Falu kommun

Ansökan om projektmedel för projektet ”Rätt använd kompetens - en matchning i världsklass”

Till
Samordningsförbundet Finsam Falun
c/o Falu kommun
791 83 Falun

Sökande

Kommun: Falu kommun, Kommunstyrelseförvaltningen, Personalkontoret Postadress: Falu kommun, PKT Postnummer: 791 83 Postort: Falun Telefon till kommunväxel: 023-830 00
Kontaktperson Förnamn: Helena Efternamn: Bergman Ange personens yrkestitel och/eller funktion): HR-chef Telefonnummer: 023-863 22 E-post: helena.bergman@falun.se

Information om projektet

Projektets namn: Rätt använd kompetens – en matchning i världsklass
Sökta medel (Kronor): 3 862 045 kr
Projektperiod: 2023-05-01 – 2025-12-31

Bakgrund/problemformulering

Att hitta rätt kompetens är välfärdens största utmaning. I Falu kommun är bristen på arbetskraft redan i dag stor i många yrken och kommer att växa sig allt större kommande år utifrån den demografiska utvecklingen. Vi ser redan idag och allt pekar på att det i många år framöver kommer att saknas arbetskraft med rätt kompetens till Falu kommuns arbeten. För att säkra kompetensförsörjningen krävs ett flertal insatser när vi inte längre kan förlita oss på nyrekrytering för att klara de utmaningar vi och många kommuner med oss har. Åtgärderna kan handla om att tänka nytt både vad gäller hur vi utför arbetet och vem som gör vad.

I grafen nedan visas gapet mellan invånarnas behov av välfärdstjänster och tillgång på arbetskraft. Som framgår är behovet större än tillgången under åren 2015 – 2040.

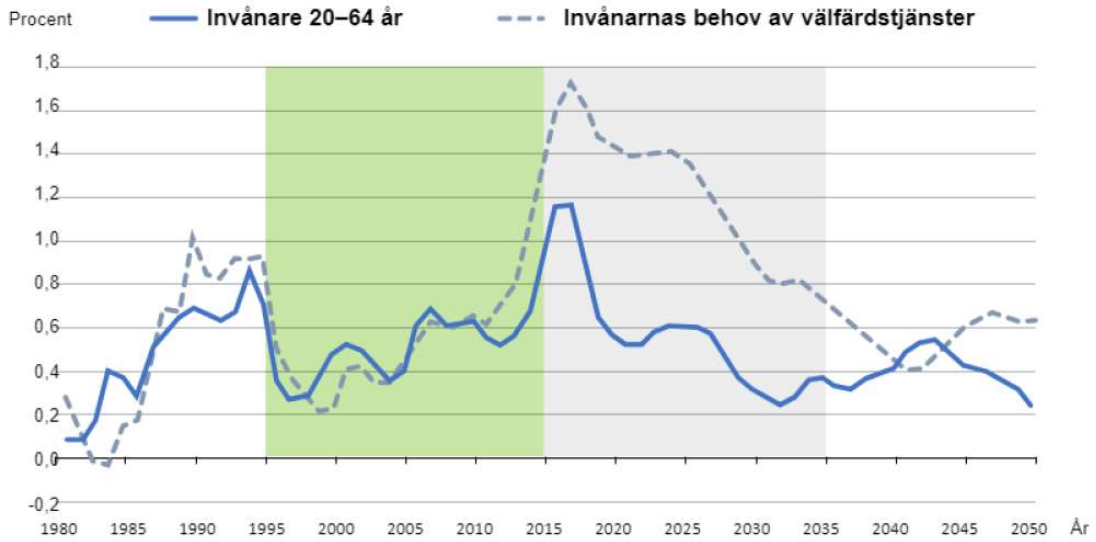


Diagram 1: Behov av välfärdstjänster och tillgänglig arbetskraft under perioden 1980-2050 i Falu kommun (Källa: SKR)

Vi står inför en rejäl utmaning som kräver ett utvecklingsarbete på bred front. Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram nio strategier för att möta 2020-talets kompetensutmaningar. De nio strategierna har delats in i tre huvudområden: attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv där var och en av områdena har tre strategier knutna till sig.



Bild 1: SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen

Attraktiv arbetsgivare: Att vara en attraktiv arbetsgivare är viktigt för kommuner och regioner för att kunna konkurrera om dagens och framtidens arbetskraft men också för att behålla sin personal. Under attraktiv arbetsgivare finner vi strategierna: *stöd medarbetarnas utveckling, stärk ledarskapet och rekrytera bredare.*

Nya lösningar: För att kommuner och regioner ska kunna möta kompetensutmaningen är det viktigt att tänka nytt och nyskapande. Under nya lösningar finner vi strategierna: *utnyttja tekniken smart, använd kompetensen rätt och sök nya samarbeten*.

Hållbart arbetsliv: Det är centralt med ett hållbart arbetsliv för att få flera anställda att vilja arbeta mer och kunna arbeta längre. Inom detta område finner vi strategierna: *prioritera arbetsmiljöarbetet, öka heltidsarbetet och förläng arbetslivet*.

Att rekrytera bredare, använda kompetensen rätt och prioritera arbetsmiljön på våra arbetsplatser i Falu kommun är högprioriterat vilket innebär att vi skulle ta oss an samtliga tre av SKR's huvudområden.

Det finns idag individer som kan och vill arbeta men som av olika anledningar står helt eller delvis utanför arbetsmarknaden i Falu kommun. Det kan bland annat handla om ohälsa, arbetslöshet, behov av särskilda anpassningar och låga kunskaper i svenska språket. På arbetsplatserna idag utgår bemanningsplaneringen från att alla ska kunna göra allt och det i ett högt tempo. När en arbetsplats bemannas med personer som inte kan utföra samtliga arbetsuppgifter på grund av kunskaper inom svenska språket, oerfarenhet i yrket, fysiskt och psykiskt välbefinnande och/eller utbildningsbakgrund påverkar det arbetsmängden för övriga kollegor, med en försämrad arbetsmiljö, förhöjd stressnivå och ökad personalomsättning som följd. Tänk om ett nytt sätt att använda kompetensen kan leda fram till att fler inkluderas och att särskilt svårrekryterad kompetens kan användas där den behövs som bäst!?

Oavsett anledning till utanförskapen till arbetsmarknaden är framgångsfaktorer för ett innanförskap förberedelse, introduktion och anpassning – hos både individ, grupp och organisation. Ett problemträd har tagits fram utifrån fokusproblemet *Dålig matchning mellan befintlig arbetskraft och Falu kommuns arbete* (Bilaga 1). I trädet framgår både rotorsaker och konsekvenser utifrån problemet. Det går att skönja tre perspektiv av rotorsaker: strukturella hinder, hinder för arbetsgivare och avsaknad av förutsättningar för att kunna ta arbete för individen. Identifierade konsekvenser av rotorsakerna är på nivåerna samhälle, kommunen och individen vilket betyder att lösningen ligger i ett arbete med samtliga nivåer

Olika projekt har tidigare genomförts i Falu kommun, bland annat ESF-projekten *Framgången* och *Breddad rekrytering*, vilka har gett viktiga erfarenheter och resultat att arbeta vidare med inom ordinarie verksamhet. Delar av erfarenheterna från Breddad rekrytering sammanfattas i utvärderaren Veta advisors slutrapport daterad i februari 2020:

> *Projektet skulle handla om att arbetsplatser skulle se över sitt sätt att organisera arbetet och se över sina värderingar för att skapa attraktivare och mer inkluderande arbetsplatser, för att fler skulle vilja fortsätta jobba och fler också börja jobba. Detta i sin tur skulle öka möjligheten till integration för nyanlända i Falu kommun. Projektet vände sig till några av kommunens verksamheter - omvårdnad, kost och städ – men eftersom ett annat viktigt syfte med projektet var att utveckla och sprida en modell för verksamhetsutveckling och integration så var ambitionen att modellen skulle kunna användas i kommunens alla verksamheter.*
>
> *En sammanfattande bedömning är att projektet i hög grad har uppnått viktiga mål. Det gäller verksamhetsutveckling som kommer till uttryck som en ökad arbetsgemenskap, fler förslag och idéer på förbättringar, bättre stöd till medarbetare och en insikt om att olikheter berikar en organisation. Medarbetarna påtalar saker snabbare, vilket kan bidra till en ökad kvalitet och att man lättare löser problem. Man arbetar mer mot samma mål och hjälps åt kring praktikanter.*
>
> *Ett gott genomförande och en hög relevans kan förklara den höga måluppfyllelsen. Utvärdering visar att projektgenomförandet har fungerat väl både på projektnivå och på verksamhetsnivå, även om det initialt*

fanns en del problem som behövde lösas. Projektet har hög relevans för olika grupper. Det gäller för praktikanter, särskilt för de som står nära arbetsmarknaden.

Projektet har även hög relevans för verksamheterna – både för rekrytering samt för att upprätthålla och utveckla en hög kvalitet i verksamheten. Relevansen gäller även på en kommunal, regional och nationell nivå – möjligheten att kombinera arbetsmarknadspolitik, integrationsfrågor och kompetensförsörjning.

Syfte

Syftet är dels att skapa förutsättningar för att fler kommer i egen försörjning, dels att hitta lösningar på kommunens kompentensförsörjningsutmaning. Med hjälp av tvärsektoriella aktiviteter på individ-, grupp- och organisationsnivå ska en beprövad lösning implementeras, följas upp och vidareutvecklas för förbättrad matchning mellan befintlig arbetskraft och Falu kommuns arbeten.

Under projekttiden utvecklas ett samordnat och personcentrerat stöd för individen, där vi bygger vägar för individer att nå hela vägen till arbete och egen försörjning. Ett samordnat stöd riktat till individ ställer stora krav på samverkan mellan involverade parter där vi på ett effektivt sätt tillsammans kan jobba i en riktning som gynnar individer som idag och i framtiden står utanför arbetsmarknaden, oavsett anledning.

Ansökan om medel från Finsam innefattar projektledning av helheten och delprojektledning riktat mot samordning och samverkan mellan Falu kommun och Arbetsförmedling. För projektets övriga delar med tid för mentorer, mentorsstöd, kompetensutveckling riktat mot arbetsgrupper, delprojektledning internt finansieras via Falu kommuns verksamheter och Kommunals kompetensmedel (se budgetavsnitt).

Mål

Förändringsteorin (bilaga 2) beskriver mål, delmål, aktiviteter och resursbehovet för att kunna nå de förväntade effekterna.

Strävan ligger i att fler människor får möjlighet till egen försörjning genom en förbättrad matchning mot befintliga arbetsuppgifter samtidigt som Falu kommuns arbetsplatser får en hållbart bemannad verksamhet med en förbättrad arbetsmiljö. Under projekttiden vill vi därför undanröja de hinder som står i vägen för en matchning mellan tillgängliga personer och kommunens arbeten och tillsammans med berörda enheter utveckla ett fruktbart och främjande arbetssätt för denna matchning. Innan projekttidens slut ska det nya arbetssättet redan ha varit tillämpat en tid plus att det ska vara utvärderat och förbättrat.

Övergripande mål
Förbättrad matchning mellan befintlig arbetskraft och Falu kommuns arbeten

Effekterna förväntas på nivåerna individ, grupp, organisation och samhälle:

- Ökat innanförskap för oetablerade individer i Falu kommun.
- Förbättrad kompetensförsörjning för Falu kommuns arbetsplatser.
- Ökade skatteintäkter och minskade samhällskostnader för Falu kommun.

Falu kommun

Målgrupper

Tre specifika målgrupper står i fokus i projektet:

1. Oetablerade individer som uppbär ersättning från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Arbetslöshetskassan eller Försörjningsenheten i Falu kommun. Antal individer från målgrupp 1 samt eventuella inkluderingskriterier beslutas i samverkan mellan Falu kommun och Arbetsförmedlingen i inledningen av projektet.

2. Individer som är inskrivna på Bemanningscenter och har tidsbegränsade anställningar. Denna målgrupp kan även finnas med i målgrupp 1. Antal individer från målgrupp 2 samt eventuella inkluderingskriterier beslutas i samverkan mellan Falu kommun och Arbetsförmedlingen i inledningen av projektet.

3. Arbetsgrupper som tar emot ovanstående två målgrupper.

Målgrupp 1 och 2 består av individer som ännu inte är etablerade på arbetsmarknaden. Med etablering menar vi tillsvidareanställda på en sysselsättningsgrad de kan försörja sig på. Vi vet att många i denna grupp skulle klara ett lönearbete under rätt förutsättningar. Målgrupp 3 har ett stort behov av att ta emot målgrupp 1 och 2 i och med att det idag inte finns tillräckligt med kompetens för att utföra uppdrag med önskad kvalitet och tillfredsställande arbetsmiljö för medarbetarna.

Målgrupp 1 har idag sin försörjning via sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning, ersättning vid arbetslöshet, arbetsmarknadsåtgärder, etableringsersättning och/eller försörjningsstöd. Se tabell 1 för antalet individer inom respektive ersättningsform.

	OHÄLSA		ARBETSLÖSHET			EK. BISTÅND	
	Sjuk-penning	Sjuk- och aktivitets-ersättning	Ersättning vid arbets-löshet	Arbets-marknads-åtgärder	Etablerings-ersättning	Försörjnings-stöd	Summa
Antal helårspersoner	791	1 127	266	610	74	483	3 351
Andel av befolkn. 20–64 år	**2,5 %**	**3,5 %**	**0,8 %**	**1,9 %**	**0,2 %**	**1,5 %**	**10,5 %**
Dalarna, andel av befolkn.	3,1 %	4,1 %	1,2 %	2,7 %	0,3 %	1,8 %	13,1 %
Riket, andel av befolkn.	2,7 %	3,6 %	1,2 %	3,1 %	0,2 %	1,4 %	12,3 %

Tabell 1. Helårsekvivalenter i Falu kommun, snitt/mån under första halvåret 2022. (Källa: www.finsamdalarna.se, hämtat 2023-03-10)

Timavlönade anställda via Bemanningscenter utgör målgrupp 2. Individer i den gruppen kan till viss del även ingå i statistiken för målgrupp 1. I slutet av dec 2022 var det ca 1 100 individer som var timavlönade i Falu kommun. En stor andel av dem har inte svenska som modersmål, vilket har visat sig genom språktest i samband med rekryteringen. Individer i målgrupp 2 borde med rätt stöd och anpassning kunna etablera sig på Falu kommuns arbetsplatser. Detsamma gäller även en stor andel av målgrupp 1.

På arbetsplatserna, dvs målgrupp 3, utgår bemanningsplaneringen från att alla ska kunna göra allt och det i ett högt tempo. När en arbetsplats bemannas med personer som inte kan utföra samtliga arbetsuppgifter på grund av kunskaper inom svenska språket, oerfarenhet i yrket, fysiskt och psykiskt välbefinnande och/eller utbildningsbakgrund påverkar det arbetsmängden för övriga kollegor, med en försämrad arbetsmiljö, förhöjd stressnivå och ökad personalomsättning som följd.

Genomförandeplan/aktiviteter

Under projekttiden ligger förändringsteorin till grund för aktiviteter riktade mot de primära målgrupperna (Bilaga 2).

Aktiviteterna är inte tidsatta. I samband med uppstart av projektet kommer projektledaren att göra en projektplan med ett flödesschema som beskriver projektets olika faser och beslutspunkter. Projektplanen innehåller även kommunikationsinsatser samt uppföljning och utvärdering, som får arbetet att löpa i linje med planen. Ett viktigt arbete för projektledningen blir att i inledningen av projektet, i nära samverkan med Arbetsförmedling, kartlägga, synliggöra och vidareutveckla möjliga vägar in till Falu kommuns arbeten för personer som idag inte är etablerade på arbetsmarknaden. Samverkan är en förutsättning för att nå målen och de långsiktiga effekterna som projektet syftar till på organisationsnivå. Tillsammans kan vi stärka kompetensförsörjningen och göra skillnad när det gäller etableringen i arbetslivet.

I samverkan analyseras nuläget med minst två analyser:

- En risk- och konsekvensanalys utifrån de planerade aktiviteterna, med sannolikheten för och konsekvenser av risker som kan uppstå. Analysen bidrar till nya aktiviteter och åtgärdsinsatser för att miniminera riskerna.
- En SWOT-analys genomförs i syfte att klargöra möjligheter, hot, styrkor och svagheter för en förbättrad matchning mellan befintlig arbetskraft och Falu kommuns arbeten.

Projektledaren planerar även för styr- och arbetsorganisation med tillhörande möten (se längre fram i ansökan).

Samarbetsparter och kopplingar till andra projekt

Falu kommuns personalkontor vid Kommunstyrelseförvaltningen är projektägare och projektet genomförs i samarbete med Omvårdnadsförvaltningen, Serviceförvaltningen, Arbetsmarknads- och socialförvaltningen (fokus försörjningsstöd, vuxenutbildningen, AME), på sikt Barn- och utbildningsförvaltningen samt Arbetsförmedlingen.

Projektet har nära kopplingar till Falu kommuns samverkansteam samt de finsamfinansierade projekten Brobyggarna och Strategisk SIP-samordnare i Falun samt det länsstyrelsefinansierade projektet Folk lab för språkutveckling och delaktighet i samhället.

Har insatsen en styrgrupp?

☒ Ja

☐ Nej

Om ja, vilka ingår?

- Projektledare, Falu kommun
- Delprojektledare, Falu kommun
- Förvaltningschefer för involverade förvaltningar, Falu kommun
- HR-chef, Falu kommun
- Kompetensförsörjningssamordnare, Falu kommun
- Arbetsförmedlingen
- Finsam
- Kommunal

Har insatsen en referensgrupp/arbetsgrupp?

☒ Ja

☐ Nej

En arbetsgrupp kommer att bildas med representanter som projektledare och delprojektledare utser. Projektledningen kan komma att undersöka om det finns befintliga forum/team där projektrelevanta frågor kan diskuteras som ersätter/kompletterar arbetsgrupp. Arbetsförmedlingens samverkansteam samt Styrgrupp för överenskommelse om samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Falu kommun (tvåpart) har i projektansökansdialogen mellan Falu kommun och Arbetsförmedlingen lyfts som tänkbara forum/team.

Uppföljning och/eller utvärdering och implementering

Se kopplingen mellan mål, indikatorerna och effekt i förändringsteorin (Bilaga 2). Mätes före projektstart och följs upp efter ett år, efter två år och vid projektslut.

Rapporter från projektet ska lämnas till Finsam, Kommunal, Centrala samverkansgruppen samt projektets styrgrupp, förslagsvis hel- och halvårsvis.

Under projektets senare del är det nya arbetssättet helt integrerat i ordinarie verksamhet. Projektets resultat planeras spridas inom och utom Falu kommun.

Falu kommun

Budget (OBS! Redogör endast för sökta § 37-medel)

Insatsen ska särredovisas i bokföringen via en projektkod eller dylikt.

- Projektledare (1) 100% under projektet
  Personalkontoret, Falu Kommun. **Ansökan om finansiering via Finsam.**

- Delprojektledare (1) 100% under projektet
  Arbetslivs- och socialförvaltningen, Falu kommun. **Ansökan om finansiering via Finsam.**

Kostnadsslag	**År 2023**	**År 2024**	**År 2025**	**Totalt**
Lönekostnader (inklusive lönebikostnader) Projektledare 100% i två år och åtta månader, from 230501 tom 251231	522 560 kr maj-dec	783 840 kr	783 840 kr	2 090 240 kr
Delprojektledare 100% i två år och sju månader from 230601 tom 251231	442 951 kr juni-dec	664 427 kr	664 427 kr	1 771 805 kr
Summa	965 511 kr	1 448 267 kr	1 448 267 kr	**3 862 045 kr**

Insatsen kommer även att finansieras av andra medel:

☒ Ja

☐ Nej

Om ja, insatsen finansieras även av

☒ Egen finansiering
☐ EU-fond, ange vilken:
☒ Annan finansiering

Om ja, ange summa: **24 525 624 kr**

- Delprojektledare (1) 100% under projektet
  Finansiering via omvårdnadsförvaltningen, Falu kommun.

- Stöd till mentorer/språkstödjare 75% under projektet
  Finansieras via Kommunals kompetensmedel.

- Mentorer/språkstödjare (1 per arbetsplats) 15% under och efter projektet
  Delfinansiering (uppstart) via Kommunals kompetensmedel samt delfinansiering (fortsättning) via respektive mottagande verksamhet.

- Hubbsamordnare (1) 25% under och efter projektet
  Finansieras av kommunstyrelseförvaltningen, Personalkontoret, Falu Kommun.

- Kompetenser i Hubben (x antal, totalt) 100% under och efter projektet
  Resurser från förvaltningar där kompetens finns bidrar utan interndebitering.
  Mentorsutbildning och språkstödsutbildning ingår i Hubben och pågår under och efter projektet.

Ordinarie verksamhet finansierar även:

- Medarbetarnas arbetstid på APT under och efter projektet
- Behovsanpassad introduktion under och efter projektet
- Lärseminarium (2) under projektet
- Spridningsseminarium (1) under projektet

Budget i sin helhet finns som bilaga 3.

Underskrift

Ort och datum: Falun 2023-03-13

Helena Bergman
HR-chef
Kommunstyrelseförvaltningen, Personalkontoret
Falu kommun