphandlingar av verksamhet som görs och när dessa inträffar tidsmässigt behöver göras för att kunna specificera vilka möjligheter bolagen har att bidra med arbetsmarknadsplatser.

Bolagens ägardirektiv kommer att revideras i början av nästkommande år. Utifrån en sammanställning av befintliga och möjliga arbetsmarknadsinsatser kan sedan ägardirektiven kompletteras med uppdrag till respektive bolag.

Kommunallagen (KL) och Lagen om vissa kommunala befogenheter (Befogenhetslagen)

För att kommuner ska ha befogenhet att ägna sig åt en verksamhet eller vidta en åtgärd krävs att den faller inom den allmänna kommunala kompetensen som definieras i 2 kap. 1 § i KL. Den kommunala kompetensen anger de uppgifter en kommun får utföra. KL ger att det råder ett principiellt förbud mot understöd till enskild näringsidkare.

Genom 6 kap. 2 § i Befogenhetslagen har lagstiftaren skapat ett utrymme för kommunerna att vara verksamma inom det arbetsmarknadspolitiska området. Bestämmelsen anger att en kommun får, efter överenskommelse med arbetsförmedlingen, anordna aktiviteter för deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Lagen utgår från att aktiviteterna utförs i egen regi hos kommunen.

Även det arbetsmiljöansvar som följer av att kommunen är arbetsgivare för de anställda talar emot att dessa placeras i verksamheter där arbetsgivaren inte har uppsikt eller råder över arbetsmiljön.

Som en följd av ovanstående är det alltså inte möjligt för en kommun att varaktigt eller tillfälligt placera ut anställda deltagare i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd på ett företag eller en organisation utanför kommunen för att där utföra arbetsuppgifter. I det här perspektivet är det viktigt att poängtera att även de kommunala bolagen är att betrakta som en organisation utanför kommunen. Exakt var gränsen går för samarbete mellan de kommunala bolagen och kommunen sett ur anställningsperspektiv behöver utredas vidare.

Förutsättningar kopplat till kommunal vuxenutbildning

Kommunen behöver öka sin förmåga att inkludera kommuninnevånare på arbetsmarknaden för att minska antalet försörjningsstödtagare samt kostnaderna för etablering genom att ta ett ökat ansvar för att skapa sysselsättning kombinerat med utbildning för dessa grupper. Nuvarande delegation ger avdelningen för försörjningsinsatser begränsade möjligheter att bevilja kompletterande försörjningsstöd till de studiemedel som kan användas inom vuxenutbildningen, då försörjningsstödtagare genomgår utbildning. Det behövs ett förtydligande från politiken i denna fråga.

Anpassad vuxenutbildning

Vuxenutbildningen behöver bli mer individanpassad, vilket innebär flera förändringar. Vuxenutbildningen behöver:

- bli mer individualiserad
- bli mer målgruppsanpassad
- erbjuda utbildningsinsatser som stödjer yrkesvalet

Vuxenutbildningen har av tradition varit starkt kursinriktad och i mycket byggt på att de studerande själva vetat hur de ska plocka ihop sin utbildning. När nu allt fler vuxenstuderande är nyanlända, ofta med låg skolbakgrund och med liten kännedom om kraven på svensk arbetsmarknad, ställs andra krav på tydlighet inom vuxenutbildningen. Vuxenutbildningen behöver därför skapa tydlighet i utbildningsspåren. De studerande behöver veta vilka kurser som behöver läsas, i vilken omfattning och hur lång tid det tar för att utbilda sig till ett yrke. Det behövs också en tydlighet i vilka kompetenser som krävs för ett visst yrke. Särskild aspekt behöver läggas på att identifiera inom vilka yrkesområden språket är ett arbetsredskap.

Utveckling av grundläggande vuxenutbildning, gymnasial vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna

Vuxenutbildningen kan arbeta med att ytterligare anpassa utbildningsinnehållet för nyanlända och andra med kort utbildningsbakgrund som bättre möter

behoven av undervisning av grundläggande kunskaper och möter eleverna på den utbildningsnivå de befinner sig.

Förutsättningar och åtgärder kopplat till Linköpings kommun som arbetsgivare

Nedan ges en beskrivning av förslag till process från försörjningsstöd/etablering till arbetsmarknadsinriktad plats samt behov av åtgärder kopplat till organisation, styrning/ledning och ekonomi för ett utökat arbetsmarknadsåtagande.

Organisation och bemanning

Idag tillhandahåller flera förvaltningar arbetsmarknadsinsatser på olika nivåer i trappan (se ovan). Berörda förvaltningar är utbildningsförvaltningen, Leanlink, omsorgs- och äldreförvaltningen, socialförvaltningen och kommunledningsförvaltningen.

Avseende bemanning påverkar de olika formerna av insatser verksamheterna på olika sätt. Arbetsträningsplatser är platser där anställning och placering sker direkt i verksamheten och individen är en del av verksamheten. Dessa hanteras i Jobbslussen. När det gäller sysselsättningsplatser föreslås, utifrån målgruppens förutsättningar, att dessa anställs på Leanlink och utgår därifrån. Det innebär således att det inte är aktuellt med en anställning på arbetsplatsen.

En utökning av platser som föreslås berör främst Leanlinks verksamhet Idrott och Service samt inom arbetsmarknad och integration. Hur uppdraget konkret ska organiseras bör knytas till pågående organisationsöversyn både vid Leanlink och kommunstyrelsens förvaltning samt vid utbildningsförvaltningen.

Ett utökat uppdrag om ytterligare 500 arbetsmarknadsinriktade platser kräver en utökning av bemanningen. Nedanstående funktioner behöver finnas för ett fungerande arbetsmarknadsmottagande i de kommunala verksamheterna:

Handläggare: Person som är anställd på Linköpings kommun och som fattar beslut angående insats för individ. Det är oftast en socialsekreterare eller en arbetsmarknadskonsulent. Arbetsmarknadskonsulent följer deltagaren under hela insattiden och har nära kontakt med både deltagare och arbetsledare, samt yrkeshandledare inom den aktuella verksamheten.

Individhandledare: Kontaktperson som är anställd på Linköpings kommun och som har kontinuerlig kontakt med individen som är inne i en insats. Handledaren har även kontakt med kontaktperson på arbetsplatsen eller verksamheten där deltagaren har sin insats. Det kan vara samma person som handläggare.

HR-stöd/arbetsgivarkoordinator - Samarbetar med arbetsgivare och bygger upp tillitsfulla långsiktiga relationer där koordinatorena lär känna

arbetsgivares verksamheter & behov. Fungera som länk mellan verksamheterna och handläggarna/handledarna.

Arbetsplatshandledare: Den person ute i verksamheten som handleder deltagaren i det faktiska arbetet, visar hur verktyg fungerar, när rasterna är och som får med deltagaren i arbetssociala sammanhang.

Arbetsledare: Arbetsledning på arbetsmarknadsinriktade insatser.

Förutsättningar kopplat till lag och avtal

Kollektivavtal om Extratjänster

En förutsättning för att kunna anställa personer inom ramen för extratjänst måste en lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och Kommunal finnas. Överenskommelsen ska enligt centralt avtal innehålla följande information:

- antalet extratjänster,
- på vilka arbetsplatser ska extratjänst finnas,
- var ska tjänsten placeras – på en eller flera arbetsplatser?
- vilka arbetstider som gäller,
- vem/vilka som ska vara handledare samt hur handledaruppdraget ska utformas. Eftersom de som anställs kommer att ha olika bakgrund och förutsättningar krävs att detta tas hänsyn till i varje enskilt fall kopplat till vad som ska hanteras av en handledare. Om språkutbildning ska ingå som en del i extratjänsten eller ske utanför anställningen måste också tydliggöras.

Linköpings kommun har sedan tidigare ett lokalt kollektivavtal tecknat med fackförbundet Kommunal gällande extratjänster. Då avtalet endast gäller för 100 stycken extratjänster så har arbetsgivaren nu sagt upp gällande avtal och ämnar påbörja nya förhandlingar under augusti månad 2018.

Vid större tjänstekontrakt och entreprenader ska utredas om det är möjligt och lämpligt att ställa krav som innebär att personer som står långt ifrån arbetsmarknaden bereds möjlighet till sysselsättning i form av anställning och/eller trainee- eller praktikplatser. Syftet är att ge personer möjligheter att närma sig arbetsmarknaden och bli självförsörjande genom arbete samt att främja den sociala integrationen och skapa en attraktiv väg för kommunens leverantörer att hitta arbetskraft. Grupperna ungdomar, personer med utländsk bakgrund och personer med funktionsnedsättningar prioriteras.

En utredning krävs kring regelverk för att anställa personer inom kommunkoncernen. Utredningen bör belysa om bolagen, istället för att upphandla uppdrag, kan ge dem till kommunala verksamheter. Detta i syfte att skapa reella arbetsuppgifter (t ex återvinningsverksamhet, grönyteskötsel och liknande).

Ekonomiska förutsättningar och budget

Samhällsekonomi; Den ekonomiska sammanställningen ska sättas i paritet till kostnader för försörjningsstöd för 500 personer, samt de skatteintäkter tjänsterna genererar. Utöver detta den sociala hållbarhetsfaktorn. För att synliggöra den samhällsekonomiska vinsten, utöver socialt ansvarstagande, föreslår utredningen att detta utreds i samverkan med exempelvis Linköpings Universitet inom ramen för det samarbete som finns.

Ekonomisk sammanställning

20 handledare/ handläggare	14 miljoner kronor
HR- stöd	0,7 miljoner kronor
Arbetsplatshandledning motsvarande 20 årsarbetare	14 miljoner kronor
15 Arbetsledare i förberedande insatser	10,5 miljoner kronor
4 Språkombud	2,8 miljoner kronor
Vuxenutbildningen	4 miljoner kronor
Administration; arbetsledning, ekonomifunktion, löneadministration mm	5,95 miljoner kronor
Summa:	51 950 000 kronor

Den bedömning som görs är att det krävs i snitt en handledare/handläggare per 25 individer i arbetsmarknadsplacering. Handledarna följer individerna genom hela processen. Det motsvarar en ökning om 20 handläggare/handledare. ($500/25 = 20$), 20 handledare á 700 000 kr
= 14 miljoner kr.

Avseende HR-stöd finns idag en grupp bestående av fem medarbetare och en bedömning görs att det krävs en ökning med en medarbetare.
= 0,7 miljoner kr.

Utifrån erfarenhet och den uppföljning som har gjorts av arbetsplatshandledningen (befintlig medarbetare på befintlig arbetsplats) inom ramen för jobbslussens verksamheter (Utredning handledarstöd Jobbslussen, 2018; Thörnqvist, Larson) görs bedömningen att handledningen motsvarar 7-

10 procent av en heltidstjänst under placeringen. Vid överslagsberäkning kommer ca 200 personer av de 500 vara placerade på arbetsplatser inom Linköpings kommun, med handledning. 200 kräver 10 % var i handledning = 20 årsarbetare á 700 000 kr
= 14 miljoner kr.

Utifrån pågående pilotprojekt inom Idrott & Service (Arbetsplatskörkort) bedöms behovet av arbetsledare för dessa individer till en arbetsledare per 20 individer. Då individerna befinner sig i olika steg på trappan beräknar vi att 200 individer är ute på arbetsplatser, medan 300 befinner sig inom Idrott & Service. Detta motsvarar ett behov av ytterligare 15 arbetsledare. 15 x 700 000 kr
= 10,5 miljoner kr.

Utöver ovanstående befattningar gör bedömningen även att det finns ett utökad behov av språkombud vilket motsvarar fyra tjänster. 4 x 700 000 kr
= 2,8 miljoner kr.

Vuxenutbildningen; utformning och genomförande av flexibel utbildning. Detta finansieras till viss del av olika statsbidrag. En extrasatsning krävs dock för att kunna utforma platsanpassade utbildningar.
= 4 miljoner kr.

Administrativa kostnader (Kringfunktioner så som lokaler, lönehantering, lönecenter, ekonomi, arbetsledarkostnader etc) tre årsarbetare 2,1 milj, 0,5 årsarbetare ekonomi 0,35 milj, arbetsledning 1,5 årsarbetare 1,5miljon, lokaler och övrigt 2 miljoner
= 5,95 miljoner

Summa: 51 950 000kr

Styrning och ledning

Utredningen föreslår att arbetet samordnas och leds av utbildningsförvaltningen med arbetsmarknadsnämnden som styrande nämnd.