



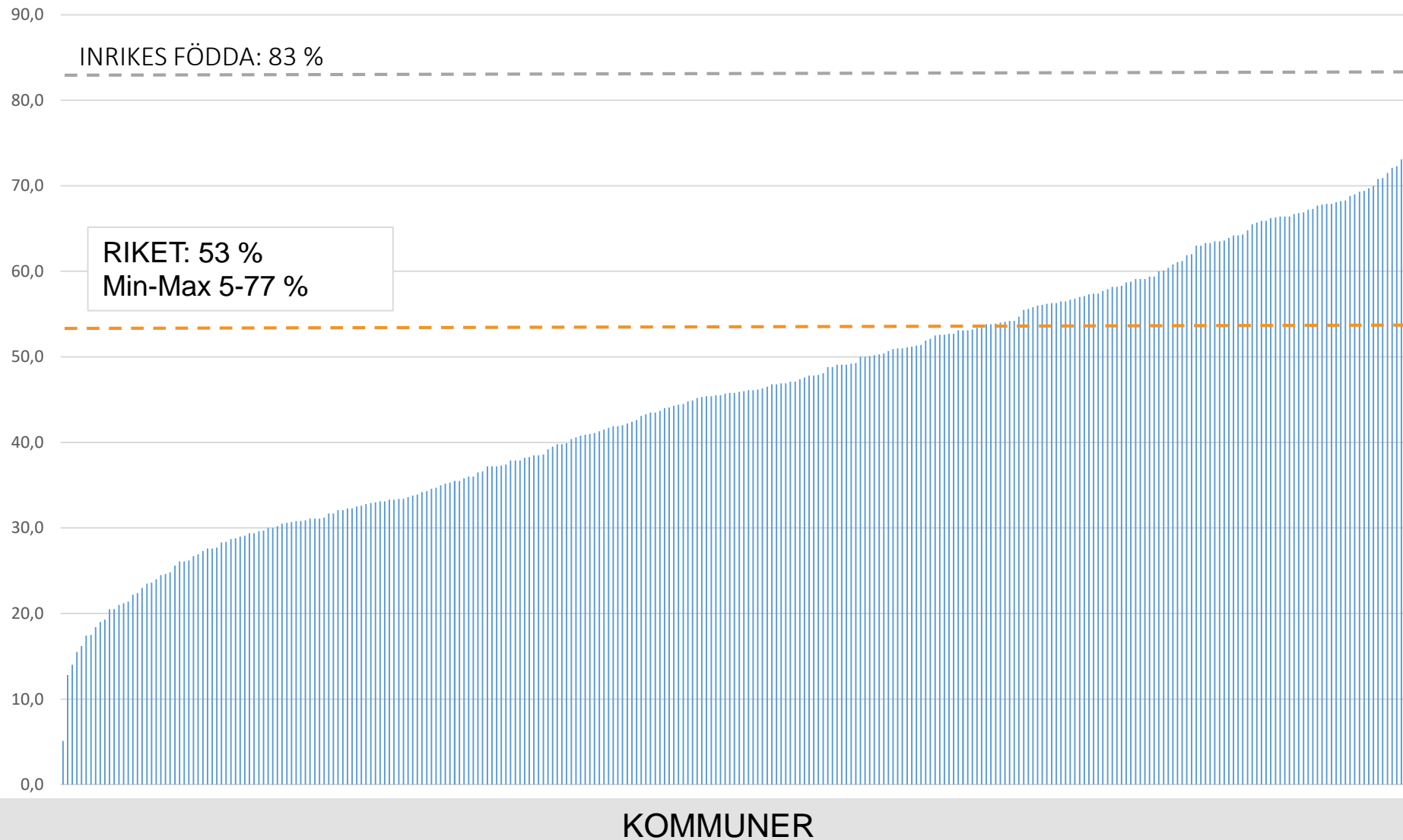
**Förutsättningar och framgångsfaktorer i det lokala arbetet med
nyanländas etablering
– resultat från två jämförande studier**

Etablering i arbete eller studier

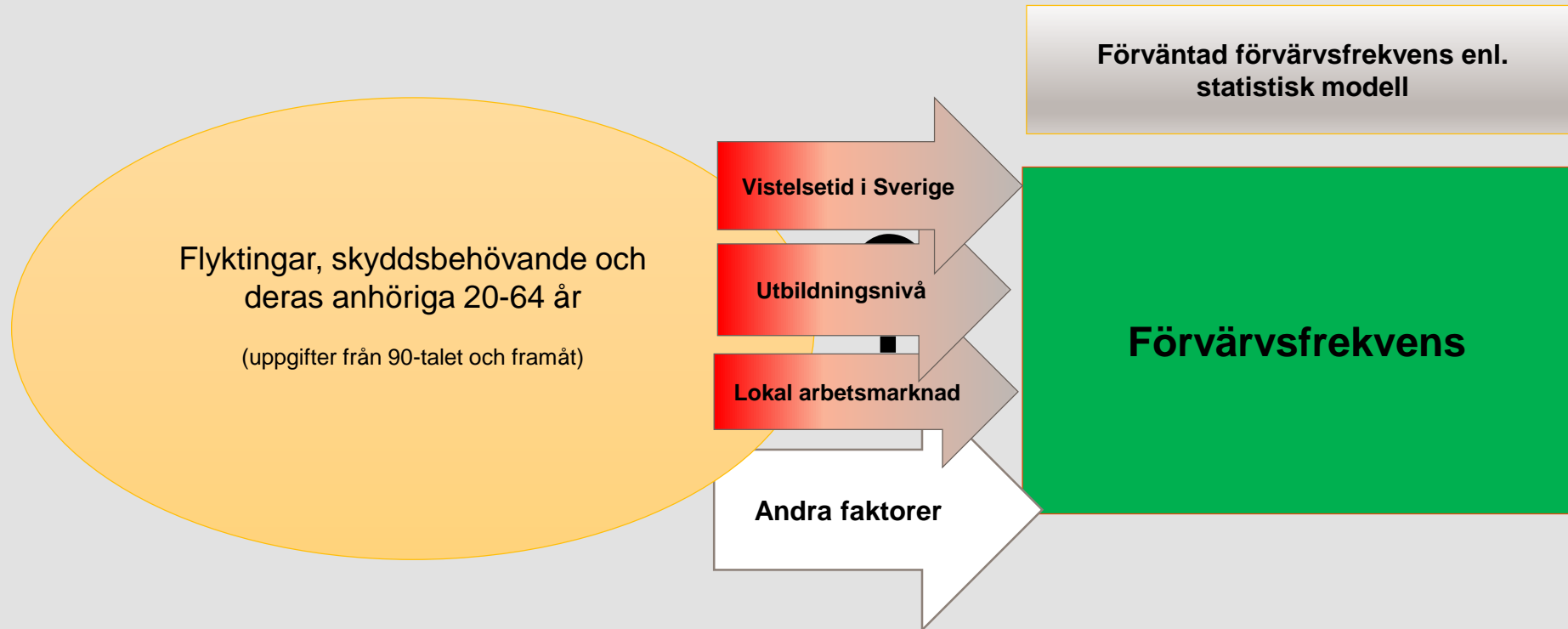
- Hur ser den samlade bilden ut för samtliga boende i kommunen som har kommit som flykting eller anhörig till flykting?



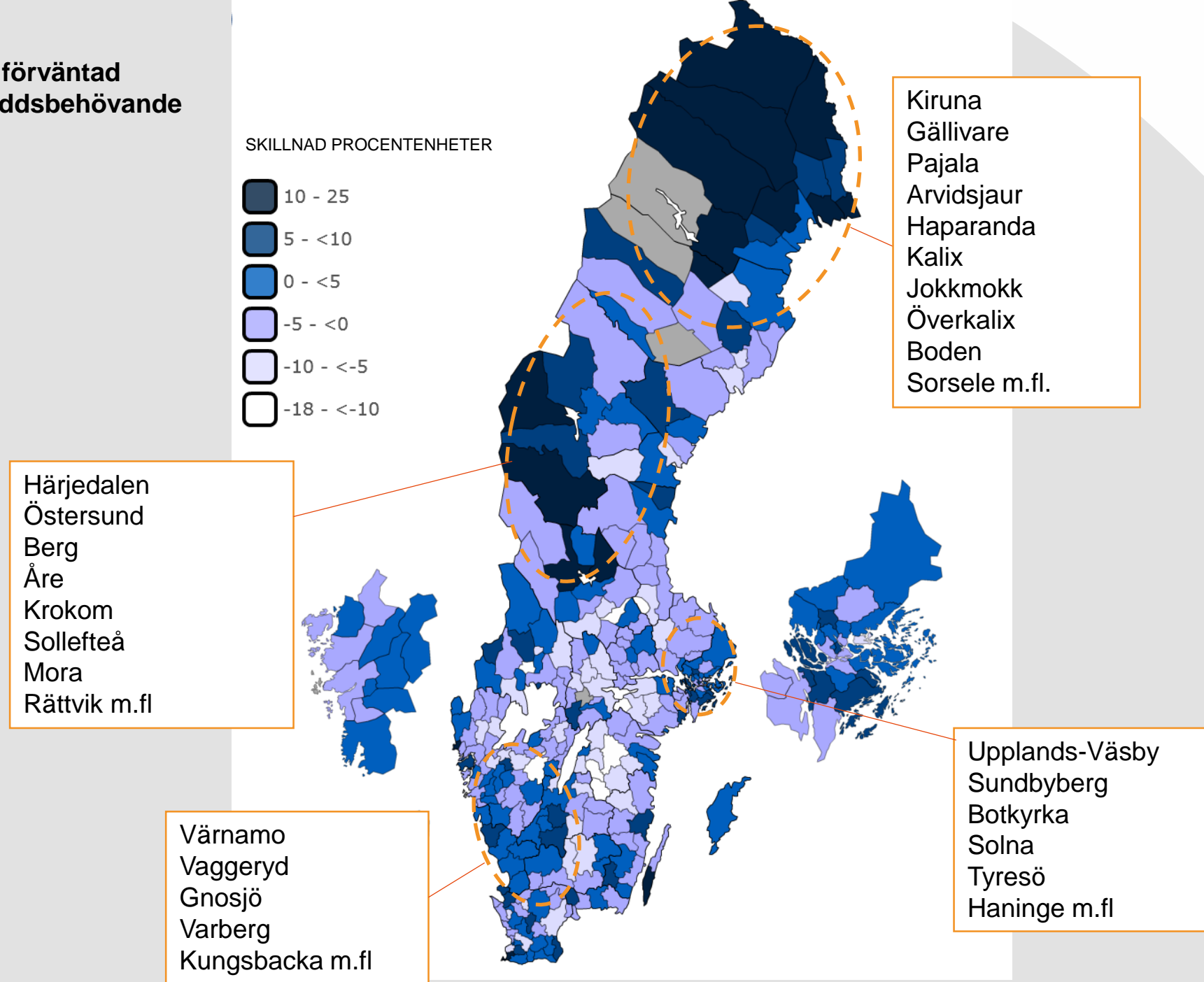
Förvärvsfrevens bland skyddsbehövande och deras anhöriga 20-64 år - 2015



EN MODELL FÖR ATT FÖLJA FLYKTINGARS ETABLERING PÅ DEN LOKALA ARBETSMARKNADEN



Skillnad mellan faktisk och förväntad förvärvsfrekvens bland skyddsbehövande och deras anhöriga - 2015

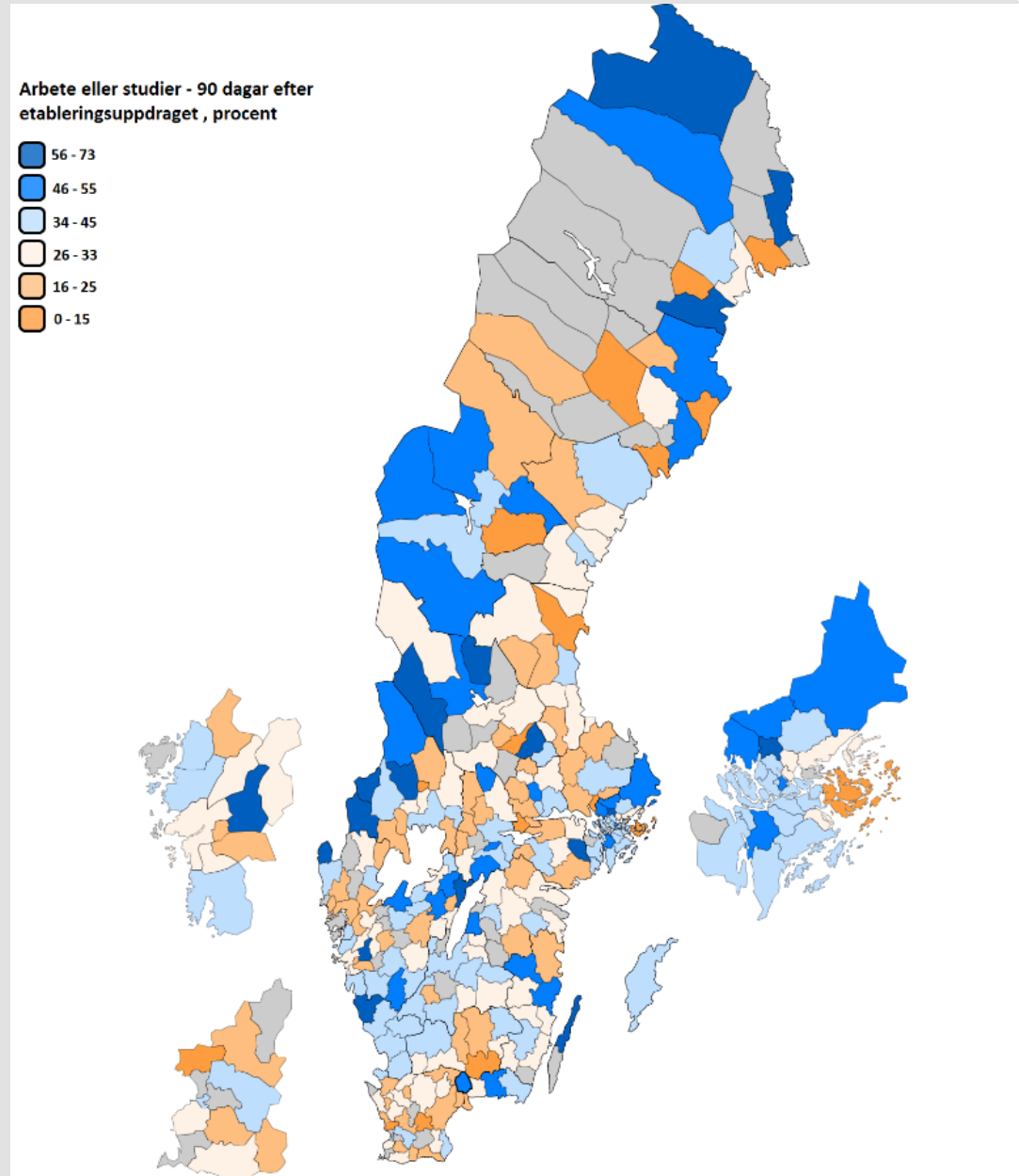


Framgångsfaktorer

- God samverkan mellan kommun och Arbetsförmedling
- Aktivt näringsliv – nära kontakt och samarbete med lokala företag
- Kommunen som arbetsgivare är en stark motor
- Styrning och koll på läget - hela kommunen är med

Resultat etableringsprogrammet i landets kommuner 2016

Riket total : 33 procent
Min-Max: 0-73 procent



Jämförande analys av arbetsförmedlingskontors resultat inom etableringsuppdraget

Frågeställningar:

- Varför lyckas vissa arbetsförmedlingskontor bättre än andra med att få nyanlända i arbete?
- Vilken betydelse har externt givna förutsättningar respektive kontorens egen verksamhet?

Syfte: identifiera generella framgångsfaktorer som utgångspunkt för utveckling av verksamheten och öka lärandet mellan kontor.

Metod

- Statistisk modell för att jämföra resultat med hänsyn taget till skillnader i yttre förutsättningar*
- Intervjuer med ett tjugotal kontor i Norrland

*Arbetsmarknad, befolkningstäthet, utbildningsnivå hos de inskrivna och personalresurser per inskriven.

Resultat av den statistiska analysen

- Yttre förutsättningar förklarar cirka 40-45 procent av variationen i resultat.
- Störst betydelse har arbetsmarknadsläget följt av utbildningsnivå hos de inskrivna och personaltäthet
- Övrig variation beror på förutsättningar som vi inte lyckats mäta och skillnader i kontorens verksamhet

5 Identifierade framgångsfaktorer

1. **Arbetslaget** – stabilitet och organisera utifrån medarbetares styrkor
2. **Matchning och arbetsgivararbetet** – mjuk kompetens, personkännedom nätverk, relationer och dedikerade resurser
3. **Förhållningssätt** – positiva förväntningar och utgå från individens kompetens
4. **Målinriktad samverkan** – kompetensförsörjning och kommunen som arbetsgivare
5. **Renodla arbetet** – fokus på kärnverksamheten och frigöra tid till det som skapar resultat

Nästa steg

- Införa framgångsfaktor på alla kontor och följa upp resultatutvecklingen
- Ökat lärande mellan kontor och kommuner som grund för kunskapsbaserad verksamhetsutveckling
- Påverkan på samverkan
 - En tydlig framgångsfaktor när den görs rätt
 - Fokusera och ha gemensamma mål
 - Nyttja varandras styrkor – optimera de gemensamma resurserna
 - Utgå från arbetsmarknadens behov