

# Vägen till arbetsgivarna

Lena Strindlund, verksamhetsdoktorand och verksamhetsutvecklare

Institutionen för Medicin och Hälsa, Linköpings universitet  
Samordningsförbundet Centrala Östergötland

# Bakgrund & utmaningar

- Komplex arbetsmarknad.
- Å ena sidan...Låg arbetsmarknadsinkludering för vissa utsatta grupper (bl.a. nyanlända, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga)
- Å andra sidan...En arbetsmarknad som upplever stor kompetensbrist.
- Bristande samverkan mellan myndighetsaktörer och arbetsgivare kring dessa frågor.
- Trots arbetsgivarnas centrala roll för arbetsmarknadsinkludering är forskning inom området begränsad.

# Frågeställningar

- Hur kan vi få fler arbetsgivare att öppna dörren till sina arbetsplatser och bidra till en ökad arbetsmarknadsinkludering av utsatta arbetslösa?
  - *Vilka olika synsätt och inställningar finns?*
  - *Hur kan dessa synsätt och inställningar förstås?*
  - *Hur kan myndighetsaktörerna bemöta dessa inställningar för att öka arbetsmarknadsinkluderingen?*

# Vägen till arbetsgivarna

- Samarbetsprojekt mellan Samordningsförbundet i Centrala Östergötland och Linköpings universitet.
- Rapport:

Strindlund & Ståhl Vägen till arbetsgivarna, Helix rapport 2016:005

<https://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1048316/FULLTEXT01.pdf>

- Artikel:

Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. Strindlund, Abrandt-Dahlgren, Ståhl

*Disability and Rehabilitation 2018 June 30, : 1-8*

# Metod

- Kvalitativ intervjustudie
- 27 arbetsgivarrepresentanter, maximal variation
  - 7 yrkesområden
  - Privat & offentlig sektor
  - 1-1000 anställda
  - Variation i erfarenhet (praktik, anpassade anställningar)



Vilka olika synsätt & inställningar  
fanns det bland arbetsgivarna gällande  
arbetsmarknadsinkludering för personer med funktionsnedsättning  
(och sannolikt även andra utsatta grupper)?

## Arbetsgivare med en kritisk inställning

- Problemororienterat "Vi & dom"-tänk.
- Bristande tillit.
- Energi, tids och resurskrävande.
- Bristande myndighetsstöd.
- Låg grad av arbetsmarknadsinkludering.

*"Jag måste vara säker på att om du säger att du börjar kl. 7 den här veckan, så kommer du inte komma in vid 9 och säga att du inte klarade att gå upp"*

## Arbetsgivare med en positiv inställning

- Lösningsorienterat "look-for-the-good" tänk.
- Hög tillit.
- Tillför ett mervärde.
- Myndighetsstöd kan underlätta, ej nödvändigt.
- Hög grad av arbetsmarknadsinkludering.

*"Det är inget hinder för oss, för vi vet att det är värt det".*

## Arbetsgivare med en neutral inställning

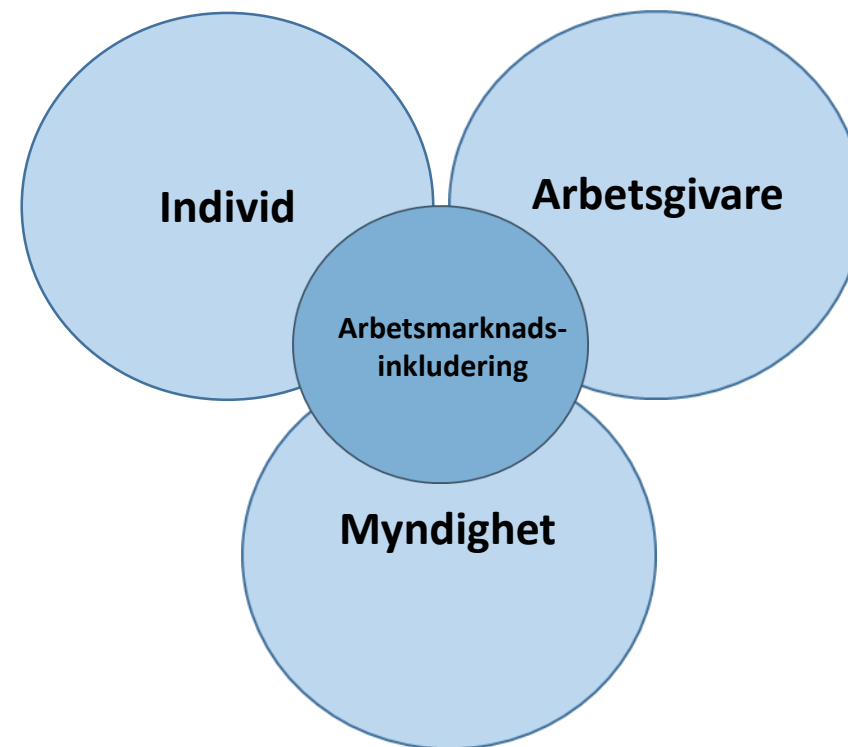
- Relativt "det-beror-på" tänk, inte förutbestämd.
- Tillit & uppfattning av personerna som en tillgång eller en börda är påverkansbar genom stödinsatser.

*"En funktionsnedsättning behöver inte vara en begränsning. Du kan inte bara titta på en individs diagnos, du måste titta på vad de kan."*

# Hur kan man förstå arbetsgivarnas olika synsätt och inställning till arbetsmarknadsinkludering?



- Arbetsgivarnas inställning till arbetsmarknadsinkludering varierar och påverkas av en mängd olika **individ-, arbetsplats- och myndighetsrelaterade** faktorer.
- Varje faktor kan ha en **främjande eller hindrande** effekt på arbetsmarknadsinkludering



## Individrelaterade faktorer

- **Kompetens**
- **Arbetsförmåga**
- **Personliga egenskaper**
- **Sjukskrivningshistorik**
- **Språkkunskaper**
- **Intresse & vilja**
- **Relation/kännedom**

*"För där finns ju ett tydligt mönster, att sjukfrånvaron är högre. Och det är också en risk för mig som arbetsgivare. För jag vill ju ha, det spelar ingen roll hur mycket lönebidrag jag får, för om dom inte är på plats här, så, jag vill ju ha mina medarbetare på plats..."*

*"Man måste ju ha lite social kompetens, man måste ju ändå vara glad och trevlig och öppen och säga hej och prata med kunder. Annars går det ju inte"*

*"Vi hade faktiskt planer på att ta en sådan här kille för ett tag sedan, för det är en jag känner, men sen blev det inte så i alla fall. Men det tror jag inte är något större problem egentligen"*

## Arbetsgivarrelaterade faktorer

- **Behov av arbetskraft**  
(primära, sekundära, social)
- **Arbetsuppgifternas karaktär**  
(hög/låg kvalificerade, krav)
- **Arbetsplatsens karaktär**  
(Storlek, kultur, kunskap/erfarenhet  
arbetsbörda, handledning, sjuktal, fack)

*"Helt klart att det var en hel del resurser som gick åt. Det var mycket med gränser och socialt stöd. Hon hade handledare som var ett stort stöd för henne och kollegor också. Det var kanske 3-4 personer som fick gå in och stödja extra mycket kring personen."*

*"När vi har sökt har vi velat ha någon som kan arbeta 100 % från dag ett...En praktikant då är det ju någon som kommer utöver. Men som ordinarie arbetskraft vill jag inte ha dem."*

## Myndighetsrelaterade faktorer

- **Struktur & organisation av arb.markn.pol. insats**
- **Struktur på samverkan**
  - Mellan AG-myndighetsaktör (En kontaktperson och avtal)
  - Mellan AG-individ-myndighetsaktör (Matchning och ind.handlingsplan)
- **Stödinsatser**
  - personligt stöd
  - ekonomisk stöd
  - fysiskt stöd
  - information/utbildningsstöd
  - administrativt stöd
- **Lagar & regelverk**

*"Jag som inte har någon PA-utbildning,,vad innebär dom här olika grejerna, som du säger, lönebidrag, praktik, vad innebär det? Vad behöver jag som AG ställa upp med för att ha en praktikplats? Hade det varit 20 år sedan och inte google hade funnits hade jag varit "lost", så man får googla sig fram liksom."*

*"Okej, vad har vi här, vad är ert syfte, vad behöver ni från min sida? Hur ska jag styra den här människan för att komma hit?"*

*"Han hade ju aldrig, alltså om han hade ringt oss, skickat in sitt CV, hade han aldrig fått ett jobb. Inte om han hade kostat oss 30 000 i månaden ex moms...i lön, så hade han inte heller fått jobbet."*

### Individrelaterade faktorer

- Kompetens
- Arbetsförmåga
- Personliga egenskaper
- Sjukskrivningshistorik
- Språkkunskaper
- Intresse & vilja
- Relation/kännedom

### Arbetsgivarrelaterade faktorer

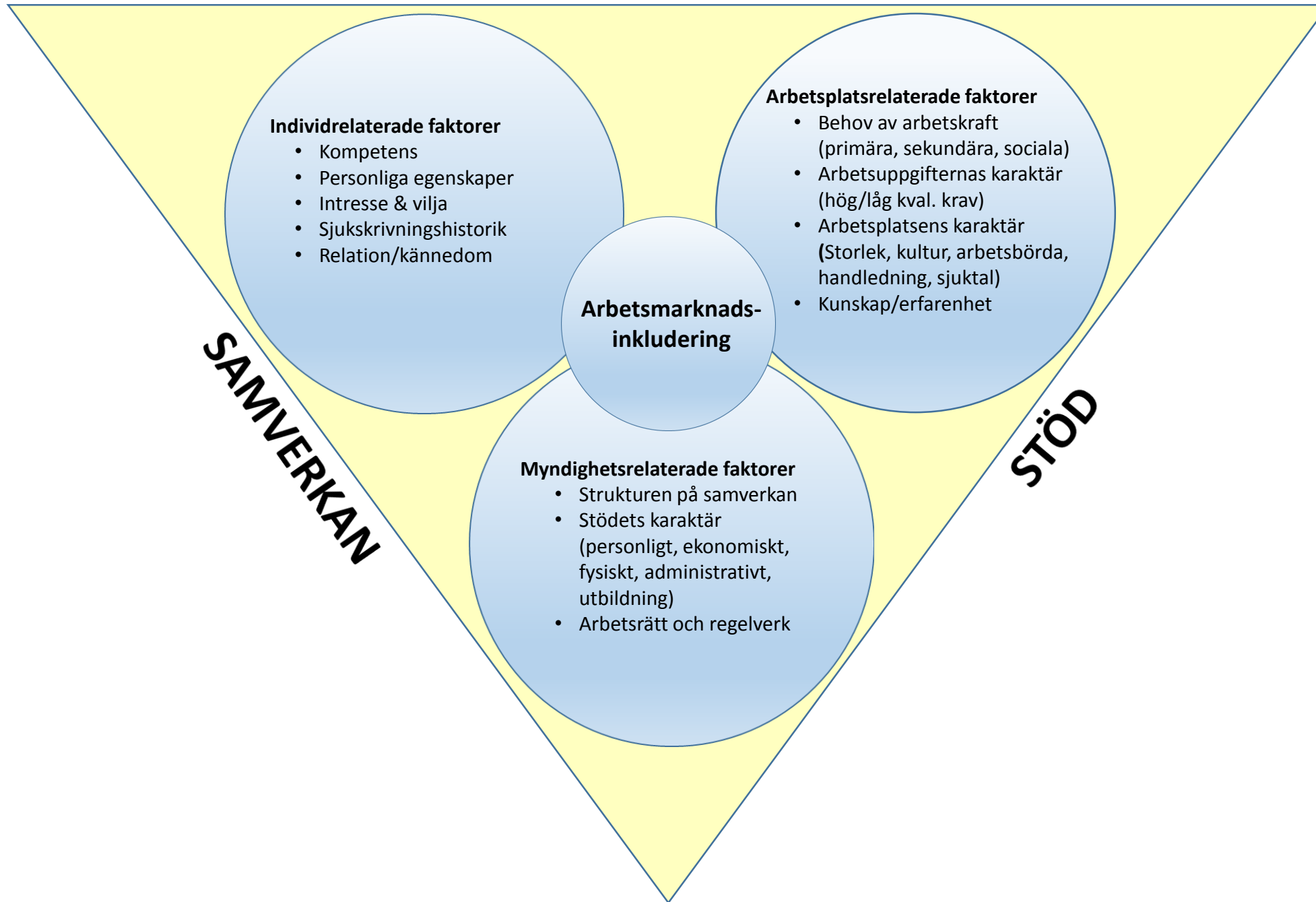
- Behov av arbetskraft (primära, sekundära, social)
- Arbetsuppgifternas karaktär (hög/låg kvalificerade, krav)
- Arbetsplatsens karaktär (Storlek, kultur, kunskap, erfarenhet, arbetsbörda, handledning, sjuktal, fack)

### Arbetsmarknads-inkludering

### Myndighetsrelaterade faktorer

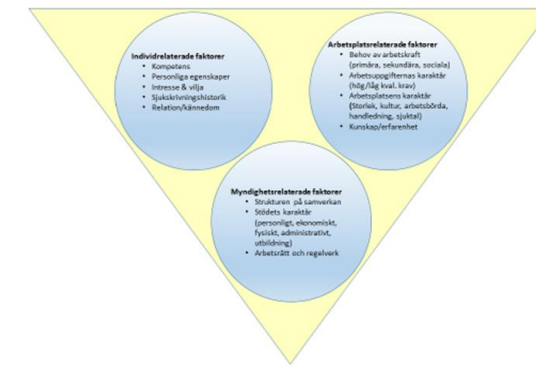
- Struktur & organisation av arbetsmarknadspolitisk insats
- Struktur på samverkan
  - Mellan AG-Myndighet
  - Mellan AG-Myndighet-Individ
- Stödinsats
  - personligt stöd
  - ekonomisk stöd
  - fysiskt stöd
  - information/utbildningsstöd
  - administrativt stöd
- Lagar & regelverk

# MATCHNING



# MATCHNING

En framgångsfaktor för en bra matchning är kunskap och förståelse för samspelet mellan de tre "världarna"



## Individen

- Kunskap om individens kompetens & erfarenheter, personliga egenskaper, intresse. (CV, kartläggning)
- En individuell plan med ett tydligt mål med matchningen.

## Arbetsgivaren

- Kunskap och förståelse för vad det är för arbetsplats (kultur, handledningsmöjligheter, kunskap, arbetsbörda) och vilken betydelse det har i relation till individen.
- Kunskap och förståelse för vad det är för arbetsuppgifter, vilka krav som finns och möjligheter till anpassning & behov av stöd (arbetsplatsprofil, kravprofil, arbetsanalys)

## Myndighetssystemet

- Kunskap om vad det finns för stödinsatser att tillgå i relation till den specifika individen och arbetsgivaren.

Hur kan myndighetsaktörerna bemöta dessa inställningar för att öka arbetsmarknadsinkluderingen?



### Arbetsgivare med en kritisk inställning

- Problemororienterat "Vi & dom"-tänk.
- Bristande tillit.
- Energi, tids och resurskrävande.
- Bristande myndighetsstöd.
- Låg grad av arbetsmarknadsinkludering.

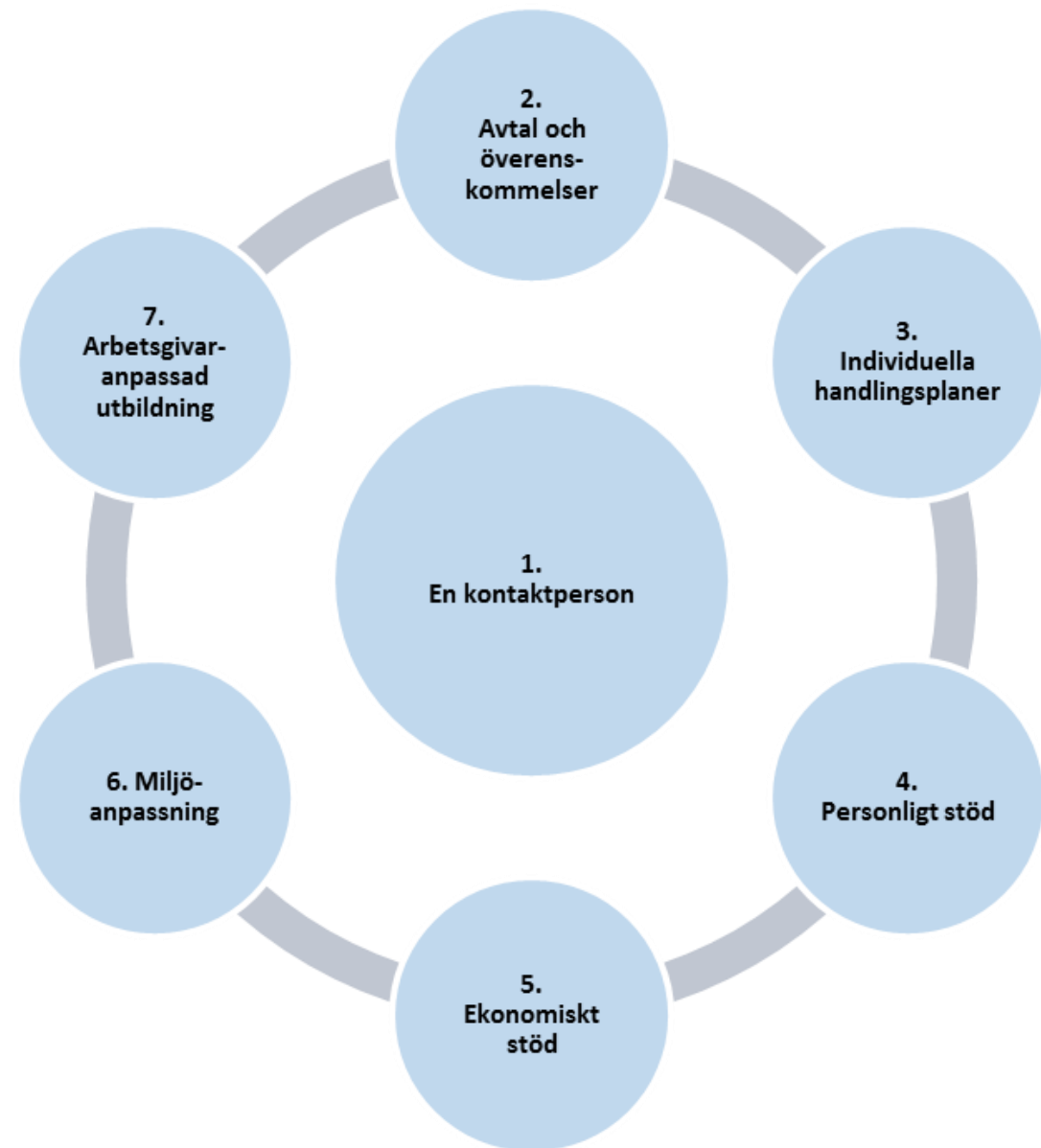
### Arbetsgivare med en positiv inställning

- Lösningsorienterat "look-for-the-good" tänk.
- Hög tillit.
- Tillför ett mervärde.
- Myndighetsstöd kan underlätta, ej nödvändigt.
- Hög grad av arbetsmarknadsinkludering.

### Arbetsgivare med en neutral inställning

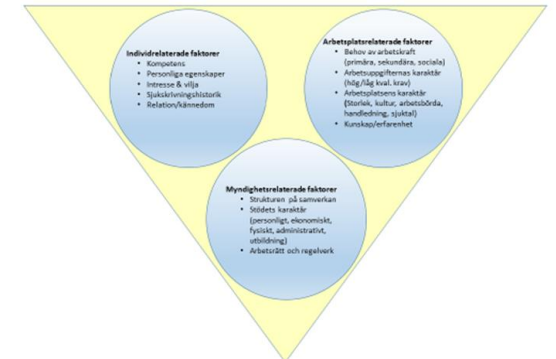
- Relativt "det-beror-på" tänk, inte förutbestämd.
- Tillit & uppfattning av personerna som en tillgång eller en börda är påverkansbar genom stödinsatser.

- Sammanställning av arbetsgivarnas önskemål i 7 punkter.
- Önskemålen berör struktur på samverkan och innehåll i form av stödinsatser.
- Modellen har utvecklats genom vidare studier.



# STRUKTUR PÅ SAMVERKAN

- **Mellan arbetsgivare och myndighetsaktör**
  - EN kontaktperson
  - Skriftliga avtal och överenskommelser på organisationsnivå
- **Mellan arbetsgivare, myndighetsaktör & individ**
  - Matchning
  - Skriftliga handlingsplaner



# STÖDINSATSER

- Personligt stöd (Introduktionsstöd, handledningsstöd, uppföljningsstöd, handledarstöd)
- Ekonomiskt stöd
- Fysiskt/anpassningsstöd
- Utbildningsstöd
- Administrativt stöd

# Sammanfattning av efterfrågad struktur på samverkan och innehåll i myndighetsstöd- för ökad arbetsmarknadsinkludering

## STRUKTUR PÅ SAMVERKAN

Mellan arbetsgivare &  
myndighetsaktör

- EN kontaktperson
- Överenskommelser/ avtal

Mellan arbetsgivare &  
myndighetsaktör & individ

- Matchning
- Individuell handlingsplan

## STÖDINSATSER

Personligt  
stöd

Ekonomiskt  
stöd

Miljö-  
anpassning

Utbildning  
&  
informations-  
stöd

Adm-  
inistrativt  
stöd

Går det att utveckla samverkan  
mellan myndigheterna och arbetsgivare och förena  
individ/myndighetsperspektivet (öka arbetsmarknadsinkludering)  
med arbetsgivarperspektivet (kompetensförsörjning)?

Ja, men det kräver att myndighetsaktörerna har **kunskap** om arbetsgivarens värld (tex arbetsuppgifternas & arbetsplatsens karaktär) och tar hänsyn till detta vid **matchning** mot individer från utsatta grupper (tex utifrån kompetens, arbetsförmåga, språkkunskaper) och bygger upp **struktur på samarbetet** och erbjuder **stödinsatser** som är anpassade efter både arbetstagaren och arbetsgivarens behov.

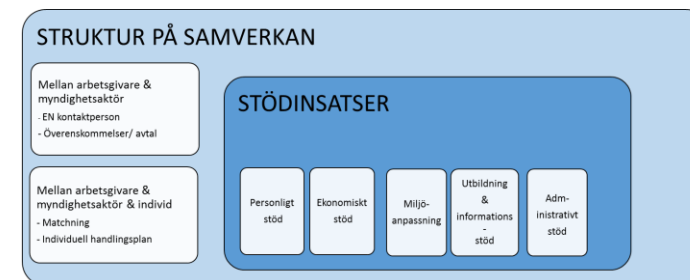
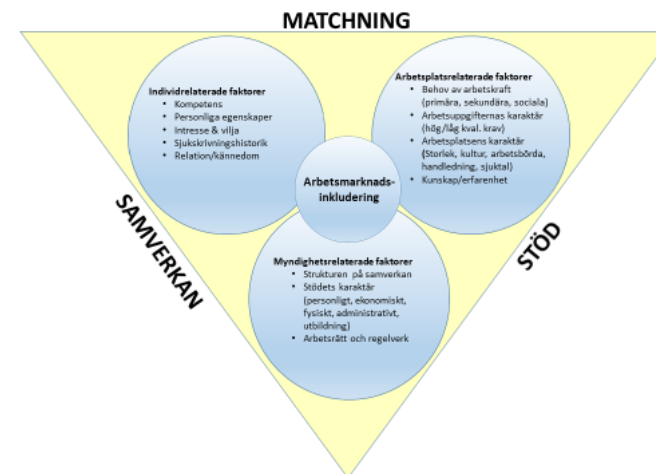
# Bring home message

## MATCHNING

Myndighetsaktörer behöver ha kunskap om hur olika individ- arbetsplats- och myndighetsrelaterade faktorer samspelar och påverkar arbetsmarknadsinkludering.

## ARBETSGIVARSTÖD

Myndighetsaktörer bör bygga upp långsiktiga och tillitsfulla relationer med arbetsgivare genom att möta arbetsgivarnas önskemål om struktur på samverkan och innehåll i stödinsatser.





Tack för uppmärksamheten!

[lena.strindlund@linkoping.se](mailto:lena.strindlund@linkoping.se)



# Extra material

# Från teori till praktik- hur kan kunskapen tillämpas? 2 exempel

## Jobbslussen

Jobbslussen är en arbetsmarknadsinsats som bedrivs av Linköpings kommun i samverkan med Arbetsförmedlingen.

Jobbslussen riktar sig till de kommuninvånare som i dagsläget står utanför arbetsmarknaden samt ingår i någon av de prioriterade grupperna vilka är:

- Funktionsnedsättning/funktionsvariation
- Utomeuropeisk bakgrund
- 55 år eller äldre
- Ej fullständig gymnasial utbildning
- Långtidsarbetsökande

# Jobbslussen

- Arbetsmarknadsinsats, Linköping kommun
- Syfte: Stimulera ökad arbetsmarknadsinkludering av arbetslösa från utsatta grupper bland kommunala arbetsgivare
- Implementering av arbetsgivarstöd (HR-konsulter, arbetsgivarcoordinatorer, administrativt stöd)
- Processutvärdering 2017-2018
- Utmaningar:
  - Svårigheter att sprida kunskap om modellen och tänket i organisationen
  - Organisationens är inte förberedd för nytt arbetssätt
  - Utmaningar i interprofessionell samverkan i projektet gällande roller och uppdrag

# Drivbänk

- ESF projekt, Samordningsförbundet i Centrala Östergötland, Linköpings kommun, Region Östergötland
- Syfte: Genom att erbjuda teori varvat med praktik inom odling & caféverksamhet stötta individer långt ifrån arbetsmarknaden att komma ut i arbete.
- Prövning av arbetsgivarstöd i form av arbetsgivarkoordinatorer & SE handledare
- Processutvärdering 2019-2021

