

Årsrapport 2023 - Fler Kan

Processperiod

2023-01-16 - 2024-01-15

Samverkansparter

Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsförvaltningen i Helsingborgs stad (AMF)

Processledare

Sara Jeczmyk - Arbetsförmedlingen
Marita Holopainen - Arbetsmarknadsförvaltningen

Syfte

Under 2021 har Arbetsmarknadsförvaltningen och Arbetsförmedlingen gjort en kartläggning där arbetsgivare inom Helsingborgs näringsliv har berättat om behov och förutsättningar att anställa personer med funktionsnedsättning och anpassningsbehov i arbete.

Resultatet av studien visar att våra organisationer behöver använda mer dialog och information som komplement till varandra för att höja kunskapen, att utmana attityder samt att erbjuda stöd till arbetsgivare som vill anställa från våra målgrupper.

Utifrån resultatet skapades en lokal kampanj som handlar om att lyfta goda exempel samt att belysa olika perspektiv - arbetsgivarens, invånarens och samhället. Förutom kampanjen är en viktig del i processen att samtala med arbetsgivare för att fånga upp behoven och svara på deras frågor. Vi bidrar med know-how och underlättar för arbetsgivare att se möjligheter

Mål

Att genomföra en kampanj riktad mot arbetsgivare i syfte att påverka attityder kring målgruppen funktionsnedsatta samt öka intresset att anställa från dessa målgrupper.

Mål med processen är att:

- Antal fördjupad dialoger: **50 arbetsgivare**
- Antal beslut om anställning med lönebidrag: **15 st**

Arbetsgivarna får en bättre bild av målgruppens kompetens och förmågor samt att fler individer med funktionsnedsättning får anställning.

Utveckling under året

Arbetet inleddes med planering och förberedelse inför kampanjen.

Processledarna kontaktade därefter företag med en förhoppning om de var intresserade av att medverka som ambassadörer i kampanjen med publicering i olika kanaler. Det gjordes även en enkel intervju hur resan har sett ut från praktik till anställning inför storytelling till webbplatsen. I februari var hemsidan klar och i mars rullade kampanjen ut i sociala medier, spridning och statistik, se bilaga.

När vi började arbeta i processen upptäckte vi ganska snabbt utmaningen i att vi behövde ett gemensamt system för att kunna följa varandra i det dagliga arbetet, såsom vilka arbetsgivare har vi tagit kontakt med samt vilka ska vi besöka för att inte dubbelarbeta. Vi utvecklade ett system med en gemensam databas. Detta var något som tog tid och ett gediget arbete ligger bakom det. Nu har vi ett

fungerande datasystem för dokumentation utifrån vad som händer hos arbetsgivaren men även prognos samt statistik för att kunna analysera och sammanställa det arbetet som utförts.

Det fanns en förhoppning att det skulle finnas en "färdig" lista på företag att kontakta utifrån studien "Vad säger arbetsgivarna". Dessa företag skulle då ha en förkunskap om ämnet vilket skulle underlätta vid en vidare kontakt. Stadens indelning i olika branschråd var under utveckling 2023 därför fick vi hitta nya företagsnätverk.

Vi arbetade proaktivt genom att kontakta och besöka företag. Företag är framtagna i respektive myndighets databaser utifrån parametrar såsom medelstora företag med en tillväxtprognos belägna i Helsingborg. Vi har även tagit kontakt med upphandlade företag inom Helsingborgs stad då vi har sett det som en bra öppning.

När vi började kontakta företag så upptäckte vi att företag är intresserade och nyfikna av vårt budskap utifrån kampanjen samt det vi förmedlade. Vi upplevde också att det uppskattades att Arbetsförmedlingen och staden gör kampanjen tillsammans. Om det fanns ett behov av rekrytering utifrån målgruppen gav vi stöd genom att göra en ackvирerad order. I övriga fall har vi hänvisat till Arbetsförmedlingens intresseanmälan för företag. Företag nämnde också ofta att det är viktigt med kontaktvägar in vid rekryteringar och därför uppskattas det att de vet vem de ska vända sig till, inte alla som önskar göra en digital intresseanmälan när de vill anställa med stöd.

Vid våra besök visade ofta arbetsgivaren runt i företaget och detta gav en inblick i arbetsuppgifterna vilket gör att man får en förståelse av vilka personer de behöver anställa vid rekryteringsbehov.

Många företag har dock varit osäkra över framtiden och är oroliga hur orderunderlaget kommer att bli framöver. De flesta branscher har under året haft en ganska tuff tid med färre order och höga priser inom el och råvaror. Detta tillsammans gör att många inte kunnat ta beslut i dagsläget om rekrytering utan har velat att vi tar kontakt med dem längre fram under året beroende på när vi hade inbokat besök. I vissa fall upprättade vi en ackvирerad order som drogs tillbaka då arbetsgivare inte längre kunde erbjuda anställning på grund av olika omständigheter. Många har dock erbjudit praktik eller arbetsträning utifrån vår målgrupp.

Fokus har varit att skapa en attitydförändring hos arbetsgivare gällande rekrytering utifrån målgruppen men när vi har varit i kontakt med dem så har vissa velat få hjälp direkt i en rekrytering och då har vi tagit det uppdraget. Detta har gjort att vi också under året har fått arbeta inåt våra verksamheter med olika arbetsgrupper för att söka upp lämpliga kandidater, man har bland annat tillsatt ackvирerade order via SIUS men också försökt hitta forum inom AMF för att erbjuda invånare arbete. Vi har dock märkt att invånare inom AMF kan ha en längre väg att gå för att erhålla arbete och i dessa fall behöver arbetsträning, beroende på arbetsförmåga. Detta har fört oss framåt i en dialog med kollegor för att se vilka behov en invånare kan ha samt på vilket sätt de kan komma närmare ett arbete och hur vi kan vara behjälpliga i arbetet med arbetsgivarna.

Många arbetsgivare kan erbjuda praktik eller arbetsträning vilket vi också ser positivt på då detta också kan vara en väg in i ett samarbete. Vissa arbetsgivare erbjuder även tillfällen för studiebesök för enskilda eller i grupp där man visar upp sin verksamhet samt vilka arbetsuppgifter som finns. Därför blir det viktigt för oss med dialogen inåt våra verksamheter för att kunna urskilja rätt arbetsgrupp beroende på hur långt invånaren står ifrån arbete.

För att kunna nå ut med information gällande aktuella ackvирerade order/arbetsträningsplatser skapade vi ett digitalt forum som vi kallade ordergenomgång inom AMF. I detta forum loggade handläggare in och vi hade möjlighet att nå ut med info och att få en uppföljning kring invånare samt arbetsgivare.

Resultat

- Antal fördjupade dialoger: **85 arbetsgivare**
- Antal beslut om anställning med lönestöd: **13 st**

Under året som har gått så har vi bland annat identifierat dessa framgångsfaktorer:
270 företagskontakter

- Tydliggjort en väg in för arbetsgivaren till båda myndigheterna vilket bidrar till:
 - Trygghet
 - Enhetlighet
 - Relationer och samarbete
- Ökat antal anställningar med stöd av lönebidrag med 15%
- Vi fångar bättre upp kompetensbehoven hos arbetsgivare när vi är ute på våra besök och möjliggör för andra lösningar som ordinarie verksamhet sedan tar ansvar för tex, Jobbspår.

Antalet anställningar med lönebidrag i Helsingborg:

	2022	2023	Ökning, %
April	215	217	1%
Maj	211	222	5%
Juni	208	219	6%
Juli	209	231	10%
Aug	211	234	10%
Sept	209	234	11%
Okt	208	234	12%
Nov	201	234	14%
Dec	199	233	15%

Företagskontakter, totalt för året är 270 företag, uppdelat på dessa branscher:

Hotell och restaurang	13%
Försäljning och handel	25%
Industri och tillverkning	36%
Transport och lager	11%
Övriga branscher	15%
Upphandlade av staden	12% av det kontaktade företagen är leverantör till Helsingborgs stad

Anställningar med lönestöd	13
Fördjupade arbetsgivarkontakter	85
Rekryteringsuppdrag	30
Arbetsutbildning	13
Samarbete med upphandlade leverantörer	33
Samspel andra kommuner	Halland, Norrköping, Höganäs
Annan service/stöd till företag	Jobbspår, intresseanmälan, studiebesök
Skapat ordergenomgång inom AMF	Levererat 10 order under hösten
Antal visningar av kampanjen:	212 200
Antal unika arbetsgivare som sett kampanjen	88 776

Under året som har gått så har vi arbetat med att skapa en attitydförändring genom en kampanj riktad mot arbetsgivare i syfte att påverka attityder kring målgruppen funktionsnedsatta samt öka intresset att anställa personer utifrån målgruppen. Utifrån den direkta kontakten med arbetsgivare så har det uppstått utmaningar men också framgångsfaktorer.

Utifrån studien "Vägen till arbetsgivarna" framkommer det att arbetsgivare uppskattar ett personligt stöd och att man fungerar som en mäklare då det finns en tät kontakt mellan arbetsgivaren samt handläggare som har en kandidat till ett arbete/arbetsutbildning/praktik. Man ser helt enkelt helheten

utifrån arbetsgivarens behov och vill stärka en invånare. Studien kan inspirera och guida oss i hur man kan komma närmare den rollen i det verkliga arbetet med arbetsgivaren.

Huvudfokus kommer fortsättningsvis vara att skapa en attitydförändring, relation och samverkan med arbetsgivare så att personer utifrån målgruppen kommer ut i arbete. Eftersom vi har kunskap från respektive myndighet kommer vi att kunna se vilka insatser som är mest lämpliga, ex arbetsträning, jobbspår eller en tjänst som ska tillsättas. Dialogen inåt i verksamheterna är fortsatt viktiga och där vi tillsammans med olika arbetsgrupper kommer att hitta strukturer och naturliga vägar får att få fler från målgruppen i arbete.

Vi ser att ett fortsatt fokus på arbetsgivarnära dialoger skapar goda förutsättningar för målgruppen att etablera sig på arbetsmarknaden och hjälpa arbetsgivarna att hitta rätt kompetens.

Ekonomi

Totalt beviljade medel	1 426 000:-
Processens kostnader under året	1 426 000:-