

RAK- Rätt använd kompetens

231207

Frida Grund frida.grund@falun.se , Hanna Dahlström hanna.dahlstrom@falun.se, Anneli Petterson
Anneli.petterson@falun.se

Dagens agenda

- Kort information om projektet och projektorganisationen
- Kommunals kompetensmedel
- Enkäter och Intervjuer
- Nuläge: Aktiviteter i projektet
- Frågor?

Insatser för att säkra kompetensförsörjningen

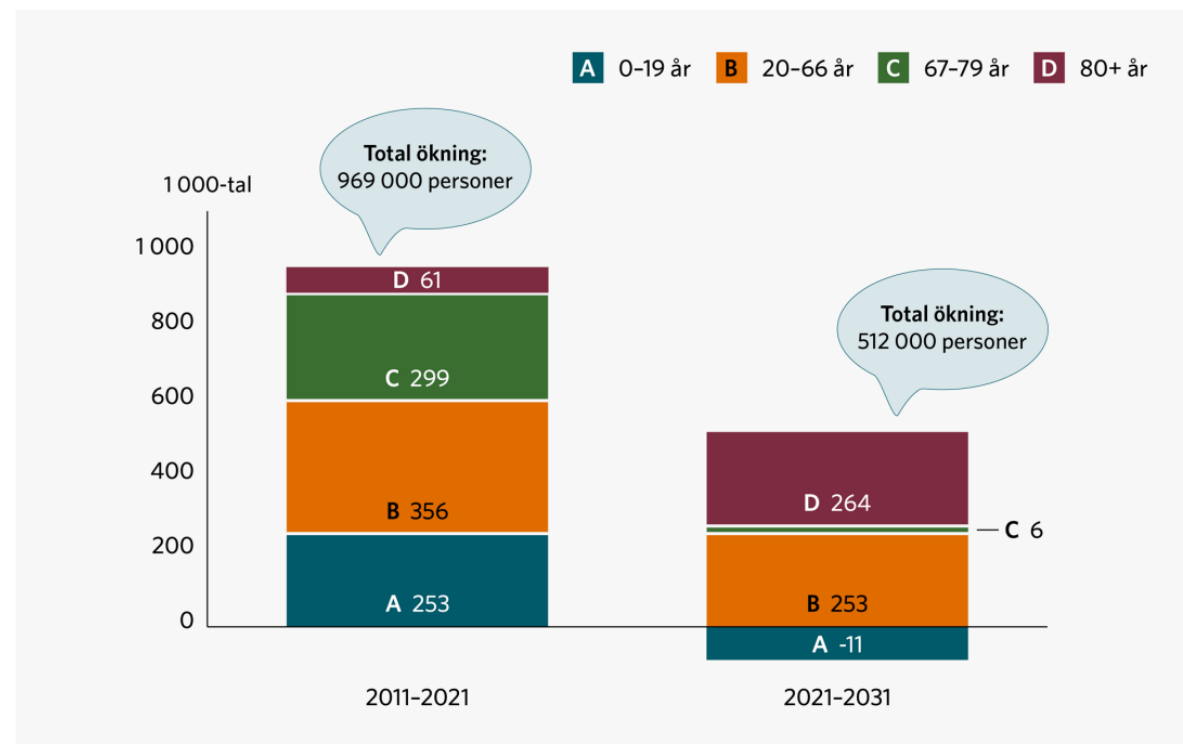
En rad förändringar i samhället påverkar efterfrågan och tillgång på kompetenta medarbetare. För att säkra den framtida kompetensförsörjningen krävs ett flertal insatser.

Dagens kompetensstruktur är sannolikt inte optimal och behöver förändras i takt med utvecklingen av verksamhetens innehåll och behov av kompetens.

Nuläget

- Fram till 2031 kommer personer 80 år eller äldre att öka med nästan 264.000 personer. Det innebär att gruppen ökar med nästan 50%.
- Fram till år 2031 ökar personer i arbetsför ålder med 4% vilket motsvarar omkring 253.000 personer. Vilket är betydligt lägre ökning än föregående tioårsperiod.

Diagram 1: Befolkningsökning uppdelat på ålder i tusental, 2011-2021 och 2021-2031



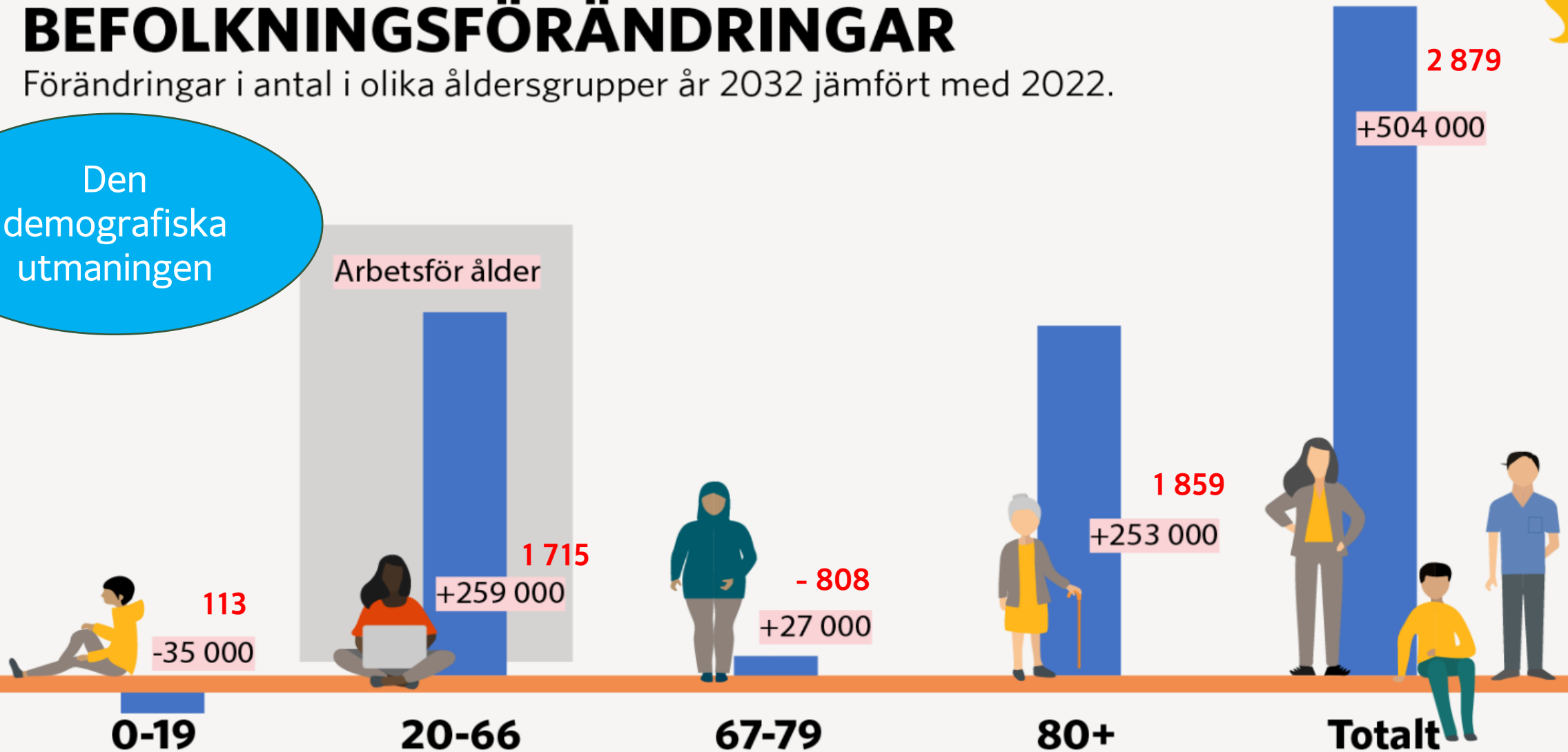
Källa: SCB, befolkning per 31 december.



BEFOLKNINGSFÖRÄNDRINGAR

Förändringar i antal i olika åldersgrupper år 2032 jämfört med 2022.

Den demografiska utmaningen



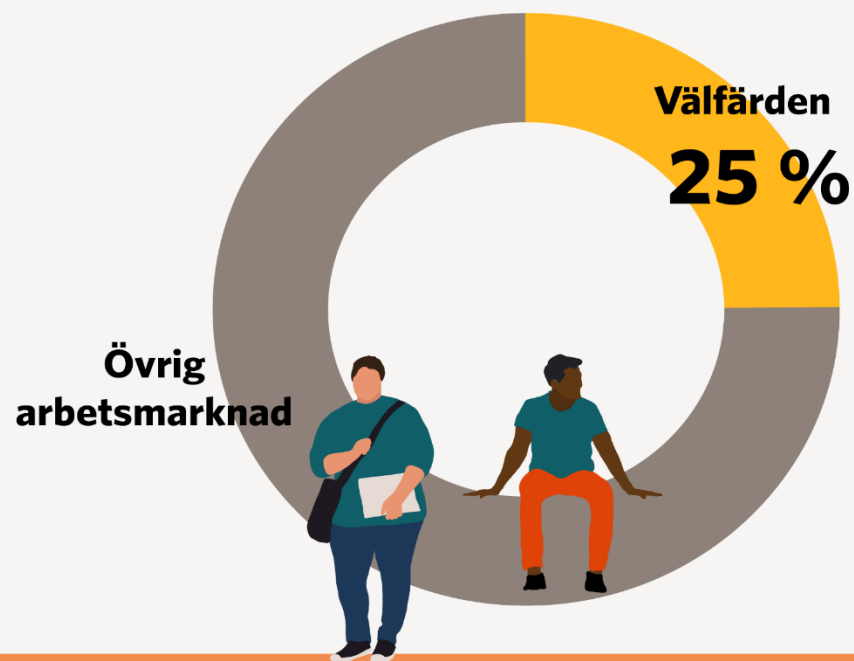
VÄLFÄRDENS KOMPETENSBEHOV

Behov: andel av 169 000

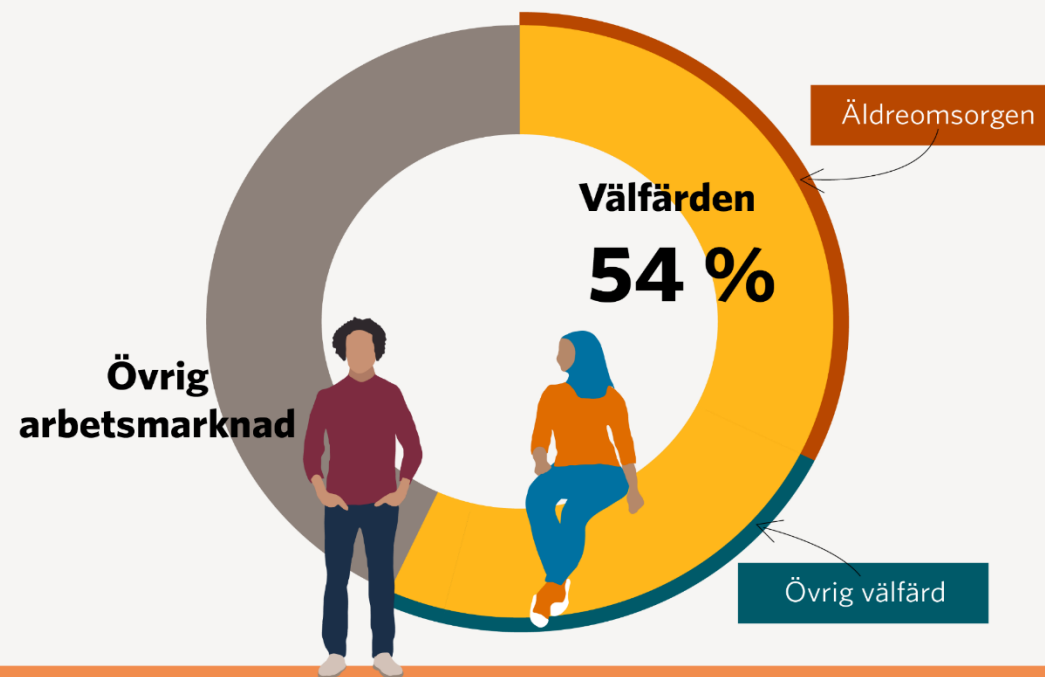
Välfärden 54%
Näringslivet 70 %
Försvaret 64 %



Dagens fördelning av sysselsatta



Ökning av antal sysselsatta 2021-2031



Källa: SKR, dec 2022

Rätt använd kompetens – en matchning i världsklass

Förbättrad matchning mellan befintlig arbetskraft och Falu kommuns arbeten

Få fler till egenförsörjning

Målgrupp 1

Oetablerade individer som får ersättning från FSK, AF, A-kassa eller Försörjningsenheten i Falu kommun.

Målgrupp 2

Individer som är inskrivna på Bemanningscenter och har tidsbegränsade anställningar.

Målgrupp 3

Arbetsgrupper som tar emot ovanstående två målgrupper.



Vi använder kompetensen på rätt sätt

Arbetsplats Falu kommun

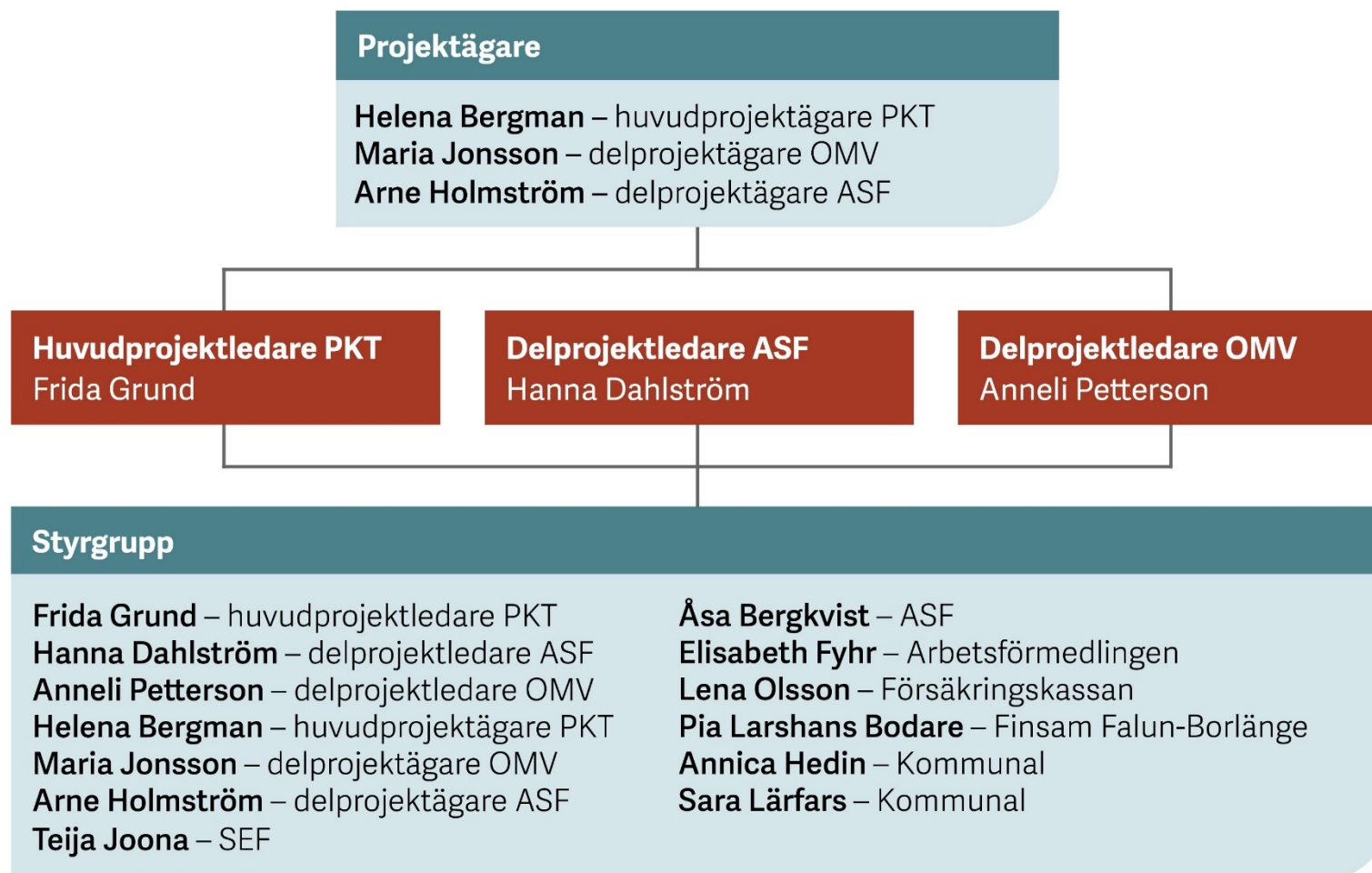
- Tydligare roller och befattningar
- Tydligare vägar in till Falu kommuns arbeten
- Individanpassad introduktion
- Process för mottagande
- HUB- kompetensnätverk
- Mentorer/Språkstödjare



- Innanförskap
- Förbättrad kompetensförsörjning
- Ökade skatteintäkter och minskade samhällskostnader



Projektorganisationen



Konsekvenser för samhället

- Samhällskostnad och belastning på sjukvård, försörjningsstöd, sjukpenning, uteblivna skatteintäkter.
- Ökad ojämlikhet och polarisering.
- Det blir svårt för kommunen att leverera välfärdstjänster.
- Kriminalitet och brottslighet.
 - Hämmad tillväxt och utveckling.
 - Minskad vilja att betala skatt och bidra till välfärdssamhället.

Konsekvenser för Falu kommun som arbetsgivare

- Brist på kompetens och vakanser.
 - Sämre kvalitet i verksamheten: Lång handläggnings- och återkopplingstider.
- Hög press på befintlig personal.
 - Sämre service för faluborna.
 - Falu kommun är inte en attraktiv arbetsgivare.
- Urholkat förtroende och brist på tillit för kommunen. Försämrad välfärd.

Konsekvenser för individ

- Arbetslöshet
- Låg inkomst
- Brist på egenmakt
- Frustration och uppgivenhet
- Utanförskap
- Försämrad hälsa
- Det sociala arvet: ärvt utanförskap
- Försämrad hälsa

Dålig matchning mellan befintlig arbetskraft och Falu kommuns arbeten

Strukturella hinder

Förutsättningar för att kunna ta arbete

Strukturella hinder

Budgetfaktorer

- Brist på förebyggande insatser, åtgärdar symptom på kort sikt.
- Tillfälliga tidsbegränsade insatser.
- Kortsiktiga investeringar.
- Vågar inte investera långsiktigt, osäkert om investeringar uppnår avsedd nytta.
- Budgetförutsättningar: Brist på pengar och korsiktig budgetplanering.
- Finns ingen forskning som visar exakt vad som fungerar.

Organisatoriska faktorer

- Effektlösa insatser utan genomslagskraft.
- Stuprör: Förvaltningar samarbetar inte.
- Samverkan prioriteras inte.
- Inser inte allvaret av hur kompetensförsörjningen kommer att påverka verksamheten.
- Brist på tydlighet i ägandeskap och beslut för att främja samverkan.
- Stelbent och oflexibelt, det är svårt att tänka nytt.

Normer

- **All kompetens nyttjas inte på bästa sätt.**
- Fokus på att locka hög kompetens, snarare än att nyttja befintlig arbetskraft.
- Diskriminering
- Samhällets syn på normer, yrken och status.
- Fler som står utanför får inte möjlighet att komma in i arbetslivet.
- Brist på tillgänglighet.
- Otydliga kommunikations- och informationskanaler.
- Brist på kompetens om tillgänglighet och funktionsvariation.



Hinder för arbetsgivare

- Kompetensförsörjning: Risk för brist på arbetskraft i framtiden.
- Arbetsgivare anställer inte personer utanför normen.
- Arbetsgivare anställer inte målgrupper för att dem är rädda att anställa personer utanför normen.
- Arbetsgivare saknar kompetens och/eller resurser för att behovs- och individanpassa.
- Alla på arbetsplatsen behöver vara 100% produktiva.
- Brist på processer och strukturer för nytänkande rekrytering, upplärning och personaloptimering.
- Inte så enkelt och tryggt att ta emot på arbetsplatsen. Bristande stöd från ASF.
- LAS-regler som arbetsgivare behöver följa.
- Låg tolerans på arbetsplatser mot personer utanför normen.
- Diskriminering och polarisering.
- **Verksamheterna har inte tillräcklig kunskap i kultur, språk och funktionsnedsättning eller hur mångfald kan gynna verksamheten och produktiviteten.**

Förutsättningar för att kunna ta arbete

- Psykisk ohälsa
- Funktionsvariationer
- Ej matchande språkkunskaper.
- Brist på insikt och motivation för att ta arbete
- Vad man är van vid, hur det ser ut i ens tillvaro och kontext.
- Svårt att ta sig ur bidrag läses in.
- Låg självkänsla, rädsla.
- Brist på samordning som lotsar och coachar individen till rätt insats/åtgärd.
- Otydligt vem som äger frågan, vem som ska sätta in insatser.
- Brist på resurser för att ge rätt hjälp.
- Diagnoser blir inte upptäckta i skolan.
- Får inte rätt hjälp i skolan.
- Man får inte det stöd och de förutsättningar som man behöver.
- Svårt att klara utbildning.
- Brist på efterfrågad kompetens.

Aktiviteter för att nå målet

- Identifiera behov av stöd hos individerna i målgrupp 1 och 2.
- Utveckla introduktionen utifrån behoven hos målgrupp 1 och 2.
- Upphandla och/eller utse utbildare och stöd internt i organisationen för mentors- och språkstödsutbildning.
- Identifiera behov av kompetens och stöd hos målgrupp 3.
- Se till att målgrupp 3 får utveckling och stöttning så att målgrupp 1 och 2 kan inkluderas och utföra arbete.
- Se över överbryggning av hinder inklusive befintliga beslut för matchning mot Falu kommuns arbeten.
- Se över processerna för mottagande av målgrupp 1 och 2 och ta fram förslag på förbättringsåtgärder.
- Se över roller och befattningar för bättre matchning och ta fram förbättringsförslag.
- Identifiera vägar in till Falu kommuns arbeten (nuläge) för individer i målgrupp 1.

Kommunals kompetensmedel

- Projektet har beviljats pengar från kommunals kompetensmedel.
- Ansökan gäller vikariekostnad för den tid uppskattningsvis 90 stycken mentorer/språkstödjare utbildas och fungerar som stöd motsvarande 15% av arbetstiden under ett år, fortsättningen efter ett år står verksamheterna för.
- År 2023 **628 297kr**, år 2024 **4 398 077 kr**, år 2025 **2 513 187 kr**.
- Vi är beviljade förutsatt att implementeringen av projektet fungerar i annat fall förbehåller sig Kommunal rätten att återkalla detta beslut.

På gång under hösten

- För att vara framgångsrika krävs en stabil grund att stå på och vi måste börja med att bygga den.
- Vi har påbörjat kartläggningsarbete och förberedelser.



Hur ser tidsplanen ut?

- Uppstart under hösten och avslut våren 2026.
- Implementeringsprojekt vilket innebär att vi vid avslut har implementerade processer, tydliga arbetssätt och vägar in till Falu kommuns arbeten.



Enkäter och intervjuer

- Personal inom FÖS/AME. Samt intervjuer med personer som står helt eller delvis utanför arbetsmarknaden.
- Vikarier som är inskrivna på BC samt intervjuer med vikarier.
- Personal inom LSS och socialpsykiatri, ordinärt boende samt vård och omsorgsboende.

Vad upplever personalen inom FÖS/AME?

2. Hur upplever du möjligheten för klienter att närma sig arbetsmarknaden?

[Mer information](#)

● Inte alls bra	1
● Mindre bra	11
● Bra	7
● Mycket bra	1
● Utmärkt	0



Vad upplever personal inom FÖS/AME?

4. Hur upplever du möjligheten för klienter att få fäste på arbetsmarknaden?

[Mer information](#)

● Inte alls bra	0
● Mindre bra	14
● Bra	6
● Mycket bra	0
● Utmärkt	0



Målgrupp 1

- Svårt för klienter att närma sig och få fästa på arbetsmarknaden.
- Många saknar grundläggande utbildning.
- Finns vissa utmaningar att "hitta" rätt insats för att möta det behov som finns hos individer. Behövs fler förberedande insatser.
- Många arbetsplatser som inte känner att de har möjlighet att ta emot personer. Verksamheterna önskar tid och pengar för att kunna ta emot personer i sina verksamheter.
- Det är viktigt med ett gott bemötande/mottagande.
- Många som återkommer till FÖS efter kortare arbeten och timanställningar.
- Upplevt motstånd hos arbetsgivare att anpassa på arbetsplatsen. Personal kan behöva mer kunskap kring behoven hos målgrupp 1.
- Tilltro till individen. Vara lyhörd för individers styrkor istället för deras svagheter.
- Behövs en bättre samverkan med tex Arbetsförmedlingen och andra aktörer.

Varför blir man vikarie i Falu kommun?

2. Av vilken anledning valde du att bli vikarie i Falu kommun?

[Mer information](#)


- För att jobba extra då jag har en... 86
- För att jag önskar testa på att ar... 36
- Som ett tillfälligt arbete just nu i... 37
- Som en väg in till Falu kommun ... 64
- Jag började arbeta som sommar... 49






Arbets tid och arbetsplatser för vikarier

14. Får du arbeta så mycket som du önskar?

[Mer information](#)

 Insikter

 Ja, det är lagom.	118
 Nej, jag vill arbeta mer.	79
 Nej, jag vill arbeta mindre.	3



15. Skulle du vilja bli introducerad och arbeta på fler arbetsplatser?

[Mer information](#)

 Insikter

 Ja	107
 Nej	87







Målgrupp 2

- Vikarierna vill arbeta mer och inom flera områden. Verkar tyvärr finnas en tro att man bara kan arbeta på ett ställe.
- Verksamheterna ser att det vore bra med introduktion på fler arbetsplatser och inom samplaneringsområden. Även att vikarier ska få önska ungefärlig sysselsättningsgrad vid anställning och sedan kan det följas upp om vikarien når upp dit annars introduceras fler arbetsplatser.
- Lösningen- BC får mandat att fördela ut vikarierna till fler arbetsplatser så att alla som vill har chans att jobba så mycket som man önskar.
- Åtgärder för att vikarier skall känna sig välkomna och väl omhändertagna så att dem stannar kvar och inte känner sig bortskrämda.
- Uppföljning och mer utbildning/kompetensutveckling för vikarier.
- Åtgärder för dem som vill jobba och plugga samtidigt. Som vi kan fånga upp och klä på.
- Enklare ansökningsprocess och mindre löpande band för mer känsla av välkomnande.

Vilken roll har du?

2. Vilken roll har du?

[Mer information](#)

	Chef	25
	Samordnare/Koordinator	2
	Gruppledare	5
	Handledare som brukar hålla i i...	3



Handledare

5. Anpassar ni schemalaggningsen så att det alltid finns utsedd handledare på plats som kan hålla i introduktionen av en vikarie?

[Mer information](#)

● Ja	11
● Nej	7
● I viss utsträckning	18



Målgrupp 3

- Verksamheterna önskar tid och pengar för att kunna ta emot personer i sina verksamheter.
- Upplevelsen är att det är väldigt olika kring vad vikarier behöver för introduktion, men många behöver mycket stöd.
- Ett språkstöd hade i många fall varit behövligt.
- Att vikarier är mer förberedda innan introduktion kring dokumentation, tekniken, systemen, basalhygien, färdig medicin delegation, vad arbetet innebär m.m.
- För att öka chanserna till TV-anställning behövs en usk- utbildning.
- Önskar fler handledare och mer tid för introduktion

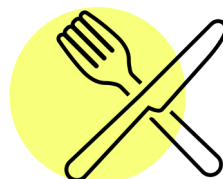
Start

Sofia 40 år gammal anländer till Sverige från Irak 2019. Hon får etableringsersättning via AF och ingår i etableringsprogrammet och aktivitetsrapporterar varje månad.



Studier SFI

Sofia studerar SFI som en del av sitt etableringsprogram och påbörjar nivå C men fullföljer inte.



Studier Köksbiträde

Handläggare på AF bedömer att en köksbiträdesutbildning vore lämplig och Sofia påbörjar studier och slutför dessa.



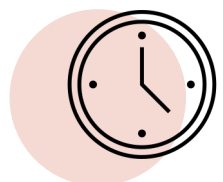
JOB:en

Etableringsprogrammet upphör och Sofia skrivs in i Jobb och utvecklingsgarantin. Sofia får aktivitetsstöd från FK via AF men den inkomsten är inte tillräcklig utan Sofia söker också försörjningsstöd.



Inget jobb

Sofia får inga arbetspass och därav ingen lön. Hon frågar chefen varför inga bokningar finns men får inget klart svar. Hon kontaktar även BC som inte heller kan svara på varför inga bokningar sker.



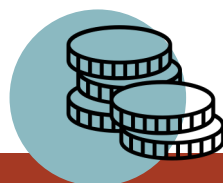
Vikariatet tar slut

Vikariatet tar slut och Sofia fortsätter att vara inskriven på BC som timvikarie på det aktuella boendet. Hon ligger tillgänglig större delen av tiden men får inga bokade pass.



Blir vikarie

Sofia går på en drop-in rekrytering för sommarjobb. Hon får jobb på ett vård och omsorgsboende och arbetar under 3 månader plus ytterligare en månad som förlängs. I och med detta blir Sofia självförsörjande och skrivs ut från AF och FÖS.



Försörjningsstöd

Då Sofia inte får några arbetspass så vänder hon sig återigen till FÖS.

Aktiviteter

- Information kring kompetensförsörjning.
- Omvärldsbevakning
- Workshops, roller och befattningar OMV.
- Samverkan med AF, mellan förvaltningar.
- BC
- Få en tydligare bild av behoven hos målgrupp 1, sammanställa kartläggning.
- Mentorsutbildning
- Service-förvaltningen
- Utbildning- och kompetensutveckling.
- Strukturarbete

Frågor?

Frida Grund frida.grund@falun.se , Hanna Dahlström hanna.dahlstrom@falun.se, Anneli Petterson Anneli.petterson@falun.se