



Utsatta grupper etablering på arbetsmarknaden

Förstudie

Utsatta grupper etablering på arbetsmarknaden

Förstudie

Anders Bro, Eric Johansson, Fredrik Jönsson, Maria Lindborg

2025-12-18

Förord

Denna förstudierapport har sin grund i ett politiskt uppdrag vars syfte är att öka förutsättningarna för att fler ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetet ska bidra till att fler individer kan närma sig arbetslivet, minska utanförskap och samtidigt tillgodose arbetsmarknadens behov av kompetens.

Ett första steg i uppdragets genomförande var en förstudie med syfte att rama in och tydliggöra sammanhang, utmaningar och identifiera GAP och områden i behov av förstärkning inför för framtida utvecklingsarbete i Örebro län. Förhoppningen är kommande samverkan mellan aktörer som är involverade i arbetet att etablera grupperna på arbetsmarknaden. De aktuella grupperna är unga med låg utbildning (20-29 år), äldre (55+), funktionsnedsatta och utrikesfödda. Förhoppningen är också att Region Örebro län långsiktigt kan bidra i rollen som regionalt utvecklingsansvarig aktör.

Ett varmt tack till de sakkunniga i Örebro län som intervjuats och svarat på enkät om vilka möjligheter till utveckling de ser.

Petter Arnback

Regional utvecklingsdirektör, Regional utveckling, Region Örebro län

Innehållsförteckning

Sammanfattning	6
Bakgrund och syfte.....	7
Avgränsning för förstudien	7
Genomförande	8
RUS och strategiska utgångspunkter	8
Regionala handlingsplaner	9
Gapet på arbetsmarknaden.....	9
Vad menas med utsatta grupper på arbetsmarknaden och vad vet vi om dessa?	10
Definition och bakomliggande riskfaktorer.....	11
Utrikes födda.....	12
Unga arbetslösa.....	12
Personer med funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan.....	13
Äldre arbetslösa	14
Geografiska utmaningar	15
Sammanfattning av arbetslöshet och sjukskrivna i Örebro län ..	15
Sjukskrivna	17
Generell slutsats	17
Vy från några aktörer.....	17
Civilsamhället och sociala företags roll som möjliggörare	18
Vad är civilsamhälle?	19
Civilsamhället och utsatta grupper på arbetsmarknaden.....	21
Exempel från Komvux, arbetslivet och arbete med stegförflyttning	22
Validering av kunskaper inom Komvux och i arbetslivet ger nytta på flera fronter	22
Kombinationsutbildningar inom vuxenutbildningen.....	23
Differentierade yrkesroller och insteg för nya grupper.....	23
Kompetensbedömning, arbetsuppgifter och stegförflyttning i arbetsträning eller arbete	24

Marymetoden och IPS	25
Slutsatser och rekommendationer	26
Individer rör sig inte i stuprör	26
Utvecklingszoner framåt	27
Fortsatt arbete	28

Sammanfattning

Denna förstudie har haft till syfte att belysa utmaningen kring utsatta grupper etablering på arbetsmarknaden i Örebro län och identifiera GAP och områden i behov av förstärkning. De grupper som avses är unga (20-29 år med låg utbildning), äldre (55+), funktionsnedsatta och utrikes födda. De utgör ca 70% av de som för tillfället är arbetslösa.

Samtidigt som arbetslivet i vissa avseenden har svårt att hitta rätt kompetens, har de utsatta grupperna svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Utanförskap är en växande utmaning i Sverige. Bidragsberoende, kriminalitet, svagt demokratiskt deltagande och svag arbetsmarknads etablering är några av de effekter som utanförskap leder till. Det är även en tillväxtfråga när inte alla individer tas tillvara på arbetsmarknaden, trots efterfrågan. Inom den privata sektorn efterfrågar företagen främst gymnasieutbildad arbetskraft, men har svårt att rekrytera personer med rätt kompetens, erfarenhet och engagemang. Samtidigt står den offentliga sektorn inför ett stort rekryteringsbehov, där välfärden beräknas behöva omkring 400 000 nya medarbetare till år 2033, framför allt inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård.

Geografiska och lokala utmaningar

Analysen visar att arbetslösheten och sjukskrivning är högre i vissa socioekonomiskt svaga områden i Örebro län. Förgymnasialt utbildade och utrikes födda är överrepresenterade bland arbetslösa. Sjukskrivningstalen är också högre i dessa områden.

Aktörsperspektiv och civilsamhällets roll

Intervjuer med socialtjänst, arbetsmarknadsenhet, utbildningsanordnare, arbetsgivare, statlig myndighet, samordningsförbund och kompetensfrämjande aktör visar på flera behov. Några av dessa är psykiatrins tillgänglighet, arbetsgivarnas roll, behov av stegförflyttande och individanpassade insatser, ökad samverkan med exempelvis sociala företag och folkbildningen. Stuprörstänket behöver ersättas till förmån för ett mer holistiskt arbetssätt.

Slutsatser och utvecklingszoner

Förstudiens slutsatser är att det vore gynnsamt om fortsatt utvecklingsarbete sker i samverkan med de aktörer som på olika sätt är ägare av problem och lösning med särskild betoning på följande;

- Tvärsektoriellt arbete är nödvändigt – samverkan mellan myndigheter, civilsamhälle, utbildningsanordnare och arbetsgivare krävs för att bryta utanförskapet.
- Arbetsgivare i bristbranscher behöver utveckla strukturer för breddad rekrytering och lägre trösklar för individer som till del kan utvecklas inom arbetsorganisationen.
- Sociala företag och civilsamhället kan ta en större roll som alternativ serviceproducent.
- Arbetsträning och jobbspår med strukturerad process för stegförflyttning är viktiga insatser.

- Folkhögskolor och studieförbund kan bidra till att rusta och utbilda individer mot arbetsgivarnas behov.
- Vårdgivande aktörer efterfrågas medverka mer i arbetet kring individen, särskilt vid ohälsa.

Bakgrund och syfte

Samtidigt som arbetslivet har svårt att få tillgång till rätt kompetens så finns många som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Utanförskap är en utmaning i Sverige. I en statlig analys från 2024 om utanförskap och socioekonomiskt svaga områden pekas flera orsaker ut som påverkande av utanförskap, exempelvis bidragsberoende, kriminalitet och otrygghet, svagt demokratiskt deltagande, svag arbetsmarknadsetablering, svaga skolresultat, trångboddhet, ohälsa, svagt engagemang i föreningsliv och civilsamhälle.

En viktig del i den regionala utvecklingen är att alla individers kompetens tas till vara och att arbetslivet ges tillgång till rätt kompetens. Kan fler etablera sig på arbetsmarknaden kan det bidra till att bryta negativa spiraler för individer då inträde och etablering på arbetsmarknaden är en viktig friskfaktor. Rätt stödstrukturer kan även bidra till att arbetsmarknaden som helhet erhåller fler människor med rätt kompetens.

Enligt SCB levde ca 500 000 personer i materiell och social fattigdom under 2023. Det är vanligare att utrikes födda personer lever i materiell och social fattigdom än att inrikes födda gör det. I Sverige är risken för fattigdom fem gånger så hög för denna grupp som för inrikes födda. På två år har den materiella och sociala fattigdomen totalt ökat med två procent i Sverige. Arbetslöshet leder till ekonomiska svårigheter för individer, försämrad folkhälsa (både fysisk och psykisk), minskad ekonomisk tillväxt och högre kostnader för välfärdssystemet. Hög arbetslöshet kan också skapa social oro, minskad social delaktighet och en känsla av utanförskap för de drabbade.

För att öka etableringsgraden i arbetslivet bland utsatta grupper behöver emellertid fler aspekter adresseras för att skapa möjligheter till stegförflyttningar. Stegförflyttningarna mot arbete kan se olika ut för olika individer och olika grupper. Förstudien ämnar ge en övergripande bild av hur utmaningarna ser ut samt vilka steg som behöver tas framåt för att gruppernas förflyttning mot arbetsmarknaden ska öka. Förstudien avser även att belysa frågan på vilka sätt Region Örebro län, i egenskap av regionalt utvecklingsansvarig aktör, kan bidra i sammanhanget.

Avgränsning för förstudien

Arbetsmarknadsetablering och arbetslivets kompetensförsörjning är förstudiens överordnade avgränsning.

Avgränsningar målgrupper: De av OECD definierade utsatta grupperna på arbetsmarknaden, Unga (20-29), Äldre 55+, funktionsnedsatta och utrikes födda.

Förstudietiden har varit kort och insatser för kartläggning, analys, rekommendationer och slutsatser har skett relativt övergripande.

Genomförande

Förstudien vill belysa följande:

- Översikt kunskapsläget inom relevanta områden.
- Övergripande kartläggning över utsatta grupper i länet.
- GAP och områden i behov av förstärkning i arbetet med att etablera målgrupperna på arbetsmarknaden.
- Region Örebro läns roll i egenskap av regionalt utvecklingsansvarig aktör.
- Slutsatser och rekommendationer för fortsatt arbete.

Arbetet har genomförts av en arbetsgrupp bestående av utvecklingsledare från områdena Analys och strategi, Velfärd och folkhälsa, Kultur och ideell sektor och Näringslivsutveckling. Förstudieperioden var mellan oktober till och med och december 2025.

RUS och strategiska utgångspunkter

Övergripande mål

	Stark konkurrenskraft	Hög och jämlik livskvalitet	God resurseffektivitet
Effektmål	<ul style="list-style-type: none">• Förbättrad kompetensförsörjning• Ökad kunskapsintensitet• Ökad innovationskraft• Ökad entreprenöriell aktivitet• Ökad nationell attraktionskraft• Ökad global konkurrenskraft• Ökad tillväxt i näringslivet• Ökad produktion inom areella näringar	<ul style="list-style-type: none">• Goda uppväxtvillkor• Goda försörjningsmöjligheter• Ökad grad av delaktighet och inflytande• Attraktiv boende- och närmiljö• God och jämlik hälso- och sjukvård• God och jämlik folkhälsa	<ul style="list-style-type: none">• Minskad klimatpåverkan• Giftfri miljö• Ökad biologisk mångfald• God vattenförsörjning• Mer bioekonomi och cirkulära flöden• Ökad andel förnybar energi

Med utgångspunkt i den regionala utvecklingsstrategin är det de övergripande målen Starkt konkurrenskraft och Hög och jämlik livskvalitet som berörs. Inom ramen för dessa är det effektmålen Förbättrad kompetensförsörjning, Goda försörjningsmöjligheter och God och jämlik folkhälsa som ramar in arbetet specifikt.

Den regionala utvecklingsstrategin har 10 prioriterade områden och denna förstudie knyter an till 3 av dessa: 5.4 Kompetensförsörjning och matchning, 5.5 Social sammanhållning och 5.6 Hälsofrämjande arbete.

Regionala handlingsplaner

Flera av den regionala utvecklingsstrategins handlingsplaner är på olika sätt relevanta för hanteringen av utsatta grupper på arbetsmarknaden. En av dem är Handlingsplan för civilsamhälle och social ekonomi, vars mål är ett ökat deltagande och inflytande av civilsamhälle och social ekonomi i det regionala tillväxtarbetet. Sociala företag, studieförbund och andra organisationer har stora möjligheter att erbjuda arbetsträning och praktikplatser åt utsatta grupper på arbetsmarknaden.

En annan är Regional handlingsplan för kompetensförsörjning. Handlingsplanen lyfter fram vikten av att möta efterfrågan på arbetskraft i bristyrken, förbättra arbetsgivarnas strategiska arbete med kompetensförsörjning och att riva hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden.

Vi har också samverkansplaner med relevans för detta arbete, ex. Samverkansplan för psykisk hälsa och suicidprevention i Örebro län, 2025–2030. Även Färdplan för omställning till nära vård i Örebro län 2025–2026 visar på vikten av det proaktiva arbetet. Det bedöms som en förutsättning för att klara framtidens välfärdsutmaning givet den framtida resurstillgången. Forskning och evidens visar tydligt att hälsofrämjande arbete stärker hälsan i befolkningen så att behovet av hälso- och sjukvårdens insatser minskar.

Gapet på arbetsmarknaden

Arbetslivet har till viss del svårt att finna rätt kompetens. OECD pekar i sin ekonomiska rapport över Sverige att långtidsarbetslösheten ökat och att det finns ett gap mellan efterfrågad kompetens och tillgängliga jobb. Rapporten pekar på att detta till del är kopplat till bristande läs- och skrivkunnighet och brister i den kompetens som bedöms attraktiv för arbetsgivarna. I vissa sektorer som hälso- och sjukvård, IT och utbildning finns få arbetssökande i förhållande till antalet lediga jobb. I sektorer som restaurang och kundservice finns fler sökande än lediga tjänster. Inom till exempel hälso- och sjukvården har antalet lågutbildade arbetssökande ökat samtidigt som lediga jobb också har ökat. Detta menar man är ett mönster generellt - att de kompetenser som efterfrågas inte finns i tillräcklig utsträckning bland de arbetssökande.

Rapporten pekar vidare på att personer med låg utbildningsnivå har relativt svag förankring på arbetsmarknaden och även sämre hälsa, mindre tillit till andra människor och verkar ha ett lägre demokratiskt/politiskt deltagande i samhället. Många utan gymnasieexamen och migranter från länder utanför Europa och Nordamerika med svaga läs- och skrivkunskaper har svårt att få arbete.

Privat sektor söker gymnasieutbildad arbetskraft

Svenskt Näringsliv genomför återkommande enkätundersökningar där företag svarar på frågor kring kompetensbehov och rekrytering. Den senaste enkätundersökningen genomfördes i slutet av 2023 och visar bland annat att:

- Den utbildningsnivå som efterfrågas mest är gymnasienivå och behovet har ökat från föregående mätning.
- Företagen i Örebro län menar att det är svårare att rekrytera rätt kompetens än vilket är fallet i andra län.

- Företagen har svårt att finna arbetskraft med rätt yrkeserfarenhet, rätt attityd/engagemang och rätt utbildning.
- Mjuka kunskaper eller generella kompetenser är relativt högt värderade av arbetsgivarna (engagemang, ansvar, service m.fl. saker).

Offentlig sektor behöver ca 400 000 personer till välfärden

Enligt SKR:s rapport Välfärdens kompetensförsörjning behövs stora volymer kompetens till välfärdens verksamheter för att täcka upp det kompetensbehov som finns idag och framåt. Totalt behövs 388 400 personer till välfärden under perioden 2023–2033. Till 2033 behövs 32 % fler anställda. Störst behov finns inom äldreomsorgen och hälso- och sjukvården, medan minskande behov finns inom förskola och grundskola. Utmaningarna med kompetensförsörjningen anses allmänt vara mest utmanande i kommuner där arbetsför befolkning minskar och antal äldre ökar. Två yrkesgrupper som det kommer behövas många fler av är undersköterskor och vårdbiträden.

Vad menas med utsatta grupper på arbetsmarknaden och vad vet vi om dessa?

Sammandrag utsatta grupper

- **Utrikes födda:** Lägst förvärvsgrad bland de med endast förgymnasial utbildning. Särskilda utbildningsinsatser behövs, särskilt för de födda utanför Europa. Välutbildades kompetens matchas inte alltid mot arbetsmarknadens behov. Branscher som bygg, hotell/restaurang och vård/omsorg fungerar ofta som insteg. Riktade insatser som lönesubventioner, yrkesutbildning och intensiv språkutbildning har effekt.
- **Unga arbetslösa:** Cirka 130 000 unga står utanför arbete och studier. Orsaker är bland annat utbildningsbakgrund, psykisk ohälsa, funktionsnedsättning och socioekonomiska faktorer. Tidiga, samordnade och individanpassade insatser samt alternativa utbildningsvägar och satsningar på psykisk hälsa är viktiga.
- **Personer med funktionsnedsättning:** Lägre arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad, högre arbetslöshet och mer deltidsarbete än övriga befolkningen. Vanliga hinder är nedsatt arbetsförmåga, utbildningsnivå, ålder, diskriminering och bristande tillgänglighet. Åtgärder som

utbildningsinsatser, arbetsplatsanpassning, stöd till arbetsgivare och individ samt fokus på trygga anställningar rekommenderas.

- **Äldre arbetslösa:** Långtidsarbetslöshet är vanligare bland äldre. Åldersdiskriminering sker från 45 år, motivation, hälsa och formell utbildning påverkar möjligheterna till arbete. Ekonomiska incitament och sociala normer har betydelse.

Definition och bakomliggande riskfaktorer

Under de senaste femton åren har arbetslösheten i Sverige koncentrerats till grupper med svag konkurrenskraft på arbetsmarknaden. OECD använder Arbetsförmedlingens definitioner av de som kallas för utsatta grupper:

- utrikes födda (utanför Europa)
- personer utan gymnasieutbildning (unga som äldre)
- personer med funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan.
- arbetslösa över 55 år

År 2010 fanns ungefär hälften av de registrerade arbetslösa inom de nämnda grupperna. År 2024 hade andelen ökat till drygt 70 %. Personer med en eller flera av dessa riskfaktorer upplever ofta långa perioder av arbetslöshet och är också tydligt överrepresenterade bland dem som står utanför arbetskraften.

I en rapport från Region Värmlands 2023 nämns ett antal orsaker till länets arbetslöshet, orsaker som till viss del kan kopplas till ovanstående grupper:

1. Utbildningsnivå: Många arbetslösa lever inte upp till arbetsgivarnas krav, ofta på grund av bristande utbildning. Gymnasieexamen ses som avgörande.
2. Ohälsa: Psykisk ohälsa är ett växande problem, särskilt bland unga vuxna. Långtidssjukskrivna och personer med funktionsvariationer är särskilt utsatta.
3. Språkliga färdigheter: Bristande kunskaper i svenska språket är ett stort hinder, särskilt för utrikesfödda.
4. Matchningsproblematik: Det finns lediga jobb, men de matchar inte de arbetslösas kompetens.
5. Ärvd arbetslöshet.
6. Bristande motivation: Vissa grupper saknar motivation, ibland på grund av långvarigt bidragsberoende.
7. Funktionsvariationer: Personer med funktionsvariationer har svårt att hitta arbete som matchar deras förmåga.

Arbetslöshet påverkas av ekonomiska faktorer, automatisering och bristande efterfrågan, medan stöd som a-kassa, sociala nätverk och omskolning kan mildra konsekvenserna. Unga, utrikes födda och personer utan gymnasieutbildning löper störst risk, och arbetslöshet tidigt i livet har särskilt långvarig negativ effekt på psykisk hälsa.

Forskning visar att tidiga förebyggande insatser i familj och förskola förbättrar barns framtida skolresultat, arbetsmöjligheter och hälsa, särskilt för barn i riskgrupper och

barn med funktionsnedsättning. Insatserna kan vara universella (för alla barn) eller riktade mot särskilda grupper, men effekten beror på hög pedagogisk kvalitet. En inkluderande och trygg utbildningsmiljö som stödjer alla elever, med anpassade läroplaner, god yrkesvägledning och tidig identifiering av riskfaktorer, är avgörande för att förebygga skolmisslyckanden och skolavhopp. För att förbättra kunskapen behövs mer nationell datainsamling, fler svenska studier och långsiktiga uppföljningar.

Utrikes födda

Utrikes födda har generellt högre arbetslöshet än inrikes födda, särskilt kvinnor och personer födda utanför Europa. Skillnaderna beror på faktorer som erkännande av utbildning och erfarenhet, svaga sociala nätverk, diskriminering och skillnader i utbildningsnivå. Gruppen är mycket heterogen, och många högutbildade utrikes födda får inte jobb som motsvarar deras kvalifikationer. Män och yngre etablerar sig generellt snabbare än kvinnor och äldre. Även inrikes födda med utländsk bakgrund har lägre sysselsättning och inkomster än svenskfödda. Nätverk, närhet till arbetstillfällen och konjunktur påverkar etableringen.

I en tidigare rapport från Region Örebro län tydliggörs att förvärvsgraden är lägst bland utrikesfödda med endast förgymnasial utbildning, vilket visar att gymnasieutbildning ofta är ett minimikrav för anställbarhet. Nästan en tredjedel av de födda utanför Europa saknade gymnasieutbildning, vilket gör särskilda utbildningsinsatser viktiga. Även utrikesfödda med eftergymnasial utbildning har lägre förvärvsgrad än svenskar med motsvarande utbildning, vilket tyder på underutnyttjat humankapital och behov av bättre matchning på arbetsmarknaden. Branscher som Bygg, Hotell och restaurang samt Vård och omsorg fungerar ofta som instegsbranscher och kan ge lärdomar för att snabba på etableringen.

Enligt Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering så kan man se några ytterligare trender kring gruppen utrikes födda:

- Efter tio år har cirka 65 % av flyktingar någon form av arbetsinkomst, men endast 45 % har en stabil anknytning till arbetsmarknaden. Det går bättre för dem som bosätter sig i regioner med stark arbetsmarknad.
- Unga med utländsk bakgrund, särskilt de som invandrat efter 16 års ålder har svagare ställning på arbetsmarknaden än de som invandrade i yngre åldrar.
- Arbetsmarknadspolitiska insatser som lönesubventionerade jobb, yrkesinriktad utbildning och kombinationer av språk, praktik och matchningsstöd har visat sig mest effektiva för att öka sysselsättningen bland utrikes födda.

Framgångsrika insatser sätter individen i fokus och bygger på samverkan, tid och rätt attityd. De ger både mätbara resultat, som arbete, studier och ekonomiska vinster, samt mjuka värden, såsom egenmakt, självständighet och bättre hälsa. Erfarenheter bör spridas i olika verksamheter, exempelvis nyanländas utbildning, för att stödja Agenda 2030:s mål om att ingen lämnas utanför.

Unga arbetslösa

Enligt Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor befinner sig idag ca 130 000 unga i ett utanförskap, dvs de varken studerar eller arbetar. De största orsakerna till detta står att finna i utbildningsbakgrund, psykisk ohälsa och

funktionsnedsättning, utländsk bakgrund, tidigt föräldraskap, långvarig sjukdom och arbetsmarknadsförutsättningar och andra strukturella förutsättningar. Noterbart är att det inte sällan finns flera variabler som samvarierar.

Region Örebro län bedriver för tillfället ett utvecklingsarbete kring UVAS (unga som varken arbetar eller studerar) och den problembild som lyfts kring dessa unga överensstämmer med ovanstående. Man betonar att det trots vissa förbättringar i Örebro län så befinner sig fortfarande tusentals unga i denna situation. Det handlar om en heterogen grupp med många olikheter och behov, exempelvis NPF-problematik och andra funktionsvariationer som kräver individuellt stöd. Det handlar om geografiska skillnader med vissa mer utsatta områden och därigenom olika förutsättningar för aktörer att bidra. Det handlar om bristande måluppfyllelse i skolan och skolfrånvaro, övergångar mellan skola/arbetsliv och övriga socioekonomiska faktorer (hemförhållande och uppväxtvillkor exempelvis). Vidare nämns aktörssamverkan och individuell samordning som en viktig faktor.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor menar att några av de mest centrala insatserna för att motverka ungas utanförskap är:

- Tidiga och samordnade insatser
- Individanpassat stöd
- Samverkan mellan aktuella aktörer
- Alternativa utbildningsvägar
- Särskilda satsningar på psykisk hälsa

För att minska UVAS-gruppen är det viktigt att ta hänsyn till sociala och hälsorelaterade problem, exempelvis via multiprofessionella arbetslag och samordnad individuell plan (SIP).

Personer med funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan

Personer med funktionsnedsättning har lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än genomsnittet. Ett antal vanligt förekommande anledningar till detta är nedsatt arbetsförmåga, utbildningsnivå och ålder, diskriminering, deltidsarbete och otrygga anställningar, bristande tillgänglighet och anpassning på arbetsplatserna.

SCB nämner i en studie att det finns särskilda utmaningar för grupperna med fysisk, psykisk, kognitiv, intellektuell eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.

Aspekt	Personer med funktionsnedsättning	Övriga befolkningen
Arbetskraftsdeltagande	65 %	88 %
Sysselsättningsgrad	53 %	80 %
Sysselsättningsgrad (nedsatt arbetsförmåga)	46 %	-
Arbetslöshet	18 %	8 %
Arbetslöshet (nedsatt arbetsförmåga)	21 %	-
Heltidsarbete	62 %	83 %

Heltidsarbete (nedsatt arbetsförmåga)	55 %	-
Tidsbegränsade anställningar	Högre andel	Lägre andel
Utbildningsnivå	Lägre, fler med låg utbildning	Högre
Diskriminering/särbehandling	1 av 3 har upplevt detta	-
Diskriminering (utrikes födda)	48 %	-
Diskriminering (nedsatt arbetsförmåga)	38 %	-
Yrkesval	Överrepresenterade i service, omsorg, försäljning	Underrepresenterade i chefsyrken och yrken som kräver högskolekompetens

Arbetslösheten är kopplat till ökad psykisk ohälsa som stress, ångest och depression, både som orsak och konsekvens. För att minska utanförskap krävs en inkluderande arbetsmarknad, anpassningar och riktat stöd. Några av de lösningsförslag och åtgärder som lyfts är:

- Utbildningsinsatser
- Arbetsplatsanpassning
- Motverka diskriminering
- Stöd till arbetsgivare, exempelvis Information, ekonomiska incitament osv
- Stöd till individen, exempelvis rådgivning, arbetsförmedling, rehabilitering, individuellt anpassade insatser
- Fokus på heltid och trygga anställningar

Äldre arbetslösa

Den svenska arbetsmarknaden för äldre (55 år och uppåt) fungerar generellt väl jämfört med andra länder, med högt arbetskraftsdeltagande och sysselsättning. Problem uppstår emellertid när äldre förlorar sitt arbete – då är chansen att snabbt få ett nytt jobb relativt liten och tiden för arbetslöshet kan bli lång. Långtidsarbetslöshet är betydligt vanligare bland äldre än bland yngre arbetslösa. Äldres etablering på arbetsmarknaden påverkas av flera faktorer. Forskning visar att utmaningar uppstår redan från 45 års ålder och att sannolikheten att få arbete minskar med stigande ålder.

Långtidsarbetslöshet bland äldre medför lägre livsinkomst och pension, ökad risk för förtida pensionering, samt större press på samhällsekonomin. Den leder också till psykiska och fysiska hälsoproblem, sociala problem och ökad risk för familjekonflikter, samtidigt som den bidrar till åldersdiskriminering och minskad arbetskraftsmakt.

Några kärnpunkter som lyfts fram kring äldre är åldersdiskriminering som förekommer redan från 45 års ålder och minskar chansen till arbetsintervju betydligt med stigande ålder. Det är svårt att bevisa och motverka, men tydligt belagd i forskning. Vilja och förmåga att stanna kvar, ekonomiska incitament, sociala normer och hälsa påverkar både viljan och möjligheten att fortsätta arbeta. Har individen starkare hälsa kan det öka arbetslivsdeltagandet. Äldre har ofta lägre formell utbildning än yngre, även om de har längre yrkeserfarenhet. Formell utbildning är särskilt viktig när arbetsuppgifter kräver detta eller när branschspecifik erfarenhet efterfrågas.

Geografiska utmaningar

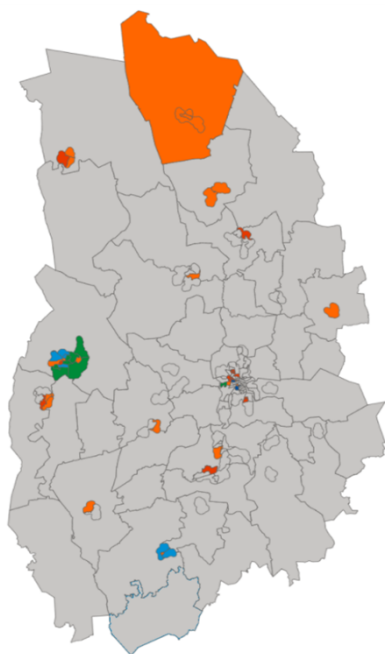
Sammanfattning av arbetslöshet och sjukskrivna i Örebro län

Detta avsnitt inleds med en översikt över arbetslöshet och sjukskrivning i Örebro län baserat på statistik från 2023. Därefter följer en analys av 26 områden som klassificeras som socioekonomiskt utsatta, där arbetslöshetens omfattning och sammansättning jämförs med länet som helhet. Analysen belyser skillnader mellan grupper utifrån utbildningsnivå, födelseland, ålder och kön och visar var vissa grupper är överrepresenterade. Avsnittet avslutas med en genomgång av sjukskrivningstalen i dessa områden och en sammanfattande slutsats om vilka faktorer som har störst betydelse och vilka lokala variationer som framträder. Statistiken baseras på SCB:s BAS-register, vilket ger lägre arbetslöshetstal än AKU och Arbetsförmedlingens statistik, men som möjliggör geografiskt detaljerad analys.

År 2023 var arbetslösheten i Sverige enligt BAS 4,9 %, med en arbetskraft som uppgår till 5 111 665 individer, varav 249 990 individer arbetslösa. Enligt AKU var arbetslösheten under samma period 6,9 %. I Örebro län, under samma tidsperiod, uppgick arbetslösheten till 5,1 %. Av arbetskraften i Örebro län är 9,3 % förgymnasialt utbildade, 21,4 % utrikes födda, 19,8 % i åldersgrupp 20–29 samt 21,1 % i åldersgrupp 55–64.

Detta kan jämföras med länets arbetslöshet. Av 7 420 arbetslösa utgörs 33,4 % av förgymnasialt utbildade, 56,3 % utrikesfödda, 22,2 % mellan 20 och 29 år samt 19,4 % mellan 55 och 64 år. Noterbart är att en individ kan ingå i en eller flera av dessa grupper.

Denna analys fokuserar särskilt på 26 områden som klassificeras som röda och orangea kluster - områden med socioekonomiska utmaningar. Genom att använda statistik från 2023 jämförs sammansättningen av arbetskraften i dessa områden med motsvarande sammansättning bland de arbetslösa och sjukskrivna. Faktorer som utbildningsnivå, födelseland, ålder och kön är i fokus, och metoden gör det möjligt att identifiera var vissa grupper är oproportionerligt överrepresenterade bland de arbetslösa eller sjukskrivna. På så sätt skapas en överblick som fångar både generella mönster och lokala avvikelser i länet. Följande områden har undersökts i analysen:



Bildförklaring: Områden efter socioekonomi - röda och orangea har större utmaningar än övriga.

Norra länsdelen

Röda kluster

Hällefors centrum och Lindesberg nordöstra har mycket hög arbetslöshet (över 10 %). Förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är kraftigt överrepresenterade bland arbetslösa, särskilt kvinnor.

Orangea kluster

Arbetslösheten är något högre än länet (5,8 %). Förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är överrepresenterade, men könsfördelningen är jämn. Inrikes födda män med gymnasial+ utbildning är i högre grad arbetslösa än kvinnor med samma utbildningsnivå.

Örebro

Röda kluster

Vivalla, Varberga-Oxhagen, Baronbackarna, Brickebacken och Markbacken-Västra Mark har mycket hög arbetslöshet (12–25 %). Förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är överrepresenterade, särskilt kvinnor. Män är överrepresenterade bland arbetslösa med gymnasial+ utbildning och bland inrikes födda.

Orangea kluster

Västhaga-Solhaga och Örebro söder har något högre arbetslöshet (6–7 %). Utrikesfödda är överrepresenterade. I Örebro söder är män överrepresenterade bland arbetslösa med gymnasial+ utbildning och bland inrikes födda.

Västra länsdelen

Röda kluster

Degerfors centrum-Bruket och Karlskoga västra tätort har hög arbetslöshet (6–10 %). Förgymnasialt utbildade, utrikesfödda och unga (20–29 år) är överrepresenterade.

Könsfördelningen är jämn bland lågutbildade och utrikesfödda, men fler män är arbetslösa bland inrikesfödda och gymnasial+ utbildade.

Orangea kluster

Karlskoga norra och östra tätort har låg arbetslöshet (3,5–5 %), men förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är ändå överrepresenterade i arbetslösheten. I Karlskoga norra tätort är män överrepresenterade i nästan samtliga kategorier.

Södra länsdelen

Röda kluster

Nytorget-Hässleberg-Brunnskullen har hög arbetslöshet (11 %). Förgymnasialt utbildade, utrikesfödda och unga (20–29 år) är överrepresenterade.

Orangea kluster

Askersund stad, Kumla centrum-Fylsta-Via, Fjugesta östra och Laxå-Norra har varierande arbetslöshet (5–8 %). Förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är överrepresenterade, särskilt i Askersund stad och Kumla centrum-Fylsta-Via.

Sjukskrivna

Andelen sjukskrivna som inte står till arbetsmarknadens förfogande är högre i utsatta områden (7,28 %) än i länet som helhet (4,96 %). Exempelvis har Västhaga-Solhaga 10,8 % och Degerfors centrum-Bruket 10,4 % sjukskrivna. I Örebros utsatta områden uppgår sjukskrivna till 2 683 i antal. I Örebro län uppgår sjukskrivna till 7 201 i antal.

Generell slutsats

Utbildningsnivå och födelseland är de tydligaste riskfaktorerna för arbetslöshet i Örebro län. Kön och ålder spelar också en viktig roll lokalt. Utsatta områden har både högre arbetslöshet och fler sjukskrivna än länet i stort.

För mer detaljerad kunskap, se bilaga 1.

Vy från några aktörer

I detta avsnitt presenteras ett sammandrag från intervjuer med representanter för Socialtjänsten, Arbetsmarknadsenheten och Komvux/SFI, Arbetsförmedlingen, samt Stiftelsen Activa, Samordningsförbundet Finsam och en offentlig arbetsgivare inom vård och omsorg. För utförligare information från respektive aktör, se intervjuerna i bilaga 2.

Syftet med intervjuerna var bland annat att ringa in GAP och områden i behov av förstärkning för att utsatta grupper ska kunna närma sig arbetsmarknaden. I tabellen redogörs för några av dessa slutsatser.

Aktör	GAP/områden i behov av förstärkning	Aktör	GAP/områden i behov av förstärkning
Arbetsmarknadsenheten Lindesberg	Samverkan med vården (särskilt psykiatri) behöver stärkas Skiftet från kontroll till stöd är avgörande. Långsiktiga och hållbara lösningar behövs Stöd till privata arbetsplatser och arbetshandledare behöver utvecklas Skolan bör involveras tidigare för att arbeta mer förebyggande	Stiftelsen Activa	Samverkan mellan kommun, psykiatri, civilsamhälle och Arbetsförmedlingen/Försäkringskassan behöver utvecklas Förebygga utanförskap i skolorna för att undvika framtida försörjningsstöd Stöd till föräldrar och vårdnadshavare Kombinerade insatser inom vård, sysselsättning, utbildning, arbete för att motverka ofrivillig ensamhet
Komvux/SFI Lindesberg	Aktörer inom civilsamhället kan bidra till att individer växer och tar steg genom praktik, jobb, meningsfullhet Strukturer i arbetslivet som handledningskompetens, kulturell insikt, generella kompetenser och differentiering av vissa arbetsmoment/roller	Samordningsförbundet Finsam	Individanpassat stöd och samverkan är avgörande Arbetslivserfarenhet, mentorskap och nätverksbyggande för kunskap och framtidsstro Empowerment och delaktighet måste genomföra insatserna Resurser och ansvarsfördelning mellan aktörer behöver stärkas
Socialtjänsten Lekeberg	Möjlighet för individen att göra stegförflyttning Intern samverkan inom kommunen (Socialtjänsten, AMI-kommunen som arbetsgivare) Utökad samverkan med vården	Arbetsförmedlingen	Syr tillgänga och jobba med den kompetens som individerna har Etablera samverkan med arbetsgivare som är villiga att "öppna upp" för målgrupperna Utbildningsinsatser kopplade till differentiering – etablera stegförflyttning SFI: behöver stärkas
Kompetensförsörjningsförvaltningen Karlskoga	Differentiering av yrkesroller, samt språkstöd på arbetsplatser Samverkan mellan flera aktörer och ett holistiskt arbetssätt runt individen Individanpassade och målinriktade insatser Socialt företagande och samarbete med civilsamhället är, IOP, upphandling och underleverantörskap	Vård- och omsorgsarbetsgivare Karlskoga	Tjänsteproduktionstärkt med brukarperspektiv behöver etableras i arbetsorganisationen Differentierade yrkesroller

Civilsamhället och sociala företags roll som möjliggörare

Civilsamhället utgörs till största delen av ideella och ekonomiska föreningar, men även andra associationsformer inräknas, som stiftelser och samfälligheter. Många av dessa organisationer drivs i form av sociala företag. De bidrar till inkludering och samhällsutveckling genom bland annat genom att erbjuda alternativa tjänster.

Sammandrag civilsamhället och utsatta grupper

- **Stärkt samverkan mellan aktörer:** Finns tydlig vilja och behov av ökad och förbättrad samverkan mellan offentlig sektor, civilsamhälle och privat sektor för att effektivisera insatserna för grupperna.
- Aktörer ser möjligheter med **fortsatt utveckling av arbetsintegrerade sociala företag:** Att starta och stötta nya sociala företag samt utveckla samarbetet med näringslivet.
- **Folkhögskolor kan genomföra utbildningsinsatser med koppling mot arbetslivet:** Utbildningar kan initieras som på olika sätt riktade sig till företag med anställningsbehov/bristyrken, branscher som nämns är vård, transport och kriminalvård.

- **Individanpassade insatser:** Aktörerna har vana och kunnande att erbjuda anpassade, skräddarsydda insatser för att stärka utsatta gruppers möjligheter.
- **Bättre finansiering:** Aktörer pekar på att möjligheten att ta emot fler individer och utveckla verksamheten i händelse av förbättrade ersättningssystem och långsiktig finansiering.
- **Social inkludering och långsiktigt stöd:** Finns omfattande erfarenhet att stötta individer i sociala sammanhang även utanför arbetslivet, som kan tas till vara.

Vad är civilsamhälle?

Civilsamhället definieras som en arena, skild från det offentliga, marknaden och det enskilda hushållet, där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen. I civilsamhället ingår ideella och ekonomiska föreningar, trossamfund, stiftelser, samfälligheter och studieförbund. Här ingår också merparten av de sociala företagen. För att fånga upp civilsamhällets ekonomiska roll i samhället används ofta begreppet social ekonomi, ett begrepp som är vanligt utanför Sveriges gränser.

Styrning och utgångspunkter

På EU-nivå ligger civilsamhället och dess betydelse för samhällsutvecklingen högt på dagordningen. Under 2021 presenterade EU-kommissionen en handlingsplan för social ekonomi. Syftet var att skapa de rätta förutsättningarna för att den sociala ekonomin ska kunna utvecklas, öka möjligheterna för organisationer inom den sociala ekonomin att starta upp och expandera samt säkerställa att den sociala ekonomin och dess potential erkändes. Under 2023 gav EU:s ministerråd särskilda rekommendationer till medlemsstaterna om vikten att följa handlingsplanen. Ministerrådet påpekade vikten av att medlemsländerna insåg den sociala ekonomins betydelse för arbetsmarknaden, att offentlig sektor borde upprätta och utveckla sina regelverk och ramar som stärker den sociala ekonomin och att marknader och offentlig upphandling öppnades upp för den sociala ekonomin. Rekommendationerna betonade också bland annat att den sociala ekonomin borde få ökad tillgång till offentlig och privat finansiering, att sektorn borde få en ökad synlighet och erkännande samt stärka förutsättningarna för de sociala innovationer som växer fram inom social ekonomi.

På nationell nivå har civilsamhället uppmärksamrats och vävts in i flera utredningar och initiativ. Till stora delar presenteras den nationella civilsamhällespolitiken i den statliga utredningen *Palett för ett starkt civilsamhälle* (2016:13). Här klargjordes civilsamhällets grundläggande principer och roller.

Principer

Principen om självständigt och oberoende betyder att organisationerna och deras medlemmar ska ha möjlighet att självständigt bedriva sin verksamhet utan obefogad kontroll eller inblandning av offentliga aktörer. *Principen om dialog* att förhållandet mellan offentlig sektor och det civila samhället bör präglas av dialog för att bredda och fördjupa beslutsunderlag och för att bidra till ömsesidig förståelse och förtroende.

Principen om *kvalitet* betyder att icke-vinstdrivande verksamhet i sig har ett egenvärde eftersom den bedrivs utifrån en viss värdegrund och utformas i samspel med sina medlemmar och brukare. Principen om *långsiktighet* betyder att goda, långsiktiga och stabila förutsättningar är nödvändiga för civilsamhällets existens och verksamhet. Detta omfattar bland annat stabilitet i bidragssystemen, fördelningen mellan olika bidragsformer, rättsliga förutsättningar och de generella villkoren för civila samhället. Principen om *öppenhet och insyn* betyder att förtroende mellan offentliga aktörer och det civila samhället bygger på transparenta beslutsprocesser. Genom det offentliga öppenhet och insyn möjliggörs civilsamhällets funktion som röstbärare och opinionsbildare (se nedan), samtidigt som delar av civilsamhällets verksamhet finansieras av skattemedel, vilket kräver öppenhet i redovisningen. Principen om *mångfald* handlar bl.a. handlar om jämställdhet och ickediskriminering samt innebär att civilsamhället avspeglar och omfattar människor från olika delar av befolkningen.

Roller

Rollen som *röstbärare* betyder att en organisation kan fungera som företrädare för medlemmarnas eller deltagarnas intressen och åsikter. Genom att vara röstbärare kan organisationen delta i det demokratiska samtalet. Rollen som *alternativ serviceproducent* betyder att civilsamhällets och den sociala ekonomins aktörer, vid sidan av offentligt ägda eller vinstdrivande tjänsteproducenter, kan erbjuda produkter, tjänster och service inom vård och omsorg, skola eller andra verksamhetsområden. Rollen att erbjuda *gemenskap* betyder att civilsamhället bidrar till att skapa sociala nätverk och stimulerar en känsla av gemenskap mellan dem som deltar i organisationernas verksamheter. Rollen som *demokratiskola* betyder att organisationerna erbjuder en plats där människor tillägnar sig demokratiska färdigheter och värderingar. Rollen som en *motvikt* eller som ett alternativ till offentliga eller vinstdrivande aktörer och sammanhang är ett sammanvägt resultat av ovanstående roller.

Alternativ serviceproducent

De senare stegen i den nationella politikutvecklingen har pekat på vikten av civilsamhället som alternativ serviceleverantör. Ett grundläggande skäl är behovet av att hantera våra gemensamma samhällsutmaningar på nya sätt och med nya aktörer. Att fungera som alternativ serviceproducent betyder att civilsamhället kan erbjuda produkter, tjänster och service inom olika verksamhetsområden, i det här fallet med insatser som kan bidra till att stärka utsatta gruppers medverkan på arbetsmarknaden. Intresset för *offentliga upphandlingar* riktade till civilsamhällets organisationer har därför blivit allt större.

Ett viktigt steg för att undersöka möjligheterna till civilsamhället som alternativ serviceproducent togs i samband med den statliga utredningen *Idéburen välfärd* (2019:56). Utredningen betonade vikten av samverkan mellan offentlig sektor och civilsamhället för att utveckla samhällets välfärdsverksamhet. I en särskild vägledning till utredningen presenterades formerna och förutsättningarna för idéburna offentliga partnerskap, det vill säga en överenskommelse om samverkan mellan civilsamhället och offentlig sektor i syfte att uppnå ett visst allmännyttigt samhällligt mål.

Regeringens strategi för sociala företag och sociala innovationer, som presenterades 2018, bidrog till att lyfta fram civilsamhällets roll som företagare. Ett socialt företag är ett företag som, oberoende av associationsform, använder den affärsmässiga verksamheten som ett medel för att uppnå ett eller flera specifika samhällsnyttiga mål, mäter sitt resultat i relation till uppfyllelsen av de samhällsnyttiga mål företaget har

angett samt återinvesterar merparten av sitt eventuella ekonomiska överskott i verksamheten eller i liknande verksamheter

Omfattning och utbredning

I Örebro län 2023 fanns 7 474 organisationer inom det civila samhället, varav 4 775 var ideella föreningar. Antalet organisationer med ekonomisk aktivitet uppgick samma år till 2 468. Det totala antalet förvärvsarbetande inom det civila samhället i Örebro län 2023 uppgick till 4 082 personer, varav 2 324 personer var kvinnor.

Civilsamhället och utsatta grupper på arbetsmarknaden

Civilsamhället kan i olika partnerskapsinitiativ och i samverkan med andra aktörer aktivt medverka i utformningen och genomförandet av arbetsmarknadsinsatser för personer som i dagsläget står långt ifrån arbetsmarknad eller studier. Redan idag erbjuder civilsamhället individorienterad arbetsträning, praktik och andra aktiviteter som ger arbetslivserfarenhet och utbildningsförberedande kunskaper och erfarenheter. Under hösten 2025 genomförde Coompanion en undersökning av sociala företag i Örebro kommun om deras intresse av att ta en mer aktiv roll i genomförandet av det kommunala aktivitetskravet. Samtliga tillfrågade uppvisade en hög vilja att erbjuda individanpassade och socialt inkluderande insatser. Undersökningen visade också att flera var beredda att snabbt öka antalet platser för utsatta grupper på arbetsmarknaden inom sina verksamheter, under förutsättning att finansieringen löstes.

Inom ramen för Region Örebro läns egen förstudie söktes ett antal studieförbund (2 svarade), folkhögskolor (5 svarade), sociala företag (3 svarade) och andra sociala verksamheter (1 svarade) med en enkät kring hur de bidrar till utmaningarna med att leda utsatta grupper närmare arbetsmarknaden och vad de ser att ökad samverkan med andra aktörer kan bidra till. Gemensamt för alla aktörer är att de uppfattar sig arbeta för att stärka utsatta gruppers möjligheter på arbetsmarknaden. De samverkar med andra och ser behov av bättre finansiering och utökat samarbete mellan offentlig sektor, men till viss del även övriga civilsamhällsaktörer och privat sektor. Alla menar att individanpassade insatser är centrala.

I tabellen nedan redovisas svaren på frågan om vilka utvecklingsområden och möjligheter de ser för att ta ytterligare steg.

Sociala företag	Studieförbund	Folkhögskolor	Övriga sociala aktörer
Starta arbetsintegrerade sociala företag	Riktade utbildningar till företag med anställningsbehov	Utveckla individuella lösningar och fler kurser	Utveckla samverkan med andra aktörer
Ta emot fler deltagare om ersättningssystemen förbättras	Utveckla kompetensen inom arbetsmarknads-uppdrag och folkbildning	Samarbeta med fler aktörer (kommun, region, AF)	Erbjuda evidensbaserade metoder och socialt stöd

Driva innovationsprojekt i samverkan	Utveckla samverkan med andra aktörer	Utveckla utbildningar för bristyrken (vård, transport, kriminalvård)	Stötta och vara med och starta nya sociala företag
Utveckla samarbetet med länets företag	Bidra med utbildningsinsatser för utrikesfödda och personer långt från arbetsmarknaden	Bidra med lång erfarenhet och individfokus	Skapa sammanhang även på fritiden

Tabell: Utvecklingsområden och möjligheter - enkätsvar från några civilsamhällsaktörer

Exempel på arbetssätt

Detta kapitel syftar till att illustrera ett antal metoder, tillvägagångssätt och perspektiv i arbetet med kompetensförsörjning och utsatta grupper etablering på arbetsmarknaden. De exempel som lyfts är tänkta att tjäna som inspiration och är varken uttömmande eller är tänkta att vara styrande. Däremot återkommer ett antal av dessa perspektiv i de slutsatser och reflektioner som nämns i förstudien vilket kan indikera att tankegodis som dessa exempel ändå kan vara värda att beakta i arbetet med att möjliggöra för utsatta grupper att etablera sig på arbetsmarknaden.

Andra metoder och tillvägagångssätt finns givetvis, dessa är endast axplock.

Validering av kunskaper inom Komvux och i arbetslivet ger nytta på flera fronter

Validering innebär att bedöma en individs befintliga kompetens för att därefter möjliggöra kompletterande utbildning i de delar individen brister kunskapsmässigt. När validering fungerar som bäst möjliggör det en något snabbare resa till arbete eller studier eftersom verifierad kompetens och kunnande inte behöver studeras in igen. En studie från Ramböll 2024 visade att blivande undersköterskor i pågående utbildning i hög grad inte hade sökt utbildningen om det inte vore för att deras redan befintliga kunskaper hade kunnat valideras.

Vidare visade Ramböll genom en företagsekonomisk analys att där företag bedömde befintlig kompetens hos arbetstagare och investerade i kompetensutveckling så minskade personalomsättningen och arbetsglädjen ökade, arbetsgivarna kunde rekrytera och utveckla kompetens in-house och antalet arbetsplatsolyckor minskade, ibland dramatiskt. Inom industrin visade det sig vara vanligt att anställa montörer och successivt utveckla dessa till CNC-operatörer. Detta är en bra väg att vandra i arbetsmarknader med brist på efterfrågad kompetens och där intern kompetensutveckling är möjlig.

Att nyttja de branschvalideringsmodeller som finns och samverka med utbildningsanordnare kan alltså ge en effektivare kompetensförsörjning där man också öppnar för att anställa medarbetare och vidareutveckla dem på plats.

Kombinationsutbildningar inom vuxenutbildningen

En kombinationsutbildning är en yrkesutbildning på gymnasial nivå som kombineras med svenska för invandrare (sfi) eller svenska som andraspråk (sva) på grundläggande nivå inom kommunal vuxenutbildning (Komvux). Syftet är att korta vägen till arbete för utrikesfödda, särskilt nyanlända, genom att integrera språkutbildning med yrkesutbildning.

Kombinationsutbildningar har flera fördelar, bland annat snabbar de på vägen till arbete genom att vara mer anpassade till språknivå och arbetslivserfarenhet. De möter i högre utsträckning lokala arbetskraftsbehov eftersom de oftast riktar in sig mot bristyrken, och genom praktiska inslag som APL eller motsvarande ökar individens motivation. Samverkan med arbetslivet och andra stödjande insatser kring individen under utbildningens gång har visat sig vara framgångsfaktorer.

Det har visat sig att de utbildningsinriktningar som fungerat bäst är där arbetsgivarna ställer lägre krav på avancerat fackspråk, t.ex. godshantering, lager, fastighetsskötsel och inom restaurang. Vård och omsorg är den vanligaste inriktningen, men man noterar samtidigt att resultaten varierar beroende på lokala krav och hur utbildningen utformats.

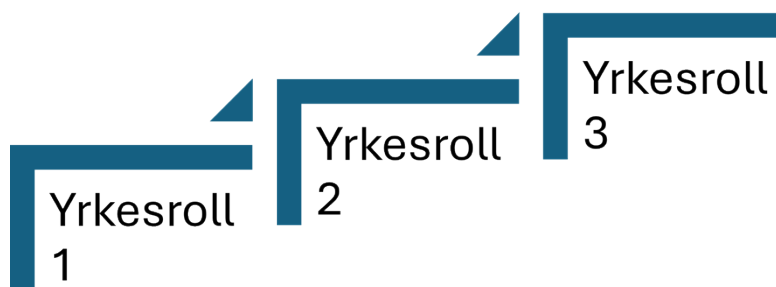
I Örebro län finns i skrivandets stund kombinationsutbildningar på följande platser:

- Degerfors: Bygg och anläggning (Husbyggnad)
- Karlskoga: Vård och omsorg
- Kumla: Bygg och anläggning (Husbyggnad)
- Lindesberg: Restaurang och Livsmedel (Kock), Industri (CNC-operatör och svets)
- Örebro: Barn och Fritid (Barnskötare), Vård och omsorg (Undersköterska), Fordon och transport (Servicereseförare), Restaurang och Livsmedel (Köksbiträde), VVS och fastighet (Lokalvård)

Differentierade yrkesroller och insteg för nya grupper

Arbetsgivarna har viktiga roller i kompetensförsörjning av arbetslivet. De behöver allt oftare finna nya vägar att få tillgång till kompetens då bristerna är stora på kort och lång sikt i vissa branscher. Det handlar bland annat om att utveckla samverkan med utbildningssystemet och att göra sig själv attraktiv som arbetsgivare för inhemsk och internationell arbetskraft.

En annan central del är det egna kompetensförsörjningsarbetet, dvs en mer eller mindre strategisk idé om arbetet kring att attrahera/rekrytera, utveckla/behålla och avveckla personal. Ett sätt att arbeta med de första stegen attrahera/rekrytera och utveckla/behålla är genom så kallad arbetsdifferentiering, att tydliggöra yrkesroller och vid behov skapa nya yrkesroller med avgränsade och definierade uppgifter. Detta kan vara särskilt intressant i de fall arbetsgivaren har svårt att rekrytera kompetens eftersom det öppnar upp för nya grupper att kunna ta steg in i arbetsorganisationen. Tanken är att via validering och kompetensutveckling kan arbetstagare med tiden stegförflytta framåt eller "uppåt" till nästa steg. Se exemplet kring Karlskoga kommuns vård- och omsorgsarbete i bilaga 2.



I december 2024 antog socialcheferna i Örebro län en modell för differentiering av arbetet inom vård och omsorg inklusive funktionsstöd, som ett led i att säkra kompetensförsörjningen inom området. Modellen syftar bland annat till att stärka kompetensförsörjningen genom karriärvägar, möjliggöra anställning av personer utan formell utbildning, främja integration och öka tydligheten genom arbetsfördelning.

Detta arbetssätt är emellertid inte endast för offentlig sektor utan kan även appliceras i privata branscher.

Kompetensbedömning, arbetsuppgifter och stegförflyttning i arbetsträning eller arbete

Arbetsträning och olika former av jobbspår är exempel på typaktiviteter som lyfts fram som viktiga insatstyper i förstudien. Dessa kan riggas och genomföras på en mängd olika sätt och av olika huvudmän, men gemensamt för flera av de intervjuade i studien är emellertid vikten av meningsfullhet och stegförflyttning. Att erbjuda stöd för individen sett till dennes kringliggande utmaningar och samtidigt möjliggöra en progression mot ökat kunnande och självförtroende, verkar vara avgörande.

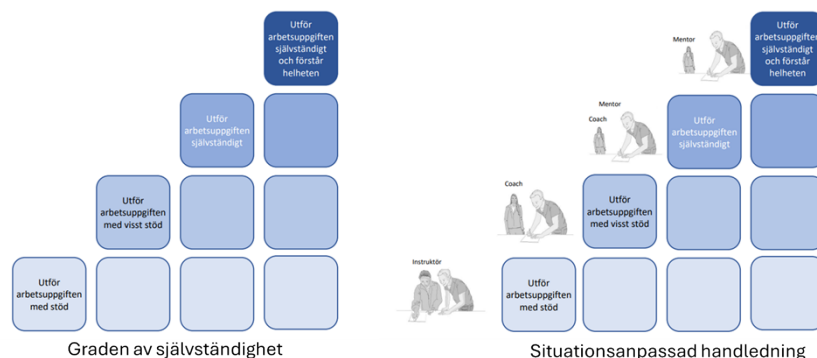
Det är tydligt att de individer som står långt från arbetsmarknaden är i särskilda behov av individanpassade insatser där ett helhetsperspektiv kring personens förutsättningar är viktiga. Det betyder att det inte alltid är möjligt att sätta in insatser som har tyngdpunkten i stegförflyttning i arbetsmoment. Men för de individer som är mer redo för arbetsträning eller arbete kan mer strukturerade moment kring stegförflyttning vara en process som faktiskt motiverar individen till utveckling och som kan ge ett arbetsintyg, gångbart för vidare steg framöver. Det finns flera olika metoder som kan bidra i detta område och vi vill inte förespråka en eller en annan. Nedan lyfter vi ändå fram en metod för att illustrera den stegförflyttande ansatsen.

Ett exempel på metodik

Västra Götalandsregionen har sedan en tid arbetat med modellerna KUB (Kartläggning, Utveckling, Bekräftelse) och FYR (Fastställd YrkesRoll) för stegförflyttande ändamål. Modellerna är utvecklade för att validera och synliggöra kompetens hos personer vars kunskaper och färdigheter inte kan bedömas mot formella utbildningssystem eller branschkrav. Det handlar om en strukturerad process för lärande, utveckling och bedömning på arbetsplatsen som genererar ett intyg individens kompetens bekräftas.

KUB-modellen är för personer som har eller vill nå reell kompetens utanför formella utbildningssystem (lite mer av arbetstränande situation).

FYR-modellen är för personer som har eller vill nå kompetensstandarden för en fastställd yrkesroll som inte kan bedömas mot utbildningssystem eller befintliga branschkrav (lite mer av skarpt läge).



KUB ämnar till att strukturera lärandet på arbetsplatsen kring arbetsuppgifter och generella arbetslivskompetenser (t.ex. problemlösning, initiativtagande, samarbete, service, kvalitet, kommunikation, ansvar, etik, hållbarhet) och dokumentationsmallar och intyg visar graden av självständighet och visade kompetenser. Här har handledaren en nyckelroll i processen och den tar olika roll beroende på individens progression, från instruktör till mentor.

FYR-modellen bygger på att en arbetsgrupp fastställer en yrkesroll och medföljande kompetenskrav. Därefter genomförs en strukturerad bedömning av de arbetsuppgifter och viktiga delar som krävs för yrkesrollen. Även här för individen ett intyg som visar uppnådd kompetens - bra för framtida arbetssituationer och jobb.

Bland nyttorna med ovanstående metoder nämns att:

- De synliggör dold kompetens
- De ökar utvecklingsmöjligheter, dvs vägar till utveckling och ökad anställningsbarhet
- De ger arbetsgivare verktyg för att strukturera och kvalitetssäkra lärande på arbetsplatsen
- De underlättar matchningen mellan individers kompetens och arbetslivets behov

Marymetoden och IPS

Marymetoden är en bemötandemetod inom Svenska kyrkans diakonala arbete med praktik och arbetsträning, framtagen för att stödja människor som står långt från arbetsmarknaden att hitta en långsiktig väg till egen försörjning. Metoden bygger på en kristen människosyn, där varje individ ses som värdefull och kapabel, och syftar till att stärka människors egenmakt och delaktighet oavsett möjligheterna till reguljär anställning. Den vilar på etablerad kunskap och följer Socialstyrelsens definition av evidensbaserad praktik. Kärnan sammanfattas i värdeordet MARY: Meningsfullhet, där deltagaren får betydelsefulla arbetsuppgifter i en struktur som utgår från personliga mål; Arbetsgemenskap, där ingen arbetar ensam utan ingår i församlingens stödjande miljö; Rehabilitering, där insatser och uppgifter anpassas efter individens

situation och syftar till ökad hälsa och egenmakt; samt Yrkesstolthet, som märks när deltagaren känner glädje och stolthet över sitt arbete och sin utveckling.

IPS (Individanpassat stöd till arbete) är en arbetslivsinriktad rehabiliteringsmetod för vuxna med funktionsnedsättning, särskilt för personer med psykisk funktionsnedsättning. Syftet är att ge individen stöd att snabbt hitta och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden utan att först kräva arbetsträning eller arbetsförmågebedömningar. Metoden bygger på tanken att alla kan arbeta om de får rätt stöd och ett arbete som matchar deras motivation och intressen. En arbetsspecialist eller jobbcoach ger individuellt och långsiktigt stöd, arbetar aktivt med arbetsgivarkontakter och integreras i personens övriga behandling. IPS följer åtta principer som betonar att alla som vill arbeta är välkomna, att arbetssökandet startar direkt, att stödet anpassas efter individens önskemål och att insatsen inte är tidsbegränsad, samt att ekonomisk vägledning ges tidigt.

Slutsatser och rekommendationer

Individer rör sig inte i stuprör

Tvärsektoriellt arbete förefaller helt nödvändigt - på regional nivå som lokal nivå (och säkert även på nationell nivå, men det har vi inte studerat). Det behövs fungerande former av samverkan där vissa individer som lever utanför samhällsstrukturerna behöver stegförflyttas till grundläggande sociala- hälsorelaterade och ekonomiska insatser. För andra individer behövs en stegförflyttning från dessa grundläggande insatser till arbetsmarknadsrelaterade (förstegs)insatser, och för andra stegförflyttning mot arbete och studier. Hela "kedjan" involverar många aktörer inom myndighetsvärlden, civilsamhälle, utbildningsanordnare och arbetsgivare. Det handlar ofta om samverkan i flera olika konstellationer, i olika skeden vilket är en utmaning. Till detta märks även utmaningarna med barn och unga, där uteblivna effekter av insatser mot utsatthet i ung ålder inte sällan genererar de utmaningar som till viss del presenteras i denna förstudie.

Ett effektivt arbete förefaller kunna kombinera olika insatser från olika "fält" samtidigt. Olika individer kan i lika skeden ha behov av olika kombinationer av insatser. Förstudien anser vi tydlig visar på vikten av detta holistiska arbetssätt där kombinationer av insatser från olika "fält" krävs för att nå effekt och stegförflyttning mot arbetsmarknaden.



Detta betyder med andra ord att aktörer på lokal och regional nivå i höge utsträckning kommer behöva samverka och organisera utvecklingsarbetet mer tvärsektoriellt.

Utvecklingszoner framåt

Förstudien visar på många utvecklingsområden som kan och bör adresseras framåt. Nedan lyfts ett antal zoner fram. Utöver dessa tillkommer också viktiga aspekter som förebyggande arbete i yngre åldrar, diskrimineringsmotverkande insatser och anpassning av arbetsplatser för funktionsnedsatta.

Yrken/branscher med kompetensbrist behöver utveckla strukturer för breddad rekrytering och lägre trösklar

Arbetsgivarna har en mycket viktig roll, i slutändan är det dessa som ska kunna ta emot kompetens och nyttiggöra den i sin arbetsorganisation. För arbetsgivare i bristbranscher är detta särskilt viktigt då de inte får tag i kompetens på annat sätt än att rekrytera medarbetare som kommer behöva ta steg i förflyttning. Dessa steg behöver omgärdas av ett arbetsgivartänk kring stödstrukturer - exempelvis kring språk, anpassning, handledning, generella kompetenser, validering och kompetensutveckling. Föregångare finns, exempelvis inom vård och omsorg. Ett etablerat sätt att ta sig an detta är genom differentierade yrkesroller där en ny yrkesroll till insteg öppnas. Samverkan behöver ske lokalt mellan arbetsgivare och Arbetsförmedling, kommun och kooperativ (sociala företag). Viktigt med tillit mellan dessa aktörer.

Utveckla det sociala företagandet och samarbetet med övriga aktörer som del av lösningen för de nämnda samhällsutmaningarna

Kooperativ (sociala företag) uppger sig vilja och kunna bidra till etablerandet av utsatta grupper på arbetsmarknaden. Det handlar bland annat om sociala och gemenskapsinriktade insatser och arbetsträning eller anställning, något som dessa aktörer har erfarenhet av och kan bidra med för individers utveckling.

Förfarande mellan sociala företag och offentlig sektor är ett tydligt utvecklingsområde, exempelvis Idéburna Offentliga Partnerskap och andra former av samverkan. Roller, ansvar, finansiering och målbilder mellan offentlig sektor och civilsamhället kan tydliggöras. De enskilda kommunernas vilja och öppenhet verkar vara avgörande.

Sociala företag kan även utveckla samverkan med det privata näringslivet och deras kompetensförsörjningsbehov, exempelvis i frågor om underleverantörskap eller andra kopplingar med bristbranscher där stegförflyttning kan vara naturligt.

Arbetsträning och jobbspår med strukturerad process för stegförflyttning

När individer befinner sig i olika former av arbetsträning och jobbspår är det inte sällan vägvinnande att omhänderta den kompetens, det intresse och de kunskaper som individerna har och får till sig genom olika former av validering, lärande och stegförflyttning. En strukturerad process kring dessa saker kan skapa mål och mening och göra saker och ting möjliga att utvärdera så nästa steg kan tas.

Generella (arbetslivs)kompetenser är viktiga i arbetslivet och dessa behöver ha en process där individer stöttas i utvecklingen av dessa. Vidare är det också viktigt att arbetet möjliggör en känsla av egenmakt och motivation. Koppling till bristyrken kan vara en framgångsfaktor.

Den organisation som tar på sig denna individutvecklande roll behöver ha kapacitet och kompetens att handleda och stödja individen.

I den mån det är möjligt, kombinera insatserna med det behov av vård, språkutveckling eller annat efterfrågat stöd som finns

Folkhögskolor och studieförbund kan bidra i att rusta och utbilda kopplat till arbetsgivarnas behov

Folkhögskolor och studieförbund kan bidra i att rusta och utbilda individer. De är vana att arbeta med flexibla och individcentrerade lösningar. Folkhögskolornas kapacitet att bidra till insteg till studier, studiemotivation eller utbildning mot bristyrken med koppling till vuxenutbildningen kan utforskas. Mötesplatser mellan utbildare och andra aktörer efterfrågas.

Vårdgivande aktör efterfrågas medverka mer i arbetet kring individen

Vårdgivande aktör efterfrågas mer i samverkan kring individen. Eftersom många individer har olika former av ohälsa behövs vården, inte sällan psykiatri medverka. När ohälsa inte adresseras i tid kan andra insatser "falla" och individen går bakåt eller står still i progressionen. SIP, En samordnad individuell plan underlättar samverkan mellan socialtjänsten och hälso- och sjukvården. Syftet är att skapa tydlig samordning så att individen får rätt stöd utan att hamna mellan olika verksamheter. Arbetet bygger på tre principer: samtycke, delaktighet och att planen påbörjas utan dröjsmål. En SIP behövs när samordning saknas, flera verksamheters kompetens krävs, ansvar behöver tydliggöras eller när personen upplever att hen "bollas runt".

Fortsatt arbete

Regionens roll som regionalt utvecklingsansvarig är att ta roll som Påverkaren, Strategen, Kunskapsgeneratoren, Finansiären och/eller Samordnaren. Utifrån dessa roller vill vi nu ta förstudiens resultat vidare. Det handlar om att bygga kapacitet internt inom RUA för att arbeta tvärssektoriellt med denna utvecklingsfråga och samtidigt bidra till ökad kapacitet och utveckling bland relevanta aktörer i länet.

Arbetet tas vidare in i en projektansökan med ansatsen att utvecklingsarbetet kan fortsätta i två faser, med syfte att fler arbetsgivare ska ges förutsättningar att rekrytera kompetens och att fler individers kompetens ska kunna tas tillvara. Fas 1 handlar om att samordna dialoger kring några av de identifierade utvecklingszonerna och engagera relevanta aktörer i länet. Syftet är att tydliggöra vad som behöver göras, hur och av vilka. Särskilt fokus kommer att ligga på följande områden:

- Arbetsträning och stegförflyttning
- Insteg till studier och utbildning mot bristyrken
- Arbetsgivarnas roll och möjligheter

Fas 2 skulle kunna innebära att på olika sätt bidra till kapacitet att identifierade förändringsarbeten kan genomföras.