

Handläggare
Madeleine Duggin
Telefon: 08-508 35 881**Till**
Arbetsmarknadsnämnden
den 15 december 2015**Ärende 14****Redovisning av utredningsuppdrag gällande
förutsättningarna för att starta en verksamhet
liknande Telge Tillväxt i Stockholm****Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut**

1. Förvaltningen föreslår att arbetsmarknadsnämnden godkänner föreliggande redovisning av utredningsuppdraget.

Arjun Bakshi
arbetsmarknadsdirektörKarin Eriksson Bech
utvecklingschef**Sammanfattning**

I budget 2015 fick arbetsmarknadsnämnden i uppdrag att tillsammans med Stockholms Stadshus AB utreda behoven och förutsättningarna för ett socialt bolag likt Telge Tillväxt.

Utifrån uppdraget har förvaltningen utrett Telge Tillväxts arbetssätt och förutsättningar, men även kartlagt ytterligare några kommunala arbetsmarknadsinsatser med liknande syfte som Telge Tillväxt:

- Samverkansprojektet "Högtrycket" i Söderhamn,
- Göteborg stads bemanningsenheter och deras pilotprojekt med servicevärdar,
- REVIT projektet i Rotterdam.

Sammanlagt representerar dessa verksamheter fyra arbetsmodeller för kommunala arbetsmarknadsinsatser: en uthyrningsmodell, en samverkansmodell, en bemanningsmodell och en arbetsgivarmodell.

Utredningen visar att det går att identifiera ett antal faktorer i dessa arbetsmodeller som ser ut att bidra till mer framgångsrika arbetsmarknadsinsatser:

- långsiktiga mål för deltagarna,
- anställningsliknande förhållanden,
- studiemöjligheter kombinerat med anställning,

- samarbete och samverkan mellan berörda arbetsgivare, myndigheter och kommuner,
- insatser som matchar faktiska kompetensbehov

Därtill har ett antal utmaningar identifierats gällande:

- att insatser kan skapa undanträngningseffekter,
- att insatser inte alltid ryms inom den kommunala kompetensen,
- svag redovisning av genus- och tillgänglighetsperspektiv i insatserna,
- att insatsernas resultat och effekter är svåra att utvärdera över tid.

Förvaltningens samlade bedömning är att nämnden ska vidareutveckla befintliga verksamheter till en tydlig ”Stockholmsmodell” för det fortsatta arbetet med samverkan med företag för att öppna fler vägar till arbete för nämndens målgrupper. Denna modell ska hämta inspiration och ideer från de verksamheter som förvaltningen kartlagt inom ramen för sitt utredningsuppdrag. De arbetsmodeller som används i dessa verksamheter innehåller många komponenter som staden redan använder i sitt arbete, men ger även inspiration till struktur och utveckling av stadens insatser.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom staben för utveckling och utredning genom enheten för extern arbetsgiversamverkan. Därtill har samråd skett med stadsledningskontorets juridiska avdelning och Stockholms Stadshus AB.

Bakgrund

I Stockholms stads budget för 2015 fick Arbetsmarknadsnämnden i uppdrag att tillsammans med Stockholm Stadshus AB utreda behoven och förutsättningarna för ett socialt bolag likt Telge Tillväxt, för att skapa nya vägar in till arbetsmarknaden för unga personer som saknar arbete, för personer som varit arbetslösa en längre tid samt för personer som har en svag förankring till arbetsmarknaden.¹

Arbetsmarknad och arbetslösheten i Stockholm

Stockholm har Sveriges största och mest välfungerande arbetsmarknad och en av stadens styrkor är att den generella utbildningsnivån är hög.² Likväl står Stockholm inför stora utmaningar när det kommer till att reducera arbetslösheten, minska utanförskapet och möta kommande kompetensbehov inom staden. Demografiska trender visar att tillströmningen av nya stockholmare till stor del består av personer med utomeuropeisk bakgrund och

¹ Stockholms Stads Budget 2015 – *En jämlik och hållbar stad*, s. 102.

² Kommissionen för ett hållbart Stockholm, *Skillnadernas Stockholm*, s 13, 2015.

som ofta har svag koppling till den svenska arbetsmarknaden.³ Dessutom har ungdomar som inte etablerat sig på arbetsmarknaden eller som saknar gymnasiekompetens och äldre som varit utan arbete en längre tid, allt svårare att få ett arbete.⁴

Samtidigt så finns det i Stockholm en matchningsproblematik där arbetsgivare inte hittar efterfrågad kompetens och drar sig för att anställa obeprövade eller långtidsarbetslösa personer.⁵ Bara inom Stockholms stads verksamheter kommer det de kommande åren att finnas ett stort behov av utbildad och yrkeserfaren personal inom vård och omsorg speciellt med inriktning mot äldreomsorg, personal inom barnomsorgen och utbildningssektorn samt inom flera yrken kopplade till byggnadsverksamhet.⁶

Nya och förstärkta satsningar i Stockholm under 2015

Arbetsmarknadsnämnden har under 2015 initierat nya och förstärkta satsningar för att få fler människor i jobb, genom att:

- Påbörja arbetet med två nya ungdomstorg under Jobbtorg Stockholm,
- Starta en ny förvaltningsövergripande näringslivsenhet – Enheten för extern arbetsgivarverkan (EfAS)
- Öka samordningen av arbetsmarknadsnämndens kontakter med näringslivet,
- Utveckla samarbetet mellan arbetsmarknadsnämnden och stadens förvaltningar och bolag,
- Utöka arbetet med visstidsanställningar inom staden,
- Förbereda för ”Pröva på studier” med försörjningsstöd,
- Avsätta extra medel till Vuxenutbildningen och SFI,
- Utveckla en kompetensdatabas i skolplattformen, där SFI elevers yrkeskompetenser registreras för att underlätta matchning mellan SFI och arbetsgivare,
- Starta upp ESF-projekt för Yrkesutbildning med integrerad språkutbildning för invandrare (YFI) och för uppsökande och motiverande vägledning genom projekt SUSA och SUVAS.

Juridiska aspekter avseende kommunala insatser för arbetslösa

Utifrån uppdraget att undersöka förutsättningarna för att starta ett socialt bolag liknande Telge Tillväxt har förvaltningen undersökt de juridiska förutsättningarna för detta. Detta har skett i samråd med stadsledningskontoret och Stockholm Stadshus AB.

³ OECD- Employment and Skills Strategies in Sweden, 7, 27. 2015.

⁴ OECD- Employment and Skills Strategies in Sweden, 7, 27, 61. 2015.

⁵ Person och Öster. 2012. s 16. Rapport från Svenskt Näringsliv.

⁶ Arbetsmarknadsförvaltningen, 2015, Bristyrken och utbildningar, PM. Stockholms stad.

Den samlade bedömningen är att staden behöver ta hänsyn till att verksamheter i bolagsform av denna typ riskerar att hamna i konflikt med regler inom kommunallagen och även viss annan lagstiftning. Det gäller bland annat kompetensenlighet och konkurrenslagstiftning men kan även komma i konflikt med viss skattelagstiftning. Den juridiska slutsatsen är därmed att staden bör organisera och bygga den fortsatta verksamheten utan att utmana denna lagstiftning. Goda erfarenheter och arbetssätt från bland annat Telge Tillväxt kan ändå tas tillvara i det fortsatta arbetet.

Tidigare studier och forskning

Det finns generellt få studier som ser på kommunens roll i arbetsmarknadspolitiken och bland de som faktiskt tittat på effekter av kommunala arbetsmarknadsinsatser är resultaten ofta både diffusa och motsägelsefulla. Dock finns en del studier som tittat på effekterna av arbetsmarknadsinsatser kommunalt och nationellt, där insatser liknande förmedling av arbetskraft och rådgivning uppmärksammas.⁷

I en rapport från Calmfors m.fl (2002) uppmärksammas att ju mer en arbetsmarknadspolitisk åtgärd liknar en reguljär anställning desto mer positiva tycks individeffekterna vara, men desto större är också riskerna för undanträngningseffekter. Resultatet för ungdomar är dock varierande. Slutsatsen är därför att insatser som liknar anställningar ska begränsas till personer som annars riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet eller helt slås ut från arbetsmarknaden.⁸ I samma studie framkommer också ett positivt samband mellan deltagande i arbetsmarknadspolitisk åtgärd och ökade chanser till anställning.⁹

I SOU – *Från försörjningsstöd till arbete*¹⁰ kom forskarna fram till att de arbetsmarknadsinsatser som visat sig ge bäst resultat är de där studier, språkundervisning och aktiva arbetsmarknadsåtgärder kombinerats för att öka deltagarnas anställningsbarhet på arbetsmarknaden. Vidare kom Ungdomsstyrelsen (1997) fram till att arbetsmarknadsinsatser som kombinerar praktik med utbildning är de som ger bäst resultat för ungdomar.¹¹

I en rapport från 2008 av Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) undersökte forskarna om det fanns ett samband mellan ökade samarbeten mellan kommun och Arbetsförmedling och högre resultat av arbetsmarknadsinsatser. Resultat visade det

⁷ Calmfors m.fl. 2002, Salonen och Ulmestig 2004, Forslund och Sibbmark 2005, Ulmestig 2007, Lundin 2008.

⁸ Calmfors 2002, s 84.

⁹ Ibid, s 56.

¹⁰ SOU 2007:2. Från socialbidrag till arbete.

¹¹ Ungdomsstyrelsen. (1997). Kommunernas ansvar för arbetslösa ungdomar upp till 20 år – en utvärdering. Stockholm: Ungdomsstyrelsens utredningar, nr 8.

fanns indicier som pekade på att på att högre grad av samarbete mellan dessa parter ledde till mer effektiva arbetsmarknadsåtgärder och mer gynnsamma resultat.¹²

I en OECD-rapport från 2015 pekar författarna på att nyckeln till framgångsrika och effektiva arbetsmarknadsåtgärder i Sverige till stor del består i fördjupade samarbeten mellan Arbetsförmedlingen och andra parter inom arbetsmarknadsområdet.¹³ I samma rapport betonas även vikten av att sammanlänka utbildningssystemet med efterfrågan på arbetsmarknaden och att öppna upp skolsystemet så att vidarestudier är möjliga under hela yrkeslivet. Samt att mer långtgående samarbeten med de lokala näringslivet skapar mer kompetensutveckling, fler praktikplatser och nya anställningsmöjligheter för målgrupper som har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden.¹⁴

Ärendet

Utredningens genomförande

Utredningen har pågått under perioden juni till september 2015.

Utredningen innefattar en undersökning av det kommunala bolaget Telge Tillväxt samt kartläggningar av de kommunala bemanningsenheterna i Göteborg, ”Högtrycket” i Söderhamn kommun samt REVIT i Rotterdam i Nederländerna. Samtliga fall har uppmärksamats antingen i media eller i forskningssammanhang för att de varit nytänkande och/eller gett goda resultat.

Varje arbetsmarknadsinsats har kartlagts, undersökts och analyserats med fokus på arbetsmodell, utformning och resultat. Genom att se på både det som varit framgångsrikt och de utmaningar som finns med insatserna har syftet varit att utröna om en eller flera av dessa arbetsmodeller helt eller delvis kan passa Stockholms stads förutsättningar.

Material har inhämtats från hemsidor, utvärderingsrapporter, tjänsteutlåtanden samt vid besök eller samtal med personer från samtliga kommuner.

Stadsledningskontoret och Stockholms Stadshus AB har konsulterats under utredningens gång.

Utredningen avslutades med en workshop kring de resultat som framkommit i utredningen.

¹² Lundin, M. 2008, s 21. IFAU – Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken.

¹³ OECD- Employment and Skills Strategis in Sweden, 7, 23, 41. 2015.

¹⁴ Ibid, s 7.

Resultat av utredningen

Telge Tillväxt AB – Södertälje kommun

Två av tre till arbete eller studier

Telge Tillväxt är en arbetsmarknadsinsats som syftar till att sänka trösklarna till arbetsmarknaden för ungdomar och skapa nya vägar för det lokala näringslivet och kommunens arbetslösa att mötas på. Nästan två av tre deltagare har gått till arbete eller studier efter avslutad anställning i Telge Tillväxt. (Dock ska noteras att Telge Tillväxt, till skillnad från Stockholm, även inkluderar AF-utbildningar till studier.)

Utifrån förvaltningens erfarenhet kan konstateras att en arbetsmarknadsinsats som resulterar i att två av tre deltagare går till arbete eller till studier efter avslut är ett bra resultat och bör ses som en lyckad insats – under förutsättning att målgruppen är långtidsarbetslösa ungdomar. Resultaten är i linje med de resultat som Stockholms arbete med ungdomsanställningar genererar.

Uthyrningsmodellen

Telge Tillväxts uthyrningsmodell innebär att bolaget anställer ungdomarna under en period, men själva arbetsuppgifterna utförs hos andra aktörer som bolaget fakturerar. Modellen bidrar till att ungdomarnas kontakt med arbetsmarknaden ökar och att deras kontaktnät med arbetsgivare utanför kommunen vidgas. Parallellt har företagen som tagit in ungdomar fått ett nytt verktyg för att testa personal på innan eventuell anställning och bidragit med ett aktivt CSR- arbete i Södertälje.¹⁵ En uthyrningsmodell inom kommunen är ett komplext arbetssätt, eftersom det kräver att det sker inom kommunens kompetensområde samt att det inte snedvrider konkurrensen på marknaden. Det har också visat sig i undersökningen att det periodvis har varit svåra gränsdragningar för bolaget att finna arbetsuppgifter, som inte skapar undanträngningseffekter och snedvrider marknaden. Slutligen så ser det ut att vara en utmaning för bolaget att bedriva näringsverksamhet på en marknad som till stor del är förbehållen det privata näringslivet.

Samverkan med Arbetsförmedlingen och företag

Bolaget lyfter själva fram samverkan och nära samarbeten som avgörande faktorer för verksamhetens resultat. Både samverkan med Arbetsförmedlingen och närheten till Ung i Telge (samverkansprojekt mellan kommun, landsting och Arbetsförmedlingen), genom gemensamma lokaler, likaså närheten till deltagarna genom att personal och ungdomar arbetar sida vid

¹⁵ *Det är viktigt att visa hänsyn*, Lokaltidningen Södertälje, 131212.
<http://lt.se/asikter/debatt/1.2311679-viktigt-att-visa-hansyn> - Hämtad 150630.

sida i en inledande gröntjänst. Därtill lyfts samarbetet med de interna bolagen inom Telgekoncernen, det lokala näringslivet och delägarna fram.

Kombinera anställningar med studier

När bolaget startade fanns en ambition med i projektplanen att anställningar skulle kunna kombineras med studier vid sidan av arbetet. Denna möjlighet har dock varit svår att införliva. Dels så har arbetstiderna inte gått att kombinera med schemalagd undervisning och dels så upplever bolaget att reglerna kring försörjningsstöd försvårat möjligheten att studera för de ungdomar som uppburit kompletterande försörjningsstöd i samband med deltagande i Telge Tillväxt. Det betyder att de utbildningar som har funnits tillgängliga under anställningsperioden har varit de kurser som Arbetsförmedlingen anordnat och beslutat om centralt.

Att anställning i bolaget inte kunnat förenas med studiemöjligheter kan vara problematiskt om vi utgår från den forskning som tidigare presenterats, angående att möjligheten att kombinera vidarestudier med deltagande i en arbetsmarknadsinsats ökar deltagarnas möjligheter till långsiktiga anställningar.

Organisationsformen

Det som skiljer Telge Tillväxt från flera andra liknande arbetsmarknadsinsatser är att insatsen bedrivs i bolagsform. Bolagsformen av Telge Tillväxt är grundat på övervägda antaganden utifrån den kontext och de förutsättningar som då var rådande i Södertälje kommun, men tanken med bolagsformen var att denna skulle sända ut önskvärda signaler om seriositet och långsiktighet till lokala företag och arbetsgivare. Förhoppningen var att ett bolag med delägare kunde knyta företag närmare kommunen och väcka intresse för arbetsmarknadsinsatsen. Samtidigt skulle delägarna själva aktivt hyra in ungdomar från Telge Tillväxt.

Även om tanken var att delägarna aktivt skulle hyra in ungdomar från Telge Tillväxt så har de visat sig att bolaget periodvis har haft få uthyrningsuppdrag från delägarna och att det idag endast är en av delägarna som har kontinuerliga plaster att tillgå för Telge-ungdomar. Därmed ser det inte ut som att delägarskapet bidragit med uthyrningsuppdrag så som tanken var från början.

Som framkom i början av utredningen kan det dessutom vara problematiskt att driva arbetsmarknadsinsatser liknande denna i bolagsform. Telge Tillväxt har sedan start haft problem med att nå nollresultat och i det juridiska kapitlet framkom att om det från början kan befaras att bolaget kommer att gå med underskott är det också ett argument mot att verksamheten bedrivs i bolagsform. Därtill så säljer Telge Tillväxt sina tjänster i grönytestjänst inom

kommunen, vilket förutsätter att de uppfyller kriterierna i LOU om inhouse-undantag. Är förutsättningarna för inhouse-undantaget inte uppfyllda kan kommunerna och dess bolag inte köpa tjänster av bolaget utan föregående upphandling enligt LOU.

Högtrycket – Söderhamns kommun

Resultat – ovanför riksgenomsnittet

Sedan Högtrycket startade har Söderhamns kommun utvecklats från att vara en av kommunerna med högst ungdomsarbetslöshet i Sverige till att vara ovanför riksgenomsnittet vad gäller sysselsättningsgrad. Den generella ungdomsarbetslösheten sjönk i kommunen under Högtryckets första år och fram till lågkonjunkturen, vilket har setts som ett bevis på framgång i verksamheten. Söderhamns kommun har dock inte kunnat redovisa några specifika siffror för deltagarna i Högtrycket och därmed är det också svårt att uttala sig om arbetsmarknadsinsatsens effekter på de enskilda deltagarna.

Samverkansmodellen

Den samverkansmodell som Högtrycket bygger på har möjliggjort att ungdomar i Söderhamns kommun har fått en gemensam ingång till flera av kommunens och statens verksamheter. Genom att arbeta med en gemensam handlingsplan har därtill riskerna för att ungdomar ska falla mellan stolarna minskat och detsamma gäller för dubbelarbete mellan personalen.

Samverkansmodellen har vidare möjliggjort att operativa beslut som berört flera olika enheter, så som ”pröva på studier för gråzons-ungdomarna”, har kunnat fattas i styrgruppen för Högtrycket där Socialförvaltningen (Försörjningsenheten), Resurscentrum (kommunens arbetsmarknadsenhet), Vuxenutbildningen, Gymnasieskolan, Kommunala uppföljningsansvaret och Vuxenpsykiatri (Regiongävleborg fd Landstinget), Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen finns representerade.

Både tidigare studier och forskningsrapporter pekar på att det finns ett samband mellan myndighetsövergripande och förvaltningsövergripande samverkan och lyckade arbetsmarknadsinsatser. Samverkansmodellen i Söderhamns kommun kan därför vara ett lärande exempel för hur ökad samverkan och effektivare samarbeten kan utformas.

Bemanningsenheterna och pilotprojektet i Göteborg – Göteborgs kommun

Bemanningsmodellen

Bemanningsmodellen med bemanningsenheter har utvecklats i syfte att ta ett samlat grepp kring arbetet med att bereda heltidstjänster och minska timmanställningarna inom kommunen. Samtidigt bidrar

modellen till att kommunen kan arbeta med att minska antalet anställda som saknar adekvat utbildning och erbjuda utbildningsmöjligheter inom ett bristyrke. Bemanningsmodellen och pilotprojektet möjliggör att studier och arbete kan kombineras parallellt, vilket både är i linje med den forskning som finns tillgänglig och som presenterats samt den nuvarande regeringens nya jobbsatsningar. Pilotprojektet öppnar upp vägar för långtidsarbetslösa att först få testa på ett arbete inom vården, för att sedan få möjlighet att arbeta och utbilda sig parallellt inom ett bristyrke. Bemanningsmodellen bidrar därför till att skapa en väg från arbetslöshet till utbildning och arbete inom ett bristyrke i kommunen.

Resultat

Arbetet med de nya arbetsmodellerna är pågående och det är för tidigt att säga något om de långsiktiga resultaten. Dock har kommunen redan nu börjat se att andelen timmanställda minskar. Om arbetet leder till att intresset för vårdutbildning ökar och att andelen personer som saknar adekvat utbildning minskar kommer att utvärderas längre fram. Arbetsmodellen med serviceassistenter är ännu i planeringsstadiet och kommer att starta under hösten.

Enligt de forskningsrapporter och studier som delgetts ser kommunens nya arbetsmodeller ut att innefatta flera av de komponenter som lyfts fram som viktiga för lyckade arbetsmarknadssatsningar. Möjligheten till att kunna omskola sig och byta bransch som i OECDs rapport lyftes fram som en viktig nyckelfaktor finns med i arbetsmodellerna. Därtill möjligheten för långtidsarbetslösa att testa ett arbete inom vården och därefter få möjlighet att utbilda sig inom branschen och ett bristyrke.

Kombinera anställning med studier

Bemanningsmodellen kombinerar anställning med studier och möjliggör att kommunens kompetensförsörjning stärks genom att satsningar på personal med adekvat utbildning görs. Därtill möjliggörs i bemanningsmodellen att personer kan omskola sig inom bristyrken inom vuxenutbildningen, även om de har en avslutad gymnasieutbildning i grunden.

Samverkan

I arbetet med att utforma arbetsmodellen har samverkan med både verksamheterna och fackförbunden varit av betydelse. Genom att arbetsmodellen utformats i samråd med fackförbunden har dessa slutit upp kring arbetsmodellen, även om den innefattat stora organisationsförändringar.

Analys av arbetsgivarmodellen REVIT

Resultat

REVIT har skapat nya vägar till arbete inom hamnen för ungdomar i Rotterdam som saknat skol- yrkesexamen. Två av tre ungdomar som deltagit i satsningen har gått vidare till lärlingsanställningar och under 2005-2007 fick hälften av dessa sedan vidare anställning i hamnen. Därtill har hamnen fått möjlighet att anställa ungdomar som parallellt med arbete fått teoretisk utbildning på Sjöfartsskolan.

Arbetsgivarmodellen

Genom att arbetsgivarmodellen utgår ifrån konkreta kompetensbehov hos näringslivet så möjliggör arbetsmodellen att deltagarna får anställning och utbildning inom ett yrke som är efterfrågat på arbetsmarknaden. Arbetsgivarmodellen bidrar därför till den lokala kompetensförsörjningen. Arbetsgivarmodellen sker i samverkan mellan arbetsgivare och kommunen, vilket förutsätter att kommunen kan skapa skräddarsydda lösningar för olika arbetsgivare.

Kombinera anställning med studier

Den modell som tillämpas i REVIT projektet bygger på att studier och arbete kan ske parallellt under en tidsbegränsad period. Deltagarna har arbetat 75 procent och studerat 25 procent under 12 månader. Kombinationen av studier och arbete på plats i hamnen har möjliggjort att deltagarna både fått den yrkeserfarenhet och de teoretiska kunskaper som efterfrågas av hamnföretagen vid rekryteringar.

Samverkan

I REVIT har Rotterdams arbetsgivarkontaktcentrum - DAAD, Sjöfartsskolan och hamnledningen i Rotterdams hamn gått ihop gemensamt för att skapa en gemensam arbetsmodell. Såväl intern som extern samverkan är därför en nyckelfaktor i arbetsgivarmodellen.

Identifierade framgångsfaktorer och utmaningar

Ur kartläggningen av arbetsmarknadsinsatser har ett antal återkommande faktorer identifierats som ser ut att bidra till högre måluppfyllelse och fler långsiktiga och hållbara möjligheter för deltagarna, men även ett par utmaningar.

Visstidsanställningar kombinerat med studiemöjligheter, speciellt inom bristyrken, ser ut att vara en framgångsfaktor som är genomgående för flera kommuner och befast i forskning.

Möjligheten att kunna bereda anställningsliknande insatser, till exempel visstidsanställningar, även utanför kommunens verksamheter ser ut att vara en bidragande faktor till mer framgångsrika arbetsmarknadsinsatser.

Långsiktiga mål och kvalitativa insatser som är inriktade till faktiska kompetensbehov inom staden, såväl internt som externt, ser ut att vara faktorer som bidrar till mer hållbara och långsiktiga vägar in på arbetsmarknaden.

En faktor som ser ut att vara av betydelse för framgångsrika insatser är hur väl kommunen samverkar och samarbetar med arbetsgivare, Arbetsförmedlingen och andra parter, som t ex andra delar av kommunens verksamheter samt fackförbund, i såväl planeringsstadiet som den dagliga verksamheten.

Det viktigt att tänka över vilka målgrupper en kommunal arbetsmarknadsinsats ska rikta sig till, vilka positiva effekter den skapar för såväl deltagare som samhället samt bevaka att eventuella undanträngningseffekter inte uppstår. Därtill behöver ett tillgänglighets- och/eller genusperspektiv tydliggöras i insatserna. Att inrikta insatser med anställningsliknande förhållanden till bristyrken eller nya yrkeskategorier och därtill utbilda inom yrket ser ut att vara en viktig faktor för att minska riskerna för undanträngning och sjunkande kompetensnivåer.

När nya arbetsmarknadsinsatser som utgår från identifierade behov på arbetsmarknaden planeras, bör kommunen i ett så tidigt skede i planeringen av insatserna som möjligt involvera näringslivet och potentiella arbetsgivarna.

I planering av nya arbetsmarknadsinsatser bör hänsyn tas till lokala kontexter och förutsättningar.

Om kommuner ska bedriva bemanningsverksamhet och eller uthyrningsverksamhet så behöver det göras på ett sätt så att det är innanför kommunens befogenheter.

När nya arbetsmarknadsinsatser planeras bör hänsyn tas till såväl genusperspektiv som tillgänglighetsperspektiv och i resultatmätningar bör deltagarna delas in i flera undergrupper för att resultaten ska kunna värderas.

När nya arbetsmarknadsinsatser planeras bör strategier för uppföljning och resultatinsamling finnas med redan i planeringsstadiet.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningens samlade bedömning är att nämnden bör satsa på att vidareutveckla befintliga verksamheter till en tydlig ”Stockholmsmodell” för det fortsatta arbetet med samverkan med företag för att öppna fler vägar till arbete för nämndens målgrupper.

Denna modell ska hämta inspiration och ideer från de verksamheter som förvaltningen kartlagt inom ramen för sitt utredningsuppdrag. I detta sammanhang kan mer långsiktiga partnerskap med brancher och företag utgöra en intressant modell. De arbetsmodeller som används i dessa verksamheter innehåller många komponenter som staden redan använder i sitt arbete, men ger även inspiration till struktur och utveckling av stadens insatser.

Förvaltningen anser dock att denna verksamhetsutveckling tills vidare inte ska organiseras i ett kommunalt bolag utifrån den juridiska genomgång som också gjorts inom ramen för utredningen.

I samband med att förvaltningen i början på 2015 inrättade Enheten för extern arbetsgivarsamverkan (EfAS), har en väg in till förvaltningens verksamheter och målgrupper för stadens bolag skapats. Därmed har behovet av ett kommunalt bolag liknande Telge Tillväxt minskat.

Det konkreta arbetet med att skapa en väg in för stadens bolag och näringslivet till förvaltningens samlade resurser är pågående och en fördjupad strategi kommer att presenteras i nämnd i början av 2016. Strategin avser även att inkludera hur förvaltningens arbete med social hänsyn vid offentliga upphandlingar som ett arbetsmarknadsverktyg ska fungera. Under december 2015 startas en förstudie avseende möjliga modeller för partnerskap med näringslivet. Arbetet bedrivs i nära samverkan med SBR, en branschorganisation samt arbetsförmedlingen.

De modeller som kartlagts i utredningen innehåller komponenter som staden till stor del redan idag använder i sitt arbete, men förvaltningen ser samtidigt att flera av modellerna ger inspiration till annan struktur och fortsatt utveckling av stadens insatser för arbetssökande.

Förvaltningen ser att det de kommande åren finns ett behov av att vidare strukturera och utveckla arbetet med hur förvaltningen ska samarbeta med stadens interna arbetsgivare för att stärka stadens kompetensförsörjning på både kortare och längre sikt. Vidare har staden ett viktigt arbete framför sig gällande att förvalta de nya uppdrag som kommunen fått tilldelat av regeringen gällande traineejobb, utbildningskontrakt och extra tjänster i välfärden. Förvaltningen ser att flera av de arbetsmodeller och framgångsfaktorer som framkommit i utredningen kommer kunna användas som utgångspunkter och inspiration i detta arbete.