

Utsatta grupper etablering på arbetsmarknaden

Förstudie

Utsatta grupper etablering på arbetsmarknaden

Förstudie

Anders Bro, Eric Johansson, Fredrik Jönsson, Maria Lindborg

2026-01-19
Dnr: 26RS390

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 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 individer utan gymnasieutbildning (unga som äldre), 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.....	5
Bakgrund och syfte	6
RUS och strategiska utgångspunkter	8
Gapet på arbetsmarknaden	9
Vad menas med utsatta grupper på arbetsmarknaden och vad vet vi om dessa?	10
Definition och bakomliggande riskfaktorer	10
Utrikes födda	11
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	18
Civilsamhället och sociala företags roll som möjliggörare	19
Exempel på arbetssätt	23
Validering av kunskaper inom Komvux och i arbetslivet ger nytta på flera fronter	23
Kombinationsutbildningar inom vuxenutbildningen	23
Differentierade yrkesroller och insteg för nya grupper	24
Kompetensbedömning, arbetsuppgifter och stegförflyttning i arbetsträning eller arbete.....	25
Marymetoden och IPS	26
Slutsatser och rekommendationer	27
Individer rör sig inte i stuprör	27
Utvecklingszoner framåt	27
Fortsatt arbete	29
Bilaga 1: Analysunderlag	30
Bilaga 2: Vy från aktörer - intervjuer	41

Sammanfattning

Denna förstudie belyser utmaningen kring utsatta grupper etablering på arbetsmarknaden i Örebro län och identifiera GAP och områden i behov av förstärkning. De grupper som avses är individer utan gymnasieutbildning (unga som äldre), 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 dessa grupper svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Utanförskap är en växande utmaning i Sverige. Bidragsberoende, kriminalitet, svagt demokratiskt deltagande och svag arbetsmarknadsetablering 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 hundratusentals 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, Arbetsförmedling, 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 kan behöva utveckla strukturer för breddad rekrytering och möjliggöra för individer att till del 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 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 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: individer utan gymnasieutbildning (unga 20-29 år samt äldre), 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

Effektmål	Stark konkurrenskraft	Hög och jämlik livskvalitet	God resurseffektivitet
	• Förbättrad kompetensförsörjning • Ökad kunskapsintensitet • Ökad innovationskraft • Ökad entreprenöriell aktivitet • Ökad nationell attraktionskraft • Ökad global konkurrenskraft • Ökad tillväxt i näringslivet • Ökad produktion inom areella näringar	• Goda uppväxtvillkor • Goda försörjningsmöjligheter • Ökad grad av delaktighet och inflytande • Attraktiv boende- och närmiljö • God och jämlik hälso- och sjukvård • God och jämlik folkhälsa	• 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:

- Utbildningsnivå: Många arbetslösa lever inte upp till arbetsgivarnas krav, ofta på grund av bristande utbildning. Gymnasieexamen ses som avgörande.
- Ohälsa: Psykisk ohälsa är ett växande problem, särskilt bland unga vuxna. Långtidssjukskrivna och personer med funktionsvariationer är särskilt utsatta.
- Språkliga färdigheter: Bristande kunskaper i svenska språket är ett stort hinder, särskilt för utrikesfödda.
- Matchningsproblematik: Det finns lediga jobb, men de matchar inte de arbetslösas kompetens.
- Ärvt arbetslöshet.
- Bristande motivation: Vissa grupper saknar motivation, ibland på grund av långvarigt bidragsberoende.
- 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.

Studier 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, språk, 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 kopplad 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

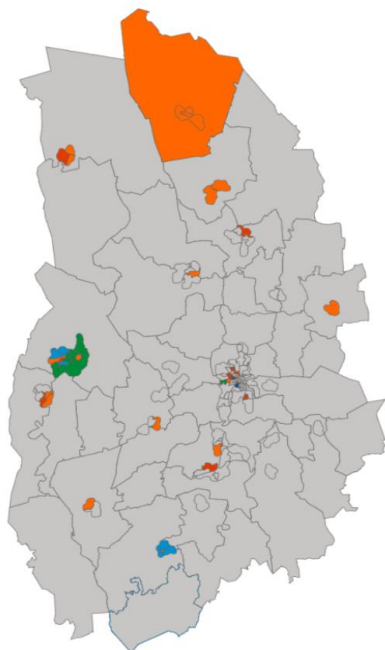
Sammanfattning av arbetslöshet och sjukskrivna i länet

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.

Länsdel	Röda kluster	Orangea kluster
Norra länsdelen	Hällefors centrum och Lindesberg nordöstra har mycket hög arbetslöshet (över 10 %). Förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är kraftigt överrepresenterade bland arbetslösa, särskilt kvinnor.	Arbetslösheten är något högre än länet (5,8 %). Förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är överrepresenterade, men könsfördelningen är jämn. Män med gymnasial+ utbildning är i högre grad arbetslösa än kvinnliga motsvarigheten. Inrikes födda män är i högre grad arbetslösa än inrikes födda kvinnor.
Örebro	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.	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	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 inrikes födda och gymnasial+ utbildade.	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	Nytorget-Hässleberg-Brunnskullen har hög arbetslöshet (11 %). Förgymnasialt utbildade, utrikesfödda och unga (20–29 år) är överrepresenterade. Södra länsdelen 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. Socioekonomiskt svaga områden har både högre arbetslöshet och fler sjukskrivna än länet i stort. För mer detaljerad information, se bilaga 1.

Vy från några aktörer

I detta avsnitt presenteras ett sammandrag från intervjuer med representanter från Socialtjänst, Arbetsmarknadsenhet, Kompetensförsörjningsförvaltning och Komvux/SFI, Arbetsförmedling, samt Stiftelsen Activa, Samordningsförbudet 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	Stiftelsen Activa	Samverkan mellan kommun, psykiatri, civilsamhälle och Arbetsförmedlingen/Försäkringskassan behöver utvecklas
	Skiftet från kontroll till stöd är avgörande. Långsiktiga och hållbara lösningar behövs		Förebygga utanförskap i skolorna för att undvika framtida försörjningsstöd
	Stöd till privata arbetsplatser och arbetshandledare behöver utvecklas		Stöd till föräldrar och vårdnadshavare
	Skolan bör involveras tidigare för att arbeta mer förebyggande		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	Samordningsförbudet Finsam	Individanpassad stöd och samverkan är avgörande
	Strukturer i arbetslivet som handledningskompetens, kulturell insikt, generella kompetenser och differentiering av vissa arbetsmoment/roller		Arbetslivserfarenhet, mentorskap och nätverksbyggande för kunskap och framtidsstro
Socialtjänsten Lekeberg	Möjlighet för individen att göra stegförflyttning		Empowerment och delaktighet måste genomgå insatserna
	Intern samverkan inom kommunen (Socialtjänsten-AMI-kommunen som arbetsgivare)		Resurser och ansvarsfördelning mellan aktörer behöver stärkas
Kompetensförsörjningsförvaltningen Karlskoga	Utökad samverkan med vården	Arbetsförmedlingen	Synliggöra och jobba med den kompetens som individerna har
	Differentiering av yrkesroller, samt språkstöd på arbetsplatser		Etablera samverkan med arbetsgivare som är villiga att "öppna upp" för målgrupperna
	Samverkan mellan flera aktörer och ett holistiskt arbetssätt runt individen	Vård- och omsorgsarbetsgivare Karlskoga	Utbildningsinsatser kopplade till differentiering – etablera stegförflyttning
	Individanpassade och målinriktade insatser		SFI: behöver stärkas
	Socialt företagande och samarbete med civilsamhället är, IOP, upphandling och underleverantörskap		Tjänsteproduktionstänk 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, skraddarsydda 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 uppmärksammat och vävts in i flera utredningar och initiativ. Till stora delar presenteras den nationella civilsamhällespolitiken i den statliga utredningen *Palett för ett stärkt 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 samhälleligt 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. Svarsfrekvensen är vissa avseenden låg vilket gör att generella slutsatser bör undvikas i alltför stor omfattning.

Gemensamt för alla aktörer är att de uppfattar sig arbeta för att stärka utsatta grupperns 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 arbetsmarknadsuppdrag 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 instieg 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.

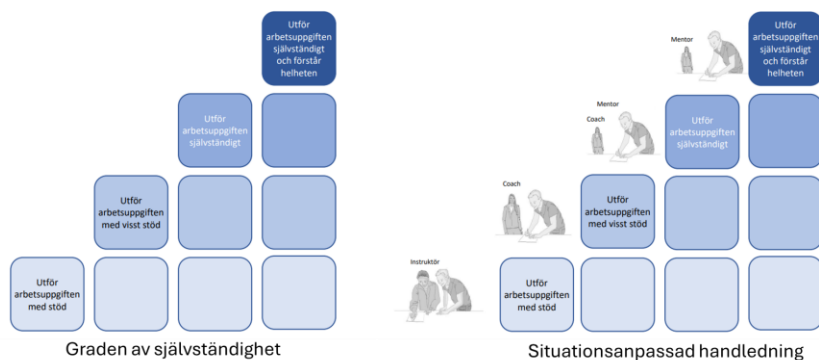
Det är tydligt att de individer som står långt från arbetsmarknaden är i särskilda behov av individanpassade insatser där ett helhetsperspektiv kring personens förutsättningar är viktiga. Det betyder att det inte alltid är möjligt att sätta in insatser som har tyngdpunkten i stegförflyttning i arbetsmoment. 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 kompetensstandard 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.

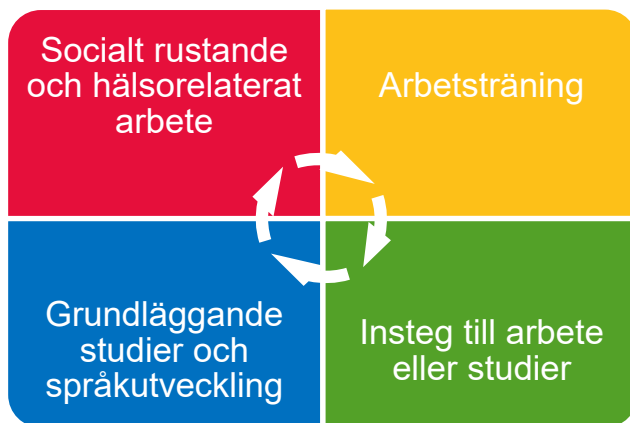
IPS (Individanpassat stöd till arbete) är en arbetslivsinriktad rehabiliteringsmetod för vuxna med funktionsnedsättning, särskilt för personer med psykisk funktionsnedsättning. Syftet är att ge individen stöd att snabbt hitta och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden utan att först kräva arbetsträning 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 kan utveckla strukturer för breddad rekrytering

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

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

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

Folkhögskolor och andra aktörer 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 i högre utsträckning 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

Region Örebro län vill nu ta förstudiens resultat vidare. Det handlar om att bygga tvärsektoriell kapacitet kring denna utvecklingsfråga internt i förvaltningen för regional utveckling inom Region Örebro 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 GAP och vad som behöver göras för att brygga över dessa. Särskilt fokus kommer att ligga på följande områden:

- Arbetsträning och stegförflyttning
- Insteg till studier
- Arbetsgivarnas roll och möjligheter

Fas 2 skulle kunna innebära att på olika sätt bidra till fördjupning och förändringsarbeten i prioriterade spår.

Bilaga 1: Analysunderlag

Arbetsmarknadens utveckling är avgörande för både ekonomisk och social hållbarhet. För att förstå utmaningarna i Örebro län behövs en samlad bild av arbetslösheten och utanförskapet på lokal nivå. Den här analysen syftar till att ge en överblick över arbetslösheten och grupper som står utanför arbetsmarknaden, inklusive sjukskrivna, i Örebro län.

Analysen 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

Texten är disponerad så att den först beskriver arbetslöshetens omfattning i länet och jämför med riket. Därefter presenteras de utsatta områdena utifrån en geografisk tematik: Norra länsdelen, Örebro, Västra länsdelen och Södra länsdelen. Denna presentation innefattar samtliga områdens sammansättning av arbetskraft samt hur denna förhåller sig till områdenas arbetslöshet med fokus på utbildningsnivå, utrikesfödda och ålder. Avslutningsvis lyfts exempel på områden och grupper som avviker från det generella mönstret, samt en kort sammanfattning av sjukskrivna som inte står till arbetsmarknadens förfogande.

Statistiken baseras på SCB:s BAS-register, vilket ger lägre arbetslöshetstal än AKU och Arbetsförmedlingens statistik, men som möjliggör geografiskt detaljerad analys.

Tabell 1

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Arbetslösa, antal
Sverige	5 111 665	4,9 %	249 990

År 2023 var arbetslösheten i Sverige 4,9 %, med en arbetskraft som uppgår till 5 111 665 personer, varav 249 990 personer arbetslösa. I Örebro län, under samma tidsperiod, uppgick arbetslösheten till 5,1 %. Till detta uppvisar tabell 2 en mer detaljerad sammansättning av arbetskraften i Örebro län, med 9,3 % förgymnasialt utbildade, 21,4 % utrikes födda, 19,8 % i åldersgrupp 20–29 samt 21,1 % i åldersgrupp 55–64.

Tabell 2

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Örebro län	145 256	5,1 %	9,3 %	21,4 %	19,8 %	21,1 %

Därtill visar tabell 3 på sammansättningen av arbetslösheten i Örebro län. Av 7420 arbetslösa i antal var 33,4 % förgymnasialt utbildade, 56,3 % utrikesfödda, 22,2 % mellan 20 och 29 år samt 19,4 % mellan 55 och 64 år. Genom att jämföra tabell 2 och

tabell 3, Örebro läns arbetskraft och Örebro läns arbetslöshet, går det att konstatera att förgymnasialt utbildade, utrikes födda samt åldersgrupp 20–29 år är överrepresenterade i Örebro läns arbetslöshet. Detta eftersom grupperna utgör en icke-proportionerlig andel av arbetslösheten i jämförelse med arbetskraften. Exempelvis utgör förgymnasialt utbildade 9,3 % av arbetskraften samtidigt som gruppen utgör 33,4 % av arbetslösheten.

Tabell 3

Område	Arbetslösa, antal	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Örebro län	7420	33,4 %	56,3 %	22,2 %	19,4 %

Nedan presenteras sammansättningen av arbetskraften i Örebro läns utsatta områden uppdelat på länsdel: Norra länsdelen, Örebro, Västra länsdelen och Södra länsdelen. Denna presentation innefattar även hur stor arbetslösheten är i de utsatta områdena. Därtill belyses de grupper som ur ett arbetslöshetsperspektiv är överrepresenterade i respektive utsatt område.

Norra länsdelen

Tabell 4

Röda kluster	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Hällefors centrum	568	12,3 %	17 %	33 %	20 %	25 %
Lindesberg nordöstra	826	10,9 %	25 %	59 %	23 %	17 %

Hällefors centrum innehar en arbetslöshet på 12,3 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Utöver detta har Hällefors centrum en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikes födda, 20–29 år samt 55–64 år, jämfört med länet.

- 17 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 42 % av arbetslösa.
- 33 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 80 % av arbetslösa.

Lindesberg nordöstra innehar en arbetslöshet på 10,9 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill har Lindesberg nordöstra en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda, 20–29 år och samtidigt en lägre andel 55–64 år, jämfört med länet.

- 25 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 67 % av arbetslösa.
- 59 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 88 % av arbetslösa.

Sammantaget innehar *Hällefors centrum* och *Lindesberg nordöstra* en betydligt högre arbetslöshet än länet i helhet. Därtill innehar båda områdena en överrepresentation av förgymnasialt utbildade och utrikesfödda i arbetslösheten. En majoritet av arbetslösa förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är i båda områdena kvinnor.

Tabell 5

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Orange kluster	5053	7 %	13,1 %	19,2 %	17,1 %	25,4 %

Norra länsdelens aggregerade orangea kluster innehar en arbetslöshet på 7 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill innehar Norra länsdelen en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda, 55–64 år och samtidigt en lägre andel 20–29 år, jämfört med länet.

- 13,1 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 35 % av arbetslösa.
- 19,2 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 39 % av arbetslösa.

Sammantaget innehar Norra länsdelen högre arbetslöshet än länet i helhet. Förgymnasialt utbildade och utrikesfödda är överrepresenterade i arbetslösheten och denna överrepresentation är jämnt fördelad mellan kön. Samtidigt är anmärkningsvärt att inrikes födda män samt män med gymnasial+ utbildning i betydligt högre grad är arbetslösa i jämförelse med inrikes födda kvinnor samt kvinnor med gymnasial+ utbildning.

Örebro

Tabell 6

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Baronbackarna	1055	17,1 %	21,7 %	64,8 %	30,5 %	10,3 %
Brickebacken	1533	14,7 %	21 %	58,6 %	29 %	12,8 %
Markbacken-Västra Mark	2088	12,5 %	15,4 %	49,9 %	26,1 %	16,1 %
Varberga-Oxhagen	2696	20,5 %	26,4 %	79,8 %	28 %	11,7 %
Vivalla	2787	24,9 %	31,7 %	84,8 %	29,4 %	12,5 %

Örebros röda kluster är de områden med högst arbetslöshet i Örebro län, med en arbetslöshet mellan 12,5 % och 24,9 %, vilket kan jämföras med länets genomsnitt 5,1 %. Samtliga områden har en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda, 20–29 år samtidigt som de har en lägre andel 55–64 år.

- I *Baronbackarna* innehar 21,7 % av arbetskraften förgymnasial utbildning, men de utgör 43 % av arbetslösa. Utrikesfödda utgör 64,8 % av arbetskraften men 84 % av arbetslösa.
- I *Brickebacken* innehar 21 % av arbetskraften förgymnasial utbildning, men de utgör 42 % av arbetslösa. Utrikesfödda utgör 58,6 % av arbetskraften men 70 % av arbetslösa.
- I *Markbacken-Västra Mark* innehar 15,4 % av arbetskraften förgymnasial utbildning, men de utgör 43 % av arbetslösa. Utrikesfödda utgör 49,9 % av arbetskraften men 75 % av arbetslösa.
- I *Varberga-Oxhagen* innehar 26,4 % av arbetskraften förgymnasial utbildning, men de utgör 42 % av arbetslösa. Utrikesfödda utgör 79,8 % av arbetskraften men 85 % av arbetslösa.
- I *Vivalla* innehar 31,7 % av arbetskraften förgymnasial utbildning, men de utgör 51 % av arbetslösa. Utrikesfödda utgör 84,8 % av arbetskraften men 89 % av arbetslösa.

Sammantaget innehar Örebros röda kluster en hög eller mycket hög andel arbetslösa. Vidare är förgymnasialt utbildade samt utrikesfödda överrepresenterade i områdenas arbetslöshet. Bland förgymnasialt utbildade samt utrikesfödda som är arbetslösa är kvinnor i regel överrepresenterade. Exempelvis är 187, av Vivallas totalt 656 arbetslösa, förgymnasialt utbildade och utrikesfödda kvinnor. Dock är män i arbetslösheten överrepresenterade bland inrikes födda samt gymnasialt+ utbildade.

Orangea kluster

Tabell 7

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Västhaga-Solhaga	984	6,8 %	9,5 %	30,3 %	16,5 %	25,4 %
Örebro söder	2501	7 %	9,3 %	28,1 %	29,1 %	19,5 %

Västhaga-Solhaga innehar en arbetslöshet på 6,8 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Utöver detta har Västhaga-Solhaga en marginellt högre andel förgymnasialt utbildade, en högre andel utrikes födda samt 55–64 år. Därtill en lägre andel 20–29 år. Detta i jämförelse med länet.

- 30,3 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 51 % av arbetslösa

Örebro söder innehar en arbetslöshet på 7 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill innehar Örebro söder en högre andel utrikesfödda samt 20–29 år, i jämförelse med länet Samtidigt är gruppen 55–64 år en mindre andel i jämförelse med länet och förgymnasialt utbildade motsvarar länets snitt.

- 9,3 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 29 % av arbetslösa.
- 28,1 % av arbetslösa är utrikesfödda men de utgör 56 % av arbetslösa.

Sammantaget är förgymnasialt utbildade överrepresenterade i arbetslösheten i Örebro söder. Samtidigt är utrikesfödda överrepresenterade i arbetslösheten i både Västhaga-Solhaga samt Örebro söder. I Örebro söder är män överrepresenterade bland utrikesfödda, inrikes födda samt gymnasial+ utbildning.

Västra länsdelen

Röda kluster

Tabell 8

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
<i>Degerfors centrum-Bruket</i>	1711	10,2 %	14,3 %	25 %	19,6 %	24,7 %
<i>Karlskoga västra tätort</i>	5004	6,3 %	11,6 %	26,5 %	16,8 %	21,8 %

Degerfors centrum-Bruket innehar en arbetslöshet på 10,2 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill innehar Degerfors centrum-Bruket en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda samt 55–64 år, jämfört med länet. Samtidigt innehar Degerfors centrum-bruket en marginellt lägre andel 20–29 år.

- 14,3 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 42 % av arbetslösa.
- 25 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 55 % av arbetslösa.
- 19,6 % av arbetskraften är 20–29 år, men de utgör 23 % av arbetslösa.

Karlskoga västra tätort innehar en arbetslöshet på 6,3 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill innehar Karlskoga västra tätort en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda samt 55–64 år, jämfört med länet. Samtidigt är andelen 20–29 år lägre än länets snitt.

- 11,6 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 43 % av arbetslösa.
- 26,5 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 70 % av arbetslösa.
- 16,8 % av arbetskraften är 20–29 år, men de utgör 19 % av arbetslösa.

Sammantaget är förgymnasialt utbildade, utrikesfödda samt till viss grad gruppen 20–29 år överrepresenterade i dessa områden. Bland förgymnasialt utbildade och utrikes födda är arbetslösheten tämligen jämnt fördelad mellan kön. Dock är betydligt fler män arbetslösa i grupperna inrikes födda och gymnasial+ utbildade. Därtill är betydligt fler män än kvinnor i gruppen 20–29 år arbetslösa i Karlskoga västra tätort.

Orangea kluster

Tabell 9

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Karlskoga norra tätort	4241	5 %	8,1 %	15,4 %	25 %	23,9 %
Karlskoga östra tätort	3641	3,5 %	8,7 %	17,1 %	14,5 %	24,6 %

Karlskoga norra tätort innehar en arbetslöshet på 5 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill har Karlskoga norra tätort en lägre andel förgymnasialt utbildade och utrikesfödda. Samtidigt har Karlskoga norra tätort en högre andel 20–29 år och 55–64 år. Detta i jämförelse med länet.

- 8,1 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 28 % av arbetslösa.
- 15,4 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 47 % av arbetslösa.

Karlskoga östra tätort innehar en arbetslöshet på 3,5 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill har Karlskoga östra tätort en lägre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda och 20–29 år. Dock har Karlskoga östra tätort en högre andel 55–64 år. Detta i jämförelse med länet.

- 8,7 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 22 % av arbetslösa.
- 17,1 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 49 % av arbetslösa.
- 24,6 % av arbetskraften är 55–64 år, men de utgör 28 % av arbetslösa.

Sammantaget har Karlskoga norra tätort samt Karlskoga östra tätort i jämförelse med länet låg arbetslöshet. Samtidigt är förgymnasialt utbildade och utrikesfödda överrepresenterade i arbetslösheten. I Karlskoga norra tätort är män överrepresenterade i nästan alla grupper: förgymnasialt utbildade, gymnasialt+ utbildade, inrikes födda och samtliga åldersgrupper, i jämförelse med kvinnor. I Karlskoga östra tätort är gruppen 55–64 år till viss del överrepresenterad i arbetslösheten.

Södra länsdelen

Röda kluster

Tabell 10

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Nytorget-Hässleberg-Brunnskullen	1117	11,3 %	19,7 %	55,7 %	22,3 %	13,9 %

Nytorget-Hässleberg-Brunnskullen innehar en arbetslöshet på 11,3 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill innehar Nytorget-Hässleberg-Brunnskullen en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda och 20–29 år. Samtidigt innehar Nytorget-Hässleberg-Brunnskullen en lägre andel 55–64 år. Detta i jämförelse med länet.

- 19,7 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 43 % av arbetslösheten.
- 55,7 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 80 % av arbetslösa.
- 22,3 % av arbetskraften är 20–29 år, men de utgör 26 % av arbetslösa.
- 13,9 % av arbetskraften är 55–64 år, men de utgör 15 % av arbetslösa.

Sammantaget är förgymnasialt utbildade, utrikesfödda samt åldersgrupperna 20–29 år och 55–64 år överrepresenterade i arbetslösheten.

Orangea kluster

Tabell 11

Område	Arbetskraft, antal	Arbetslöshet	Förgymnasialt utbildade	Utrikesfödda	Andel 20–29 år	Andel 55–64 år
Askersund stad	1777	4,9 %	12 %	17,6 %	21,7 %	24,5 %
Kumla centrum-Fylsta-Via	1880	8 %	15,9 %	32,6 %	25,8 %	17,1 %
Fjugesta östra	409	7,3 %	16,1 %	14,8 %	17,4 %	16,9 %
Laxå-Norra	668	6,7 %	12,5 %	24,4 %	20,3 %	22,3 %

Askersund stad innehar en arbetslöshet på 4,9 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill innehar Askersund stad en högre andel förgymnasialt utbildade, åldersgrupp 20–29 år och åldersgrupp 55–64 år. Samtidigt är andelen utrikesfödda lägre. Detta i jämförelse med länet.

- 12 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 47 % av arbetslösa.
- 17,6 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 42 % av arbetslösa.

Kumla-centrum-Fylsta-Via innehar en arbetslöshet på 8 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill innehar Kumla-centrum-Fylsta-Via en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda och 20–29 år. Samtidigt är andelen 55–64 år lägre. Detta i jämförelse med länet.

- 15,9 % av arbetskraften innehar förgymnasial utbildning, men de utgör 39 % av arbetslösa.
- 32,6 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 65 % av arbetslösa.

Fjugesta östra innehar en arbetslöshet på 7,3 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Dock har det ej varit möjligt att analysera områdets arbetslöshet utifrån utbildningsnivå, utrikes/inrikes född och ålder.

Laxå-Norra innehar en arbetslöshet på 6,7 %, vilket kan jämföras med länets arbetslöshet på 5,1 %. Därtill innehar Laxå-Norra en högre andel förgymnasialt utbildade, utrikesfödda, 20–29 år samt 55–64 år.

- 24,4 % av arbetskraften är utrikesfödd, men de utgör 58 % av arbetslösa.

Sammantaget är förgymnasialt utbildade och utrikesfödda överrepresenterade i Askersund stad och Kumla-centrum-Fylsta-Via. I Laxå norra har endast en överrepresentation av utrikesfödda bland arbetslösa varit möjlig att konstatera.

Sjukskrivna som inte står till arbetsmarknadens förfogande

Tabell 12

Område	Sjuka	Arbetskraft	Total	Sjuka/arbetskraft
Örebro_Västhaga-Solhaga	105	968	1073	10,85%
Örebro_Brickebacken	153	1463	1616	10,46%
Degerfors_Degerfors centrum-Bruket	173	1695	1868	10,21%
Örebro_Baronbackarna	84	1022	1106	8,22%
Norra länsdelen	402	4950	5352	8,12%
Lekeberg_Fjugesta östra	32	400	432	8,00%
Hällefors_Hällefors centrum	43	543	586	7,92%
Örebro_Örebro söder	184	2464	2648	7,47%
Lindesberg_Lindesberg nordöstra	59	803	862	7,35%
Laxå_Laxå norra	46	660	706	6,97%
Kumla_Kumla centrum-Fylsta-Via	127	1846	1973	6,88%
Örebro_Vivalla	178	2645	2823	6,73%
Hallsberg_Nytorget-Hässleberg-Brunnskullen	71	1059	1130	6,70%
Örebro_Varberga-Oxhagen	170	2605	2775	6,53%
Örebro_Markbacken-Västra Mark	121	2033	2154	5,95%
Karlskoga_Karlskoga västra tätort	274	4918	5192	5,57%
Karlskoga_Karlskoga norra tätort	220	4193	4413	5,25%
Askersund_Askersund stad	83	1747	1830	4,75%
Karlskoga_Karlskoga östra tätort	158	3602	3760	4,39%
Summa	2683	39 616	42 299	7,28%
Örebro län	7201	145 256	152 457	4,96%

I tabell 12 går det att utläsa att 7201 individer klassificeras som sjuka i Örebro län, vilket motsvarar 4,96 % av arbetskraften. I de utsatta områdena klassificeras 3062 individer som sjuka, vilket motsvarar 7,94 % av de utsatta områdenas arbetskraft. Denna siffra varierar från område till område med störst andel sjuka i Västhaga-Solhaga och lägst andel sjuka i Karlskoga östra tätort. Emellertid förekommer en högre andel sjuka i samtliga områden, förutom Karlskoga östra tätort, i jämförelse

med länets snitt. Därtill är andelen sjuka i Örebro läns utsatta områden dubbelt så stor som andelen i hela Örebro län.

Summering

Arbetslösheten i Örebro län är något högre än riksgenomsnittet, 5,1 % jämfört med rikets 4,9 %. Särskilt höga nivåer finnes i områden som Hällefors centrum, Lindesberg nordöstra samt områden i Örebro som Vivalla, Varberga-Oxhagen och Baronbackarna.

Generellt är personer med förgymnasial utbildning och utrikesfödda de grupper som är mest utsatta på arbetsmarknaden. De är oproportionerligt överrepresenterade bland de arbetslösa i flera områden. Exempelvis har Askersund stad 12 % förgymnasialt utbildade i arbetskraften, men dessa utgör 47 % av de arbetslösa. I Hällefors centrum utgör utrikes födda 33 % av arbetskraften men hela 80 % av de arbetslösa. I Vivalla är arbetslösheten mycket hög och andelen utrikesfödda stor både i arbetskraften och bland de arbetslösa, vilket innebär att arbetslösheten bland utrikesfödda inte sticker ut inom området, men att området som helhet avviker jämfört med länet. Bland förgymnasialt utbildade och utrikesfödda arbetslösa är kvinnor ofta överrepresenterade, medan män är vanligare bland arbetslösa med gymnasial eller högre utbildning och bland inrikes födda.

Det finns också områden och grupper som avviker från det generella mönstret. I Örebro söder och Askersund stad är andelen äldre arbetslösa (55–64 år) högre än genomsnittet, medan Karlskoga norra tätort och Nytorget-Hässelberg-Brunnskullen har en större andel unga arbetslösa (20–29 år) än vad som är vanligt i länet. I Karlskoga norra tätort är det dessutom män som är överrepresenterade bland de arbetslösa, särskilt bland förgymnasialt utbildade, gymnasialt+ utbildade och inrikes födda.

Samtidigt är andelen sjukskrivna som inte står till arbetsmarknadens förfogande högre i utsatta områden än i länet som helhet - till exempel 12,4 % i Västhaga-Solhaga och 11,2 % i Degerfors centrum-Bruket, jämfört med 4,96 % i länet totalt.

Sammanfattningsvis visar jämförelsen mellan arbetskraftens och arbetslöshetens sammansättning att utbildningsnivå och födelseland är de tydligaste riskfaktorerna för arbetslöshet i länet, men att det finns lokala variationer där kön och ålder också spelar en viktig roll.

Statistiska överväganden

Dataunderlaget har hämtats från Regiondatabasen vilken utgörs av statistik från SCB. Samtliga siffror i analysen är från 2023 på grund av brist på mer aktuell och detaljerad statistik. Denna inaktualitet kritiseras för att ej spegla aktuella förhållanden på Örebro läns arbetsmarknad. Emellertid syftar statistiken till att bidra till en övergripande bild av utsatta grupper på arbetsmarknaden i Örebro län, till vilket denna utsatthet kan argumenteras vara trögföränderlig. Vidare kan SCB:s arbetsmarknadsstatistik anses ha en lägre gräns av vad som avgör huruvida en individ är sysselsatt eller ej, vilket förklarar lägre arbetslöshetsgrad i jämförelse med exempelvis Arbetsförmedlingens statistik. Dock bör detta påverka samtliga områden i tämligen liknande grad. Till detta definieras arbetskraften som sysselsatta + arbetslösa. Därtill har arbetslöshetsandelen beräknats utifrån hur många som är arbetslösa i förhållande till den totala arbetskraften.

Siffrorna kan i viss grad variera på grund av sekretess. Dock påverkar detta ej den större statistiska bilden. Underlaget har hämtats på Reg-So-nivå för att få geografiskt avgränsad statistik. Detta eftersom kommun-nivå skulle leda till för generell statistik, samtidigt som Deso-nivå skulle leda till för specifik statistik, vilket blir problematiskt utifrån ett sekretess-perspektiv. Nämnvärt är att detta geografiska urval till i viss mån kan påverka statistikens validitet. Detta eftersom Reg-So-områden kan bestå av ett flertal Deso-områden med varierande socioekonomisk standard. Detta gäller exempelvis Laxå-Norra och Markbacken-Västra Mark. På grund av sekretessaspekten har ett flertal Reg-So-områden aggregerats till vad som namngivits Norra länsdelen. Dessa Reg-So-områden är Hällefors-Gilleshöjden, Hällefors-Kronhagen, Fellingsbro-tätort, Storå tätort, Kopparberg city, Kopparberg Yttre Bångbro, Ljusnarsberg yttre och Nora Södra centrum.

Källor

Statistiska centralbyrån (2025) *Arbetskraftstatus efter region och år*. Tillgänglig: [https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0210__AM0210D/ArRegArbStatus/] (Hämtad: 17 oktober 2025).

Statistiska centralbyrån (2023) *Regiondatabasen via MONA*. Tillgänglig via Statistiska centralbyråns mikrodataregister (MONA).

Bilaga 2: Vy från aktörer - intervjuer

AME Lindesbergs kommun

Intervju genomfördes med Zila Conejeros, enhetschef

Personer med funktionsnedsättning, särskilt de med psykisk ohälsa, många yngre samt utrikesfödda utgör idag de mest aktuella målgrupperna för insatser inom AME-verksamheten. För fem år sedan var utrikesfödda den största gruppen, men idag är bilden mer blandad och ofta befinner sig samma individ i skärningspunkten mellan flera utmaningar.

Något som visat sig ge effekt är BIP (Beskäftigelses Indikator Projektet – en progressionsmättningsstudie), där parallella processer används för att stödja individen. De mjuka värdena spelar en avgörande roll – att snabbt få kontakt med myndighetsföreträdare och att fysiska möten prioriteras har stor betydelse. Myndighetens välvilja och positiva syn på individen påverkar både stöd och insatser, liksom hur individen presenteras för praktikplatser. Den organisatoriska kulturen, dvs förmågan att röra sig dynamiskt inom frågornas ramar och chefs roll är central, särskilt när det gäller värdegrund och människosyn.

Arbetsmarknadsanställningar på upp till två år fungerar väl, eftersom individen får rutiner, kollegor och en känsla av att arbetet är ”på riktigt”, även om lönen ofta är låg. Det är viktigt att situationen liknar ett reguljärt arbetsliv så mycket som möjligt. Tidigare kunde arbetsmarknadsverksamheter upplevas som ”förvaring”, men idag är det avgörande att stödet känns framåtriktat och meningsfullt.

Det finns ett behov av verktyg som stöttar privata arbetsplatser, till exempel kring kvalitetssäkring av praktiken eller arbetet och tydlighet kring förväntningar. Mer stöd till arbetshandledare i de egna verksamheterna efterfrågas också. Långsiktiga lösningar finns och borde nyttjas oftare då det finns ett behov av hållbarhet över tid. Nuvarande kontrollsystem och ökad administration gör att individer ibland inte hinner arbeta när de väl är på en arbetsplats, det handlar exempelvis om många myndighetskontakter som sker på dagtid och blanketter som ska fyllas i.

Skolan behöver involveras tidigare, redan från mellanstadiet för att arbeta mer förebyggande och bryta stuprörstänkandet. En hel del av de utmaningar vi ser idag har sin upprinnelse i yngre år.

Vården, särskilt psykiatrien behöver vara mer delaktig eftersom psykisk och fysisk ohälsa är vanligt och utgör hinder för individens progression. Det krävs mer stöd i vårdprocessen och ett större engagemang för att möta behoven. Ett illustrativt exempel är ett tidigare projekt där det identifierades att många individer hade oupptäckta hörselnedsättningar vilket påverkade deras möjlighet till exempelvis språkprogression. Genom ett mixat team kring individen med bland annat en audionom kunde detta upptäckas och hanteras.

Civilsamhället kan vara ett viktigt komplement, men rätt aktörer måste finnas för de utmaningar som finns. Kommunen är öppen för samverkan.

GAP och behov av förstärkning:

- Samverkan med vården (särskilt psykiatrien) behöver stärkas.

- Skiftet från kontroll till stöd är avgörande – myndigheter behöver visa mer välvilja och individfokus. Långsiktiga och hållbara lösningar behövs.
- Stöd till privata arbetsplatser och arbetshandledare behöver utvecklas.
- Skolan bör involveras tidigare för att arbeta mer förebyggande.

Komvux/SFI Lindesbergs kommun

Intervju genomfördes med Lena Varvne, rektor

Det har skett en förändring inom vuxenutbildning, För 5 år sedan fanns fler människor inskrivna på SFI och grundvux. Elevantalet har successivt minskat men de individer som nu finns har större behov av stöd. Det tar betydligt längre tid för innevarande elever att ta sig igenom studierna.

Det har skett ett arbete att föra samman SFI, Arbetsmarknadsenheten och arbetsgivare i samverkan. Det handlar bland annat om praktik, SFI-prao, Startklar, yrkessvenska för Hemtjänstens städteam, timjobb och andra lösningar. Startklar är ett lyckosamt koncept tillsammans med AME där elever inom SFI B, C, D kan närma sig arbetsmarknaden genom en kombination av språk, praktik och arbetsmarknadskunskap. Det finns även en väl fungerande samverkan mellan Komvux och AME kring städtjänster som är riktiga jobb där stöd ges kring frågor som bemötande och andra generella kompetenser. Helst önskas riktiga satsningar och inga "hitte-på-projekt".

Generellt fungerar samverkan bra mellan AF, AME, försörjningsstöd och vuxenutbildningen, och även så vad gäller samverkan på individnivå. En utmaning som kommer är den nya lag som reglerar att en individ endast kan vara inskriven på SFI i tre år. Detta kommer att betyda att samverkan kring individer tydligare behöver beakta detta. Hur skapas en snabbare stegförflyttning när det inte finns oändligt med tid?

Det finns samarbeten med Socialförvaltningen för utbildning av servicebiträden i ljuset av differentierade arbetsuppgifter, som del i den länssatsning som pågår. Komvux driver denna utvecklingsfråga och man är på gång. Utmaningen är att få arbetsgivaren att ta tydligare steg i detta så arbetssätt och metodik implementeras långsiktigt.

När det gäller vård- och omsorgsutbildningen syns färre sökande och de som söker behöver mer stöd. Det handlar bland annat om att stärka socialförvaltningen (som arbetsgivare) i frågor om handledning och APL. Lindeskolan är en viktig samarbetspart.

Gap och behov av förstärkning:

- **Civilsamhället:** Det finns föreningar och även andra aktörer som på olika sätt kan bidra till att individer växer och tar steg. Analysen är inte färdig men riktningen är klar – fler aktörer behöver ha en roll kring dessa utmaningar, exempelvis genom att erbjuda praktik, jobb, meningsfullhet och rätt förutsättningar att växa som individ.
- **Arbetslivet:** Om arbetslivet kan utveckla egna stödstrukturer så kan de i högre utsträckning rekrytera från målgruppen. Det handlar bland annat om handledningskompetens, teamleaders, kulturell insikt osv. Det handlar också om att kunna erbjuda arbetslivet stöd i utvecklingen av detta, att utbilda företrädare i arbetslivet så att mottagandet av målgrupperna kan fungera

smidigare. Ytterligare utvecklingsområden är att i högre utsträckning beakta, och arbeta med generella kompetenser i arbetslivet samt bana väg för differentiering av vissa arbetsmoment/roller för att öka möjligheterna till inträde på arbetsmarknaden och på så sätt ge möjligheter till stegförflyttning.

Individ- och familjeomsorgen Lekebergs kommun

Intervju genomfördes med Alexander Widbark, teamledare

Arbetslösa grupper som lyfts fram är ensamma personer vilka utgör en relativt stor grupp. Det handlar inte sällan om de som hade utmaningar som unga och som nu blivit vuxna och tagit med sig och förstärkt utanförskapet. En stor andel av dessa har inte fått diagnoser fastställda och nu klarar man inte av yrkeslivet och andra delar i tillvaron. Det finns även en hel del personer med psykisk ohälsa och en del med missbruksproblem.

Delar som fungerar bra är arbetet med boendestödjare, dvs resurser som har ett helhetsgrepp kring det stöd en individ behöver, exempelvis vid myndighetskontakter, hjälp vid möten med andra aktörer/instanser eller på andra sätt bidrar i att koordinera insatser och motivera till egna initiativ och stegförflyttning. Ytterligare en framgångsfaktor är de sociala sammanhang som skapas, ibland av civilsamhället, där individer får träffa andra och bryta ensamhet.

Utvecklingsarbetet för de mest utsatta grupperna präglas av flera utmaningar och möjligheter. Ett centralt område är det förebyggande arbetet, där viljan att skapa förändring är stark men där det ofta är svårt att få till insatser som verkligen gör skillnad. Problematiken visar sig redan i unga år, vilket understryker vikten av tidiga och samordnade insatser för att motverka utanförskap och skapa bättre förutsättningar för individens framtid.

Inom kommunen finns ibland en logikkrock mellan olika verksamheter. Försörjningsstödet styrs mot att individen snabbt ska bli oberoende av bidrag genom aktivitet, medan arbetsmarknadsinsatser (AMI) ofta har ett mer långsiktigt och hållbart perspektiv. Här finns utrymme för ökad samsyn och utveckling av metodik, så att insatserna bättre kan anpassas till den enskilda personens behov. Det är också tydligt att många individer inte passar in i AMI:s aktiviteter och därför riskerar att stå utan meningsfull sysselsättning.

Kommunen har en viktig roll som arbetsgivare. För att möjliggöra stegförflyttning mot arbete behövs arbetsplatser och andra jobbkontexter där arbetsträning och praktik kan ske. Idag råder brist på sådana platser, men kommunen skulle kunna bidra genom att öppna upp och skapa fler möjligheter. Samverkan mellan försörjningsstöd, AMI och arbetsgivare kan också stärkas för att ge bättre stöd till individen.

För personer med sammansatt problematik, exempelvis kombinationen av arbetslöshet och missbruksproblematik, krävs insatser som tar hänsyn till båda perspektiven samtidigt. Aktiviteter måste bli meningsfulla och ge möjlighet till utveckling, men även här saknas ofta platser där detta kan ske. Kommunen och civilsamhället kan tillsammans bidra till att skapa sådana möjligheter, och om aktivitetskrav införs kommer behovet av dessa platser att öka ytterligare.

Slutligen finns det potential att utveckla samverkan med vården, särskilt när det gäller möjligheten att snabbt ta direktkontakt med ansvariga personer för enskilda individer. Genom ökad flexibilitet och snabbare processer kan insatser initieras mer effektivt och ge bättre stöd till dem som står längst från arbetsmarknaden.

Gap och områden i behov av förstärkning:

- Möjlighet för individen att göra stegförflyttning
- Intern samverkan inom kommunen (Socialtjänsten-AMI-kommunen som arbetsgivare)
- Utökad samverkan med vården

Kompetensförsörjningsförvaltningen Karlskoga kommun

Intervju genomfördes med Nils varg, enhetschef

Det handlar om kompetensförsörjning. Att kompetensförsörja en verksamhet kräver en tydlig definition av processen och förståelse för hur den kan bidra i arbetet med olika grupper som står utanför arbetsmarknaden.

Differentiering av arbetsuppgifter kan användas som verktyg. Tidigare fungerade kompetensförsörjning och språkutveckling på arbetsplatsen inom kommunen väl, men detta arbete har till viss del avstannat. Frågan om kompetensförsörjning är ofta bredare än en traditionell HR-fråga och måste hanteras utifrån en bredare verklighet för att vara effektiv. En utmaning för kommunen som arbetsgivare är att vissa anställda har för svaga språkkunskaper, vilket kräver ett helhetsgrepp och samverkan med HR-avdelningen. Arbetsuppgifter bör kunna utföras av dem som har tillräcklig kompetens, inte nödvändigtvis av dem som kan göra allt. Det gäller att få till en syn på verksamheter där rätt person är på rätt plats, att skapa utrymme för de som ska komma in på arbetsmarknaden och inte ha personer som är överkvalificerade för vissa tjänster.

Det är viktigt att tydliggöra utsatta individers målsättning och syftet med insatser, samt skapa samsyn kring önskad progression och mål. Insatser bör vara medvetandegjorda både för individen och den ansvariga aktören, med det långsiktiga målet att individen ska få ett arbete. Utbildningsinsatser i kombination med praktik och fungerande samspel med SFI är framgångsrika och samverkan kring detta inom kommunen kräver kontinuerlig omsorg. För individer som har svårt att komma i studier eller arbete behövs ett individanpassat och holistiskt arbetssätt, eftersom dessa personer ofta har flera utmaningar och svårigheter kring sig.

För att nå bättre resultat krävs en bredare verktygslåda och individanpassade insatser, även för män med psykisk ohälsa och personer utan gymnasieutbildning som vill arbeta. Det behövs ett holistiskt och coachande förhållningssätt, och samsyn mellan aktörer kring syftet med insatserna. Lika behandling är inte alltid rättvist – varje individ behöver unika lösningar.

Kommunen bör fokusera på att rusta individer för arbetslivet genom olika former av arbete, där stegvis förflyttning mot övriga arbetsmarknaden är centralt. Det är ingen motsättning att stödja individens utveckling och skapa möjligheter offentlig sektor. Socialt företagande lyfts fram som en viktig lösning, där upphandlingsprocessen behöver utvecklas för att bättre nyttja sociala företag och stimulera deras deltagande i leverans av offentliga tjänster. Att bygga upp fler kommunala verksamheter anses inte

främja individens växtkraft, utan samverkan med sociala företag och civilsamhället är avgörande här. Effektiva samverkanslösningar och tydliga incitament för olika aktörer behövs, och företag är ofta enklare att samarbeta med tack vare ekonomiska drivkrafter, något som saknas i viss mån inom kommunen.

Sociala företag kan även fungera som underleverantörer i olika sammanhang. Vad gäller näringslivet finns utvecklingspotential i att pröva former kring lärling och enklare jobb osv. Relationer till näringslivet och tillit mellan offentlig och privat aktör är centralt.

GAP och områden i behov av förstärkning:

- Kompetensförsörjning kräver tydliga processer och anpassning till olika grupper. Differentiering av yrkesroller, samt språkstöd på arbetsplatser är bra möjligheter.
- Samverkan mellan flera aktörer och ett holistiskt arbetssätt runt individen är viktigt, särskilt för personer med flera utmaningar. Individanpassade och målinriktade insatser och lösningar bör formuleras.
- Socialt företagande och samarbete med civilsamhället är viktigt för att skapa fler möjligheter och effektivare insatser. IOP, upphandling och underleverantörskap intressanta möjligheter.
- Relationer med näringslivet och kreativa former kring samarbete mellan offentlig sektor och näringslivet.

Stiftelsen Activa

Intervju genomfördes med Lotta Karlsson-Andersson, VD

Målgruppen för Stiftelsen Activa utgörs av personer med funktionsnedsättning eller andra svårigheter som leder till utanförskap på arbetsmarknaden. Tidigare låg fokus främst på fysiska utmaningar, men idag är målgruppen bredare och den vanligaste problematiken är olika former av psykisk ohälsa. Det har också blivit tydligare att många individer har komplexa och sammansatta behov. Bland målgruppen finns även utrikesfödda med svaga språkkunskaper, där språkinläringen ofta försvåras av psykisk ohälsa – även äldre personer återfinns i denna grupp. Psykisk ohälsa är en central orsak till utanförskapet.

För att närma sig studier och arbetsmarknad används metoder som Supported Employment, där arbetsgivaren involveras tydligt. IPS (Individual Placement and Support) är en annan framgångsrik metod, där individen står i centrum och styr sin egen resa mot arbetslivet. Supported Education erbjuder stöd för att klara studierna, medan Supported Self Employment, som är relativt nytt, kopplas till eget företagande.

Nyckelfaktorer i arbetet är tid, tillit och tilltro – att bygga dessa relationer med både individen och arbetsgivaren är grunden. Processen sker på deltagarens initiativ och motivation, med målet att skapa tillgängliga arbetsplatser för alla. Ofta sker ett teamarbete för att matcha individ och arbetsgivare, vilket kan liknas vid en förlängd arbetsintervju.Handledning från arbetskonsulenter erbjuds både arbetsgivare och individ under hela processen, särskilt i början och vid behov av uppföljning. Den kritiska punkten uppstår när individen får en anställning – då är det viktigt att det finns stöd att tillgå vid oklarheter eller kommunikationssvårigheter.

Det finns behov av att stärka verktyglådan, särskilt genom att vården och psykiatri blir mer tillgängliga. Det är idag svårt att få kontakt med vården, och

rehabkoordinatorer, som fungerar som länk mellan patient och andra aktörer, borde vara fler. Långa väntetider inom BUP och psykiatri innebär att samarbetet behöver utvecklas så att insatser kan sättas in redan under väntetiden. Samarbetet mellan offentlig sektor och civilsamhället behöver också utvecklas – civilsamhället har ofta större kapacitet än vad som syns och kan komplettera det offentliga. Föreningar och sociala företag besitter kunskap som kan fylla gapen, men det behövs en tydlig aktörskarta för att synliggöra dessa resurser.

När det gäller samverkan med befintliga aktörer kan idéburet offentligt partnerskap (IOP) vara en lösning, liksom föreningsbidrag och andra finansieringsformer och upphandlingar anpassade för mindre aktörer. IOP möjliggör samspel där aktörerna möts i samsyn och kan ta steg närmare varandra. Det är dock viktigt att civilsamhällets aktörer kan leverera det som efterfrågas och acceptera de krav som ställs i överenskommelser eller upphandlingar. Civilsamhället bidrar redan idag mycket till social hållbarhet, men del av dessa insatser synliggörs inte. Därför bör samtal och mötesplatser mellan civilsamhälle och offentliga aktörer fortsätta och fördjupas.

Samverkan inom FINSAM kan utvecklas ytterligare, och det finns behov av en plattform för samarbete där parternas unika förutsättningar och möjligheter tas tillvara. Mer strategisk samverkan efterfrågas, även med aktörer som idag står utanför samarbetet. Regelverk och styrning försvårar ofta samverkan, och det behövs mer agila, differentierade och individanpassade lösningar.

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan saknas i dag i ESF-satsningar för aktuella målgrupper.

I skolan borde alla fångas upp, men stuprörstänkande leder till utanförskap och problem vid övergångar, vilket i sin tur kan leda till utanförskap senare i livet. Förebyggande arbete är därför centralt. Det handlar också om att skapa förutsättningar för att välja andra vägar än kriminalitet, där stöd till föräldrar och vårdnadshavare är nycklar. Ofrivillig ensamhet är utbredd bland både unga och äldre, och kräver en kombination av insatser inom vård, sysselsättning, utbildning, arbete, meningsfullhet, tillit och tilltro.

GAP och områden i behov av förstärkning:

- Samarbete och samverkan mellan kommun, psykiatri, civilsamhälle och Arbetsförmedlingen/Försäkringskassan behöver breddas och bli mer individanpassad.
- Skolans övergångar måste fungera bättre för att förebygga utanförskap och för att undvika framtida försörjningsstöd.
- Samhället behöver visa och göra alternativa vägar till kriminalitet relevanta, med stöd till föräldrar och vårdnadshavare.
- Ofrivillig ensamhet kräver kombinerade insatser inom vård, sysselsättning, utbildning, arbete och meningsfullhet.

I deras rapport “Utrikes födda utan språkprogression” har länets kommuner intervjuats och några fynd som materialet presenterar är följande:

Framgångsfaktorer	Utmaningar
Parallella och individanpassade insatser	Brist på enklare jobb och arbetsgivare
Tidiga insatser och kartläggning	Individanpassning i SFI
Personal med kulturell och språklig kompetens	Svårigheter med vårdkontakter och utredningar
Samverkan mellan aktörer	Kvinnor utanför systemet
Sociala företag och breddad rekrytering	Sjukskrivningar och psykisk ohälsa
Innovativa och lokalt anpassade projekt	Brist på praktikplatser och personligt stöd

Civilsamhälle och sociala företag ses även här som potentiella aktörer som kan bidra till såväl alternativa lösningar för exempelvis språkutveckling eller kompletterande utbildning, som platser för praktik och sysselsättning där stegförflyttning kan göras.

En ytterligare nämnvärd sak är differentiering av arbetsuppgifter hos arbetsgivare och de möjligheter till insteg och stegförflyttning detta kan medföra.

Samordningsförbudet Finsam

Intervju genomfördes med Raéd Shaqdih, förbundschef

Att få individer som står långt från arbetsmarknaden och studier att närma sig dessa områden kräver en kombination av stödjande insatser från myndigheter och organisationer, samverkan mellan olika aktörer och ett tydligt fokus på individens specifika behov och intressen. Centralt i detta arbete är praktik, yrkesvägledning och studiemotiverande insatser, men också att bygga upp en känsla av trygghet och framtidstro hos individen.

Ett individanpassat stöd, där olika aktörer samarbetar för att möta varje persons unika behov, har visat sig vara särskilt framgångsrikt. Kvalitetspraktik och andra former av arbetslivserfarenhet ger inte bara värdefulla kunskaper utan också viktiga kontakter. För dem som står långt från formella studier är förstegsrehabilitering, studieförberedande och motiverande arbete avgörande för att stärka motivationen och validera kompetenser, med målet att leda vidare till folkhögskola, annan utbildning eller arbete.

Förebilder och nätverk spelar också en viktig roll. Genom mentorskap och hjälp att bygga nätverk får unga stöd och inspiration. Samverkan mellan offentliga aktörer och civilsamhället är en nyckelfaktor för att systematiskt stötta unga som befinner sig utanför arbete och studier. Det finns redan bra plattformar för samverkan, såsom Samordningsförbunden, men dessa bör användas mer och bättre.

För att ytterligare stärka verktygslådan behöver arbetet fokusera på att undanröja hinder som begränsar individens potential. Detta bör ske i nära dialog med de berörda, så att insatserna verkligen förbättrar deras möjligheter att närma sig studier, arbetsmarknad, få bättre hälsa och känna makt över sin framtid. Därför är det viktigt att alla insatser innehåller inslag av empowerment.

Det är också avgörande att de huvudsakliga aktörerna – Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, regionen och kommunerna – tar sitt ansvar och involveras fullt ut

i arbetet. Trots många goda idéer är finansieringen ofta otillräcklig, vilket utgör ett tydligt gap för att lyckas.

GAP och områden i behov av förstärkning

- Individanpassat stöd och samverkan är avgörande – Framgångsrika insatser bygger på att olika aktörer samarbetar och anpassar stödet efter individens behov.
- Praktik, vägledning och nätverk stärker möjligheterna – Arbetslivserfarenhet, mentorskap och nätverksbyggande ger både kunskap och framtidstro.
- Empowerment och delaktighet måste genomsyra insatserna – Arbetet bör ske i dialog med de berörda och syfta till att stärka deras egenmakt.
- Resurser och ansvarsfördelning är fortsatt utmanande – Trots goda idéer är finansieringen ofta otillräcklig och det krävs att alla huvudaktörer tar sitt ansvar fullt ut

Vård och omsorgsarbetsgivare Karlskoga kommun

Intervju genomfördes med Camilla Lindquist, verksamhetschef

Karlskoga kommun arbetar med så kallad arbetsdifferentierade yrkesroller inom vård och omsorg. Det handlar om att renodla yrkesroller och skapa nya för att sänka trösklarna för nya grupper att kunna etablera sig och med tiden stegförflytta sig via validering och utbildning (se avsnittet *Differentierade yrkesroller och insteg för nya grupper* längre fram).

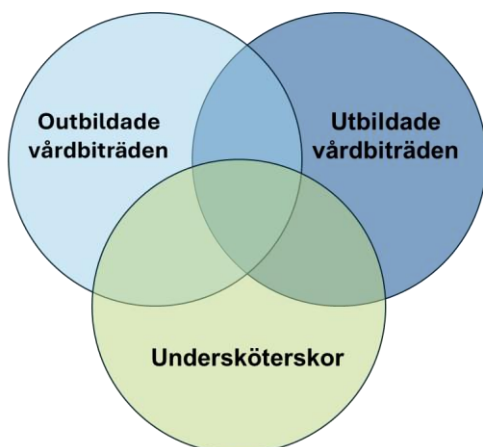
Arbetet med differentierade yrkesroller inom Karlskoga kommun tog sin början när behovet av breddad rekrytering blev tydligt, särskilt mot grupper med funktionsnedsättning och utrikes födda. Kommunen insåg vikten av att öppna upp för praktikanter och APL, eftersom tillgången på kompetens var begränsad. Initiativet startade på Torpdalen och flyttade sedan till Villa Strå, där en strategi för kompetensförsörjning och differentierade arbetsroller nu är mer självklar än tidigare. Ett konkret exempel är aktuell rekrytering till Villa Strå, där stegförflyttning mellan bland annat utbildade och utbildade vårdbiträden möjliggörs, bland annat genom äldreomsorgslyftet.

En tydlig effekt av denna utveckling är att kvalitén på arbetet har ökat. När yrkesrollerna blir tydligare vet medarbetarna vad som förväntas av dem, vilket leder till mer medvetna val kring kompetensutveckling och karriärsteg. Språkkunskaper, särskilt yrkessvenska, lyfts fram som avgörande för vissa roller, exempelvis undersköterskor. Om man vänder på perspektivet och ser brukarens som huvudprocessen blir det naturligt att fundera över vad brukaren faktiskt har för nytta av insatserna, och av vilka insatser.

Det framkommer att differentieringen måste utgå från medarbetarna själva. Initiativet får inte bara komma uppifrån, utan medarbetarna behöver vara delaktiga i att definiera arbetsuppgifter och roller. Förankringen på medarbetarnivå är avgörande för att förändringsarbetet ska få genomslag.

Det handlar om en kulturreisa, där man går från att alla gör allt till en mer uppdelad struktur. Samtidigt måste helheten fungera; om differentieringen går för långt kan det påverka möjligheten att se brukarperspektivet. Ett talande exempel kring hantering av

matlådor illustrerar detta: det räcker inte att leverera maten till dörren, utan det gäller att säkerställa att brukaren faktiskt får och äter maten. Här behöver arbetsuppdelning giftas ihop med ett helhetsperspektiv kring brukaren där gråzoner och överlappningar hanteras, något som inte alltid kommer helt gratis. Se illustration nedan kring överlappande uppgifter.



Det är även riskabelt att kopiera andra organisationers yrkesroller rakt av. Det viktiga fotarbetet i den egna verksamheten får inte förbises, och medarbetarna måste involveras i processen.

Samarbetet med Arbetsförmedlingen är ett exempel på hur kommunen försöker möta kompetensbristen. Fyrtio individer inom försörjningsstöd har valts ut för att rustas via utbildning och praktik, med sikte på sommarjobb inom kommunen. Arbetsgivaren är med i urvalsprocessen för att säkerställa att de grundläggande förutsättningarna finns. Det finns även en grupp som står längre från arbetsmarknaden, där utbildningsinsatser på cirka ett år kan bli aktuella.

Samverkan med vuxnas lärande fungerar redan, särskilt kring svenskutbildning. Dock finns ett behov av att stärka SFI, eftersom språkkunskaperna ibland brister även efter genomförd undersköterskeutbildning.

Inom organisationen är det viktigt att alla förstår att det inte finns kompetens att hämta utifrån samt att det krävs en kulturförändring mot ett tydligare brukarperspektiv och tjänsteproduktion. Det är en fråga som behöver hållas levande för att utvecklingsarbetet inte ska stanna av. Forskningen om just tjänsteproduktionens möjligheter kan arbetsgivaren ta än mer fasta på och bör vara ett stöd i detta förändringsarbete. I grund och botten handlar det om att verksamheterna behöver inse vikten av att genomföra resan kring differentierade yrkesroller – såväl varför som hur.

GAP och områden i behov av förstärkning

- SFI: behöver stärkas eftersom man inte har språket med sig trots genomförd undersköterskeutbildning.
- Kultur: Det behövs ett tydligare brukarperspektiv, därav tjänsteproduktionstänket som den nya ”tanke- och handlingskulturen” i arbetet.
- Insikt inom organisationen: Verksamheterna måste inse att vi inte har några andra val än att göra denna förändringsresa kring differentierade yrkesroller. Att våga tala om frågan och arbeta för förankring.

Arbetsförmedlingen Örebro

Intervju genomfördes med Alen Ustamujic, sektionschef

Intervjun kretsade kring grupperna Unga, utrikes födda, 55+ och funktionsnedsatta. Det är också dessa som är de prioriterade grupperna som Arbetsförmedlingen arbetar med, de som erbjuds insatser först. Samhällseffekterna är goda när man får in dessa målgrupper i arbetslivet. Det finns god ekonomi på flera fronter när det fungerar och det är nödvändigt att samhället fortsätter prioritera dessa grupper.

Fler aktörer behöver bidra då frågan är komplex och utan enkla lösningar. Vi behöver hjälpas åt så att grupperna rör sig i stegförflyttning. Förr var det enklare att få tag i kompetens, nu är det mer tomt i "lagren". Då finns inte längre några val än att arbeta med de målgrupper som inte direkt kan kliva rakt in i arbetslivet och då handlar det om att erbjuda rätt insatser. Vi behöver tro på dem, även om de inte alltid tror på sig själva. Det kan faktiskt gå relativt snabbt om man ser individerna som resurser och om man arbetar i effektiva och relevanta kedjeprocesser.

Arbetsgivarna har viktiga roller, det handlar om att arbetsdela, eller differentiera och således skapa enklare uppgifter för att sedan erbjuda insatser som gör att individerna växer. Det är oerhört viktigt med kontakter/relationer till privata aktörer och kontakter inom kommunerna, här kan nämligen konkreta insatser bli av, exempelvis utbildningsinsatser, jobbinsatser, olika lönefinansieringslösningar osv – för att skapa de kedjor som behövs. Hos arbetsgivare som har kompetensbrist är detta möjligheter.

Vad gäller utbildningsinsatser så finns samverkan mellan stat och kommun, men det är möjligt att det kan utvecklas till ett starkare "vi" där vi undviker stuprörstänk. Hur kan vi exempelvis arbeta med utbildningsstöd för de i försörjningsstöd, tillsammans med kommunerna som utbildare? Det finns en god kommunsamverkan överlag, och den har stärkts (vuxenutbildning, arbetsmarknadsenhet, försörjningsstöd) kring de målgrupper som nämns. Många olika insatser kan vara relevanta och det är viktigt att se vad har gjorts och se individen för var den nu befinner sig. Varje individ har en egen resa att göra. Det behövs ibland exempelvis förstegsverksamheter innan Arbetsförmedlingens insatser kan bli aktuella. Det behöver säkerställas huruvida individen verkligen står till arbetslivets förfogande. En relevant arbetsmarknadspolitisk bedömning är det som avgör huruvida individen står till arbetslivets förfogande och om den kan tillgodogöra sig Arbetsförmedlingens verktygslåda.

Kommunsamverkan sker dels på strategisk nivå och även på en mer operativ nivå. Det är viktigt att samverka på operativ individnivå för att kunna avgöra vilken insats som är lämplig just nu. Vissa individer har ständiga misslyckanden vilket kan skapa negativa spiraler, därför behöver man initialt känna till arbetsförmågan, hälsa och annat. Samverkan kan behöva ta ett tydligare steg bort från ekonomin och i stället ta ett tydligare steg mot att låta den samlade bilden kring individen styra insatserna.

Folkhögskolemodellen är intressant att utforska vidare, även om Arbetsförmedlingen redan har insatser kring studiemotivation där Folkhögskolor är involverade. Civilsamhället kan också bidra och det pågår samtal redan i vissa forum kring detta. Vi behöver inte minst arbetsgivare som är öppna kring breddad rekrytering, privata som offentliga. Offentliga arbetsgivare kan också förväntas ta ett lite större socialt ansvar.

GAP eller områden i behov av förstärkning

- Att vi inom den samverkan som finns synliggör och jobbar med den kompetens som individerna har, att vi ökar vår kollektiva medvetenhet om vikten att jobba med de som står utanför arbetsmarknaden.
- Att identifiera och etablera samverkan med arbetsgivare som är villiga att ”öppna upp” för målgrupperna.
- Vidgade kedjor, inklusive i utbildningssektorn: utbildningsinsatser kopplade till differentiering som i sin tur kan kopplas på stegen till de redan befintliga arbetsrollerna och utbildningsnivåerna.



Postadress Region Örebro län, Regional utveckling, Box 1613, 701 16 Örebro, E-post: regionalutveckling@regionorebrolan.se
Besöksadress Klostergatan 23, vån 6, Örebro, Tel: 019-602 10 00, Organisationsnummer: 232100-0164,

www.utveckling.regionorebrolan.se