

## Arbetsmarknadsenheten - SWOT

För att kunna utreda vad en eventuell organisationsflyttning av Arbetsmarknadsenheten (AME) och Integrationsenheten (IE) skulle kunna innebära fick verksamheterna i uppdrag att genomföra en SWOT-analys. Detta för att kunna identifiera nuvarande styrkor och svagheter, men också de möjligheter och hot som en flytt skulle kunna innebära.

Inom Arbetsmarknadsenheten (AME) så har det gjorts en SWOT för varje avdelning: en för Jobbcentrum och en för Servicepoolen. Dessa resultat har sedan sammanfattats i en diskussion och slutsatser.

### Om Arbetsmarknadsenheten

Arbetsmarknadsenhetens uppdrag är att erbjuda arbetsmarknadsinsatser och individuellt stöd till individer utanför arbetsmarknaden som varken arbetar eller studerar.

Insatserna ska hjälpa medborgare att närma sig arbete, studier eller meningsfull sysselsättning som medger egen försörjning. Detta genomförs genom att erbjuda flera olika typer av insatser och aktiviteter inom Arbetsmarknadsenhetens två enheter: Jobbcentrum, Servicepoolen.

### Jobbcentrum

Jobbcentrum arbetar i stor utsträckning med coaching, stöd och matchning för personer som står utanför arbetsmarknaden i syfte att vägleda dem närmare arbete eller studier. Målgruppen är individer i åldern 16-65 år.

Majoriteten av Jobbcentrums deltagare har behov av samordnade insatser tillsammans med antingen Arbetsförmedling, Region Uppsala eller Försäkringskassan. Under året har ca 40% av deltagarna hänvisats till Jobbcentrum från ekonomiskt bistånd. Verksamheten har under 2023 haft 164 unika individer inskrivna i insatsen och avslutat 87 stycken. Av dessa har 62 % gått till antingen arbete, studier eller vidare till Arbetsförmedlingens aktiviteter och program.

Jobbcentrum arbetar även med det lagstadgade kommunala aktivitetsansvaret för unga mellan 16-20 år som inte börjar, avbryter eller inte slutför sin gymnasieutbildning (KAA). Det huvudsakliga målet är att arbeta för att deltagarna ska återgå till studier men även praktik eller kortare anställning kan erbjudas under insatsen.

Inom ramen för arbetet med unga så ansvarar Jobbcentrum även för arbetet att årligen anordna och samordna feriarbeten

---

#### Postadress

Enköpings kommun  
745 80 Enköping

#### Kontakta kommunen

Telefon: 0171-62 50 00  
E-post: [kommunen@enkoping.se](mailto:kommunen@enkoping.se)

#### Organisationsnummer

212000-0282

#### Webbadress

[enkoping.se](http://enkoping.se)

inom kommunen liksom erbjuda förlängda feriearbeten, så kallade "Jobb för Unga" i enlighet med regeringens riktade satsning.

### **Servicepoolen**

Servicepoolen är en praktiskt utförande enhet som erbjuder människor möjligheten skaffa sig arbetslivserfarenhet och kompetens genom arbetsplatspraktik eller tidsbegränsad anställning. Detta sker genom att verksamheten bland annat erbjuder hantverkstjänster, sopsortering, transportservice, grönyteskötsel och fordonservice till kommunala verksamheter.

Servicepoolen tar emot personer både i praktik och för anställning med stöd under en begränsad period (1-2 år) för ge individer möjlighet att utveckla sin kunskap, kompetens samt konkurrensförmåga på arbetsmarknaden efter avslutad insats. Under tiden på Servicepoolen så erbjuds olika utbildningar parallellt med arbetet i bland annat yrkessvenska, röjsåg, motorsåg samt andra kortare utbildningar kopplat till arbetsuppgifter.

### **Metod**

För att genomföra SWOT-analysen har vardera verksamhet haft en workshop med introduktion till analysmodellen, för att sedan i grupper fått lista interna styrkor och svagheter, samt de möjligheter och hot som en organisationsförflyttning skulle kunna innebära. Utifrån dessa så har det identifierats ett antal olika frågor och förutsättningar som behöver hanteras eller utvärderas för att ta ställning till om en förflyttning bör ske. Följande frågeställningar i modellen nedan användes som vägledning i diskussionerna.

<b>INTERNT</b>	<b>Styrkor</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vad är vi bra på?</li> <li>• Vad kan vi, vad gör vi bäst?</li> <li>• Vilka resurser har vi (lokaler, stödinsatser, system, personal m.m)?</li> <li>• Vilka kontakter/kontaktytor har vi?</li> <li>• Vilka styrkor anser andra att vi har? (deltagare, föräldrar, skolpersonal, försörjningsstöd, arbetsgivare m fl.)</li> <li>• Annat som kan vara en styrka?</li> </ul>	<b>Svagheter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vad kan vi förbättra?</li> <li>• Vad saknar vi i fråga om kunskaper, kontakter, resurser?</li> <li>• Vad finns det för interna svagheter som gör att vi inte kan utvecklas som vi vill?</li> <li>• Vilka svagheter anser andra att vi har? (deltagare, föräldrar, skolpersonal, försörjningsstöd, arbetsgivare m fl.)</li> <li>• Annat som kan ses som en svaghet?</li> </ul>
	<b>EXTERN</b>	<b>Möjligheter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vad finns det för möjligheter för oss med en organisationsflytt?</li> <li>• För verksamhetens utförande</li> <li>• Kommunikativt</li> <li>• Finns det möjligheter för lösandet av uppdraget (människor till jobb eller studier)</li> <li>• Tillgång på resurser</li> <li>• Kan det skapa nya positiva sätt att arbeta?</li> <li>• Vad kan bli bättre med en flytt?</li> <li>• Annat som kan ses som en möjlighet?</li> </ul>

### Styrkor

Styrkor och svagheter är beskrivna utifrån nuläget för de båda enheterna. Det är faktorer som går att påverka och som utgår från interna frågor som exempelvis medarbetare, utförande, produkter, varumärke, kapacitet och kompetens. Styrkor och svagheter redovisas för varje enhet var för sig.

### Servicepoolen:

- Bra service och hög kvalitet på utfört arbete
- Stor flexibilitet och möjlighet att lösa kunders behov och problem
- Gör en ekonomisk skillnad för kommunala verksamheter som beställer tjänsterna, omsätter även möbler
- Måna om medarbetare och praktikanter och ge dem en meningsfull sysselsättning och arbetslivserfarenhet, främjar anställningsbarhet

- Erbjuder olika aktiviteter och utbildningsmöjligheter till medarbetare och deltagare under praktik- och anställningstid: yrkessvenska, röjsågs- och motorssågsutbildning, olika utbildningar för att utföra säkert arbete, samtalsaktiviteter m.m
- Brett kontaktnät och goda relationer över hela kommunen
- Ger deltagare och anställda ökad självkänsla och tillit till egen förmåga: utbildning, kompetens, tagit sig vidare till anställning och tjänar egna pengar samt kan visa på genomfört arbete.
- Lokal med storlek som medger att större byggnadsarbeten och montering kan ske inomhus. Positivt att det går att köra in fordon och lasta dessa inifrån. Medger flexibilitet. Dock finns utmaningar – se under svagheter.

#### **Jobbcentrum:**

- Bredd i metoder: Motiverande samtal, Supported employment, SMAIL m.fl.
- Coaching och vägledning är centralt – skapar hållbarhet för individen
- Vägleder utifrån varje individs förmåga, drivkraft och vilja
- Breda kontaktytor mot olika parter som kommunala och externa arbetsgivare, vuxenutbildning, folkhögskola, psykiatri, Arbetsförmedling, Försäkringskassa, Capio, Habilitering, Adastrå, IPS, SYV, Adastrå, Försörjningsstöd
- Sitter samlokaliserade med Vuxenutbildning och andra betydelsefulla parter/funktioner
- Stor bredd i målgrupp och flexibilitet utifrån behov samt god fördelning mellan kön och spridning i ålder.
- Tillgänglighet för deltagare och bra geografiskt läge
- Bred kompetens, utbildningsbakgrund samt hög erfarenhet i arbetsgruppen är en tillgång
- Stor flexibilitet för verksamheten utifrån lagar och regler – möjlighet att tänka nytt och våga prova och många ingångar för kommunmedborgare
- Erbjuder stöd i övergång från KAA – kan vara kvar i verksamheten med samma coach ger trygghet även efter 20 år
- Vilja att erbjuda möjligheter till alla, leda vidare om JC inte är rätt plats
- Samarbete med Arbetsförmedlingen är en stor styrka – information, svar på frågor, vilka insatser och program som finns, individs planering

- Det studiemotiverande arbetet främjas av samlokalisering och samarbete med Yrkehögskola, Komvux och SFI, liksom med WGY

## **Svagheter**

### **Servicepoolen:**

- Inflödet på nya deltagare varierar något i antal och frekvens.
- Tjänsterna kan inte erbjudas till privata kunder
- Gemensamma system saknas
- Språkinsatser för deltagare behöver utvecklas eller nyttjas mer
- Kommunikationen internt skulle kunna förbättras liksom tydlighet mellan arbetsledning och deltagare. Det är viktigt att direkt agera på händelser eller konflikter
- Behov av att sätta gemensamma arbetssätt när det kommer till att lösa situationer i det vardagliga arbetet.  
Ordet "Tillsammans" bör vara ledord.
- Lokalen på Malmagatan har flera förbättringsområden när det kommer till värme, ventilation och användning i dagsläget då den inte kunnat anpassas efter verksamhetens behov fullt ut

### **Jobbcentrum:**

- Det hade varit gynnsamt om det funnits tillgång till kurator, terapeut eller andra hälsofrämjande resurser i verksamheten
- Samarbetet med Joar Socia och försörjningsstöd skulle kunnat fungera bättre, svårt att få till konstruktiva och utvecklande dialoger.
- Begränsningar av lokalyta anpassade till verksamheten, önskemål om fler mindre rum, samtalsrum och kunna ha större flexibilitet i lokalnyttjandet än vad som erbjuds idag.
- Behov av att ha fasta dataplats för deltagare att kunna använda i huset.
- Lite bristande tydlighet i roller, vem som ansvarar för och gör vad

- Otydlighet kring vilka målgrupper som enheten ska arbeta med och hur de ska prioriteras.
- Utöka variation i aktiviteter efter behov, som exempelvis interna praktikplatser
- Svårt att definiera vart gränsen går mellan ledarskap och självledarskap
- Önskemål om ytterligare kompetens inom NPF-området
- Kommunikation och samarbete med försörjningsstödsteamet skulle kunna vara bättre, gärna med gemensamma träffar, system för information och kring rutiner.

### **Möjligheter**

Möjligheterna är beskrivna ur perspektivet: vilka möjligheter kan identifieras vid en organisatorisk flytt från Utbildningsförvaltningen till Socialförvaltningen.

#### **Servicepoolen:**

- Kunna erbjuda tjänster till privata kunder likt Joar Socia gör idag
- Närmare samarbete med försörjningsstöd
- Närmare samarbete och förbättrad kommunikation med andra verksamheter inom Socialförvaltningen som Joar Socia
- Utbildning och kompetens inom missbruksvård tillgängligt
- Enklare väg att få in nya deltagare och tydligare process: Från försörjningsstöd till Joar Socia för arbetsträning, vidare till Servicepool för anställning
- Tillgång till samtalsstöd och terapeut (typ Nyängen eller liknande)

#### **Jobbcentrum:**

- Bättre tillgång till information
- Ha samma verksamhetssystem som socialtjänsten – underlättar information, kommunikation och dokumentation
- Smidigare övergångar och flöde för individen mellan insatser
- Tydligare och mer avgränsat uppdrag

- Tydligare insats med ärendegång och beslutsled
- Tillgång till mer stöd från Socialförvaltningen för individen (stödfunktioner)
- Nya lokaler
- Närmare samarbete med andra parter och Socialförvaltning
- Kan ge ny gnista
- Förenklar för de individer som har många kontaktytor på SF – förenklar samverkan
- Kan ge nya vägar till progression för deltagare

## Hot

### Servicepoolen:

- Begränsningar i inköp, förändrade ekonomiska förutsättningar
- Stor risk för förändrat uppdrag
- Mindre påverkan gällande deltagare
- Ökat inflöde av individer som skapar ansträngd arbetssituation
- Förlora koppling till Utbildningsförvaltning och vuxenutbildning
- Hamna längre bort från utbildningssidan, minskad samverkan och samarbete
- Risk för att deltagare enbart kommer från försörjningsstöd för att minska antal individer med försörjningsstöd.  
Tappar erbjudandet till även andra kommunmedborgare som kommer genom andra kontaktvägar. Inflödet blir snävare.
- Förändrade krav på verksamheten
- Om vi ska utföra exempelvis arbetsförmågebedömningar, kommer att minska arbetstakten, kapacitet i att utföra arbeten till kund
- Upplevt lågt intresse, kännedom och kunskap hos SF om Servicepoolens arbete och tjänster
- Omorganisering skulle innebära mindre möjlighet till påverkan, minskad insyn och längre beslutsvägar
- Deltagarnas känsla av att ha tagit sig vidare från "Socialtjänsten" försvinner
- Förändrad arbetsmiljö för deltagare och anställda

- Ökad personalomsättning
- Andra lagar som styr verksamheten
- Förlust av kunder
- Förändrade sysselsättningskrav på deltagare och anställda
- Minskat fokus på deltagarens utveckling över tid
- Risk för lokalbyte – minskade ytor, ökade kostnader, förändrade förutsättningar att utföra tjänster som tillhandahålls idag.

#### Jobbcentrum:

- Förändrade arbetsroller och uppdrag
- Sämre lokaler
- Försämrade förutsättningar att klara befintligt uppdrag
- Ökad styrning och kontroll över hur vi arbetar och mer administration
- Tappar kompetens på grund av personalomsättning
- Risk för att bli bortrationaliserade
- Tappar flexibilitet i målgruppen om verksamheten enbart ska arbeta mot ekonomiskt bistånd
- Förlorar koppling till KAA – försämrade förutsättningar för unga att få stöd även efter 20 år, trygghet i relation och stöd förviner, försvårade övergångar mellan KAA och Arbetsmarknadsinsatser
- Balans mellan kontroll och vägledning förändras
- Personalflykt – personal väljer att sluta med anledning av organisationsflytt och förändringar
- Försämrade koppling till utbildningsinsatser, särskilt gymnasium, komvux och SFI
- Tappar inflöde från andra kanaler inom kommunen
- Tappar i helhetssyn på individen, myndighetsutövning tar över
- Likvärdighet i tillgång på insats påverkas, de med störst behov får fler insatser först vilket kan riskera att de med lägre behov trycks undan.
- Trivseln i arbetsgruppen minskar
- Sämre förutsättningar att träffa, möta och arbeta med individer



- Tappar det förebyggande arbetet som görs mot gymnasium och grundskola, särskilt om man tappar arbetet med det kommunala aktivitetsansvaret
- Tappar arbetsgivararbetet

## Diskussion

Det finns en rad både möjligheter och hot som swot-analysen lyfter för både Servicepoolen och Jobbcentrum men riskerna bedöms större än möjligheterna.

Vissa förbättringsområden, främst kring kommunikation, informationsöverföring och förenklade samarbetsprocesser mellan ekonomiskt bistånd och Joar Socia kan gynnas av en organisationsförflyttning. Genom möjlighet att kunna använda samma system för information och dokumentation skulle arbetet idag kunna förenklas.

Andra möjligheter som lyfts i båda verksamheter inom Arbetsmarknadsenheten är eventuell tillgång till andra stödfunktioner som exempelvis psykologkontakter och missbruksvård.

Däremot finns en stor oro inom båda personalgrupper att ett byte av förvaltning och organisatorisk tillhörighet kommer innebära förändring i uppdrag och utförande av arbetsuppgifter. Idag arbetar båda verksamheter med ett inflöde av deltagare som representerar olika målgrupper av kommunmedborgare: unga som varken arbetar eller studerar, deltagare från försörjningsstöd, personer som kommer via Arbetsförmedling eller via samverkan med Joar Socia (främst till Servicepoolen) samt de som tar kontakt med verksamheterna på eget initiativ.

Det finns både fördelar och nackdelar med ett förändrat uppdrag. På den positiva sidan skulle en samorganisering kunna skapa gemensamma målformuleringar och en tydligare, mer sammanhängande arbetsprocess som för individer skulle kunna innebära smidigare övergångar mellan verksamheter. Men det gäller företrädesvis för de deltagare i arbetsmarknadsinsatser som har försörjningsstöd. För övriga kommunmedborgare skulle det finnas en stor risk till försämrad tillgänglighet till Arbetsmarknadsenhetens insatser. Hur skulle inflödet se ut vid en organisatorisk flytt, hur skulle mål och uppdrag förändras, hur påverkas roller och ansvar samt hur mycket av Arbetsmarknadsenhetens flexibilitet att möta individer med olika vägar in är frågor som behöver besvaras för att kunna bedöma hur stora dessa hot kommer att bli.

Värt att nämna är att det under 2023 genomförts en behovsanalys tillsammans med försörjningsstöd för att kartlägga de olika faktorer som Arbetsmarknadsenheten och ekonomiskt bistånd tillsammans behöver utveckla och samverka kring för att få till en bättre samverkan och samarbete. Detta arbete har nu påbörjats under 2024 och kommer att fortgå under våren.

Dessutom har det funnits en tydlig inriktning från politiskt håll att Enköpings Kommun ska bli bättre på att söka projektmedel för att kunna göra särskilda satsningar inom arbetsmarknadsområdet. I dagsläget finns en pågående insats som finansieras av Samordningsförbundet på Jobbcentrum och vi står i färd med att skicka in ytterligare en om insatser i samverkan för unga i Region Uppsala för att minska antalet unga som varken arbetar eller studerar i Uppsala län.

Ytterligare en projektansökan tillsammans med vuxenutbildningen och SFI är planerad för hösten 2024 med inriktning på språkutbildningsinsatser för utrikesfödda, både under pågående och efter SFI-studier. Det är en stor risk att dessa projekt kan bli svåra att genomföra om verksamheterna flyttas och uppdrag och styrning förändras.

Idag har Arbetsmarknadsenheten med nuvarande placering inom Utbildningsförvaltningen ett pågående utvecklingsarbete tillsammans med bland annat Grundskolestöd och Westerlundiska Gymnasiet för att på sikt kunna arbeta med förebyggande med unga som riskerar att inte börja eller avsluta sina gymnasiestudier i förtid och därmed riskera att bli utanför i utanförskap, bli hemma sittare, vara lätta att rekrytera till kriminell verksamhet eller bli långvarigt utanför arbetsmarknaden. Det finns en stor risk att detta arbete kommer att avstanna om det kommunala aktivitetsansvaret kommer att ligga kvar i Utbildningsförvaltningens försorg.

Genom en förlorad koppling till kommunala aktivitetsansvarets arbete kommer även försämrade förutsättningar för unga att få stöd även efter 20 år. Det föreligger då stor risk att trygghet i relation och stöd förvinner samt att det blir försvårade övergångar mellan KAA och arbetsmarknadsinsatser för ungdomarna som idag tryggas av att en unge medborgare kan ha samma kontaktperson och stöd även efter de fyllt 20 år hos AME och Jobbcentrum.

Ur samarbetssynpunkt kan det dock ses som positivt att en flytt skulle kunna medge nya kontaktytor mot andra parter och Socialförvaltningen särskilt för Jobbcentrums del. För de individer som har många kontaktytor på socialförvaltningen så förenklas samverkan och det kan bli tydligare att alla instanser samverkar för individens bästa.

I samband med ett eventuellt förändrat uppdrag finns även risker att både Jobbcentrum och Servicepoolens flexibilitet förändras. Idag påverkas inte verksamheterna av så många lagar och förordningar utöver det kommunala aktivitetsansvaret, kommunallagen och lagen om arbetslöshetsnämnd. Verksamheterna har en relativt stor frihet i hur de väljer att arbeta och det finns risk att den friheten begränsas.

För Jobbcentrums del så finns det inom gruppen en oro för att en organisationsförflyttning skulle innebära stora förändringar i arbetssätt, kontroll, möjligheter till påverkan och utförande. Detta särskilt med tanke på inflöde av vilka som hänvisas till verksamheten, aktivitetskrav och att andra lagrum kan påverka verksamhetens utförande.

Utöver en oro för förändrat uppdrag finns även en oro för sammanslagning med andra verksamheter som finns inom Socialförvaltningen, främst hos Servicepoolen. Socialförvaltningens verksamhet Joar Socia utför liknande uppdrag men inte till samma omfattning och nivå som Servicepoolen särskilt när det kommer till fråga om sysselsättningsgrad för deltagare. Servicepoolen tar idag emot deltagare som ska klara av att arbeta både fysiskt och helst 50%. Tjänsterna varierar men har höga krav på kvalitet och leverans gentemot kund. Skulle en sammanslagning ske finns stora frågetecken kring ledning och hur verksamheten skulle organiseras vilket skulle behöva beskrivas mer konkret. För Jobbcentrums del så är den risk de ser snarare att verksamheten skulle bortrationaliseras till förmån för rena arbetsträningsplatser. I samband med det så lyfts även ett hot i att insatserna blir mer kortsiktiga och att fokus på att skapa en situation där individer stärks långsamt på sikt för en hållbar etablering på arbetsmarknaden försvinner till förmån för att istället prestera snabba resultat där individer kommer bort från ekonomisk bistånd så fort som möjligt med risk att de återkommer inom kort tid.