

**Integration- och  
arbetsmarknadsförvaltningen**  
Charlott Adolfsson

2025-02-05

Dnr AN 2025-41

Arbetsmarknadsnämnden

## Information kompetenskedjor

### Förslag till arbetsmarknadsnämndens beslut

1. Informationen noteras

### Ärende

Vård och omsorgsförvaltningen (VOF) har i samarbete med integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen (IAF) under perioden oktober 2023 till augusti 2024 genomfört den ESF-finansierade piloten kompetensförsörjning genom skuggning. Under projektets gång har samverkan med Arbetsförmedlingen (AF) och Utbildningsförvaltningen (UTB) byggts in. Denna samverkan tillämpas nu i ett fortsättningsprojekt som pågår augusti 2024-augusti 2025, med medfinansiering via arbetsmarknadspolitiska medel från AF.

Tjänsteskrivelsen beskriver kortfattat:

- Målen för fortsättningsprojektet
- Hur måluppfyllelse så här långt ser ut.
- Vilka delar kompetenskedjan består av
- Vilka framgångsfaktorer som identifierats
- Framtida utveckling av projektet
- Ekonomi – och jämställdhetsaspekter

---

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Information kompetenskedjor, 2025-02-05

## Bakgrund

Vård och omsorgsförvaltningen (VOF) har i samarbete med integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen (IAF) under perioden oktober 2023 till augusti 2024 genomfört den ESF-finansierade piloten kompetensförsörjning genom skuggning. Projektets fokus var att utveckla och undersöka strategisk samverkan mellan VOF och IAF för att möjliggöra arbetsdifferentiering inom hemtjänst för att introducera nya yrkesroller som utför serviceuppgifter. Det är en viktig utveckling eftersom komplexiteten i vården ökar och därmed även arbetsbelastningen samtidigt som det är brist på utbildade undersköterskor. Med hänsyn taget till bristen på undersköterskor och den höga arbetsbelastningen bedöms undersköterskor vara överkvalificerade för att utföra serviceuppgifter. Genom att testa en ny yrkesroll kan VOF på ett bättre sätt möta framtidens behov, avlasta vårdpersonal och bidra till att medborgare som idag är bidragstagare kan få en möjlighet att bli självförsörjande. Under piloten fick projektet stöd från FoU-enheten på Linköpings kommun. FoU arbetade med rapportering till ESF och samlade in underlag till slutrapporten. Slutsatserna i slutrapporten bygger på bland annat kvantitativa enkäter från bägge förvaltningarnas medarbetare samt kvalitativa data genom att deltagaren/serviceassistenterna har givit återkoppling i veckoavstämningar samt att arbetsgruppen med representanter från VOF och IAF träffades regelbundet. Slutrapporten är ett bra underlag för framtida projektansökningar och i arbetet med implementering av modellen kompetenskedjor.

Grunden för piloten var samverkan mellan VOF och IAF, men under projektets gång har samverkan med Arbetsförmedlingen (AF) och Utbildningsförvaltningen (UTB) byggts in. AF är delaktiga gällande att fatta beslut om praktik och lönesubvention. UTB är delaktiga genom att sfi-lärare håller i vissa av de språkutvecklande passen samt att på övergripande nivå föra dialog om hur lärdomarna från kompetenskedjan kopplas samman med utvecklingsarbetet kring praktisk sfi och kombinationsutbildningar.

Denna samverkan tillämpas nu i ett fortsättningsprojekt som pågår augusti 2024-augusti 2025, med medfinansiering via arbetsmarknadspolitiska medel från AF.

Mål för projektet som medfinansieras av AF är att;

- Minst 40 deltagare ska ha påbörjat i kompetenskedjan.
- 24 av dem ska ha kommit ut i praktik/skuggning på verksamhet inom VOF.
- 80 % av dessa ska ha fått en arbetsmarknadsanställning som leder till anställningsbarhet.

Aktuell statistik den 3 februari 2025;

- 19 arbetsplatser (trygghetsboenden och vårdboenden) tar emot deltagare
- 26 verksamhetshandledare har genomgått utbildning och 12 kommer genomföra utbildningen inom en snar framtid
- 53 individer har totalt sett ingått i kompetenskedjan
- 3 individer väntar på att påbörja vid nästa start den 3 mars

- 5 individer deltar i introduktion
- 15 individer som deltar praktik/skuggning
- 5 individer har påbörjat arbetsmarknadsanställning
- 1 individ planeras övergå till anställning på AB-avtal i närtid
- 25 individer har avslutats;
  - Inberäknat här är personer som varit på studiebesök, men inte fortsatt till nästa steg i kompetenskedjan samt deltagare som påbörjat introduktion eller skuggning och sedan avslutats.
  - Anledningar till avslut kan vara att de inte haft ett godkänt belastningsregister, att det av olika anledningar inte har fungerat på arbetsplats eller att deltagaren har fått en annan planering mot arbete eller studier

De olika delarna av kompetenskedjan är;

- Handledarutbildning för personer som arbetar med service och som ska handleda deltagarna. Fokus i handledarutbildning är att titta gemensamt på den handledarutbildning som tagits fram inom 500-uppdraget, lära sig mer om språkutveckling och hur man kan arbeta språkstödande samt att diskutera och problematisera tillsammans. Upplägget på handledarutbildningen har gjort att attityden hos handledare har gått från negativ till positiv och att engagemanget har ökat.
- Studiebesök inför start i kompetenskedjan. Studiebesök erbjuds en gång/vecka.
- Introduktion: Deltagare börjar på de utbildningsinsatser som erbjuds inom kompetenskedjan i väntan på att det ska bli klart med en plats, att administration gällande praktikbeslut etc. ska bli klart. Start av introduktionsfasen påbörjas i dagsläget en gång/månad.
- Studiebesök på arbetsplats för att träffa handledare och chef där inför praktik/skuggning
- Praktik/skuggning i 3-6 månader. Dag ett i månad sju ska arbetsmarknadsanställning som senast påbörjas.
- Arbetsmarknadsanställning på BEA-avtalet med beslut från AF gällande lönesubvention på ett år i taget.
- Både skuggningsperioden och perioden som arbetsmarknadsanställd kombineras med utbildning med fokus på att lära sig yrket (service inom vård) samt språkprogression. Sfi för de som är inskrivna där eller en insats på IAF som leds av språkutvecklare för de som av någon anledning avslutats på sfi.
- Efter deltagande i kompetenskedjan ska individen vara anställningsbar och deltagande i kompetenskedjan ska ses som meriterande i en rekryteringsprocess till en reguljär anställning med inriktning service inom vård.

Framgångsfaktorer som identifierats under projektets gång är;

- Samverkan mellan förvaltningarna
- Fångar upp målgruppen utlandsfödda "lågutbildade"
- Lugn introduktion på arbetsmarknaden genom att varva teori och praktik.
- Täta uppföljningar arbetsledare
- Handledare på arbetsplatsen
- Avlastning för vårdpersonal
- Ökad guldkant för kunderna genom ökad kontinuitet, ökad personaltäthet på träffpunkterna, ökad service och kvalitet, tex städ
- Kompetensutveckling för handledarna
- Lärande för chefer och vårdpersonal att ingå i Kompetenskedjan
- Individuell utvecklingsplan för varje deltagare

Framtid:

- En av nycklarna för att lösa kompetensförsörjningsutmaningen inom vård och omsorg
- Har stor potential att kunna användas inom andra sektorer inom vår kommun med motsvarande effekt
- Bidrar till en inkluderande arbetsmarknad
- Söka ytterligare medel för att
  - Stärka samverkan med VOF som planerar att söka medel för kompetensutveckling av befintliga medarbetare för att säkerställa implementering av de nya arbetssätt och metoder som testats i kedjan.
  - Fortsatt expansion av kompetenskedjan inom VOF
  - Säkerställa grund för ekonomi och implementering
  - Införa modellen i andra branscher

### **Ekonomiska konsekvenser**

För att utveckla samverkan har följande personella resurser krävts:

- 1 språkutvecklare (IAF)
- 1 arbetsledare som nyligen har utökats med ytterligare en heltidsresurs för att kunna möta ett ökat antal deltagare (IAF)
- 0,4 utvecklingsledare (IAF)
- 0,4 samordnare (IAF)
- 1 chef/projektledare (VOF)
- 0,5 sfi-lärare (UTB)
- 0,5 ekonom + admin (IAF+VOF)
- 0,07 handledare/deltagare (VOF) för att handledare ska ha möjlighet att avsätta en halvtimme till handledning varje dag.

Under innevarande år finansieras 3 årsarbetare enligt schablon upp till ett maxbelopp på 2 040 000 SEK av Arbetsförmedlingen. För att säkerställa ekonomin och effektiviteten av insatsen inför implementering i linjen är planen

att söka ytterligare medel som kan finansiera delar av dessa omkostnader under perioden 2026-2029. Ett framtida projekt kan också komma att omfatta ett arbete för att påbörja utveckling och implementering av modellen för kompetenskedja i andra branscher, vilket medför att ytterligare resurser kommer att krävas. Medfinansiering på motsvarande 46 % kommer vid ett beviljande att krävas från Linköpings kommun.

### **Kommunala mål**

Kommunala mål som berörs är:

- Lättillgänglig, god och jämlik välfärd
- Fler i jobb och egenförsörjning
- En organisation med hög produktivitet och effektivitet
- Linköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

### **Jämställdhet**

Denna tjänsteskrivelse är inget beslutsunderlag utan information att notera, vilket gör att jämställdhetsanalys inte är påkallad. Dock har kompetenskedjan stor påverkan på jämställdhet och särskilt kan lyftas det faktum att stora grupper utrikes födda kvinnor och män har en vardag där de inte når de jämställdhetspolitiska målen om ekonomisk självständighet och makt att forma samhället och sina egna liv, vilket skapar problem, både för individer och samhället i stort. Utan strategier, verktyg och metoder för att stötta etableringsprocesser, blir uppgiften ta emot utrikes födda deltagare utan formell utbildning, mer av ett led i välfärdssektorns samhällsansvar, än en länk i ett långsiktigt kompetensförsörjningsprojekt. Det gör även att de satsningar som görs på jämställdhets- och mångfaldsutveckling kanske inte alltid får önskvärt och/eller hållbart resultat. Genom den modell som arbetats fram inom ramen för kompetenskedjan kan vi underlätta för denna målgrupp att nå de jämställdhetspolitiska målen och möjliggöra att kommunen som arbetsgivare ser dessa individer som en del av lösningen på den kompetensförsörjningsutmaning de står inför. Inom ramen för ett eventuellt framtida ESF-projekt är jämställdhet en bärande horisontell princip som måste beaktas i projektets alla delar.

### **Samråd**

Berörda medarbetare inom VOF och UTB har tagit del av det material som redovisas för nämnden. I övrigt har inget samråd förekommit

**Samverkan/information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

Det arbete som utförs inom ramen för kompetenskedjor har löpande varit upp för dialog på MBL och samverkansmöten. Samverkan med facklig organisation har också förekommit genom dialogmöten mellan fack och tjänstepersoner vid behov

Integration- och  
arbetsmarknadsförvaltningen

Mikaela Schullström

Beslutet skickas till:

-