



Slutrapport 500- uppdraget

Linköpings Kommun som arbetsgivare



Diarienummer: KS 2018-555
Datum: 2021-01-20
Handläggare: Sonja Erlandsson, HR-direktör
Organisation: Kommunledningsförvaltningen

Innehåll

1	Ärende	4
2	Bakgrund	4
2.1	Platshantering	5
2.2	Måluppfyllelse och resultat	5
2.3	Beräkning av platser	6
2.4	Utmaningar i platshantering	6
2.5	Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen	6
2.6	Leanlink	7
2.7	Idrott och arbetsmarknadsservice	7
2.8	Verksamhetsstöd och service	7
2.9	Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	7
2.10	Kultur- och fritidsförvaltningen	8
2.11	Kommunledningsförvaltningen	8
2.12	Social- och omsorgsförvaltningen	8
2.13	Vidtagna åtgärder 2019-2020	8

1 Ärende

Detta är en uppföljning av det av Kommunstyrelsen beslutade uppdraget, *KS 2018-555*. Uppdraget innebar att antalet arbetsmarknadsanställningar samt utvecklingsplatser inom kommunkoncernen skulle öka med 500 platser 2019-2020 jmf 2018. Dessa nya platser skapades inom kommunens ordinarie linjeverksamhet (arbetsmarknadsanställningar) och inom Idrott och Service (utvecklingsplatser) och en mindre del inom bolagen.

Uppdraget har genomförts. Uppföljningen visar att Linköpings Kommun under 2019 och 2020 har skapat 475 st platser inom ordinarie verksamhet såsom skola, vård och omsorg samt 186 st nya platser inom Idrott och arbetsmarknadsservice dvs totalt 661 platser en ökning med 535 platser jämfört 2018 vilket ligger något över målet 500 st platser. De flesta av platser i ordinarie verksamhet för perioden återfinns inom Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen (285 st) samt Leanlink (99 st). Viljan att ta emot och inställningen hos chefer, fackliga och medarbetare har varit god. Det har funnits en medvetenhet och en vilja att bidra och uppdraget har lyckats genomföras trots Covid19 och en hantering av pandemin.

För att öka mottagandet och säkra ett hållbart arbetsmarknadsåtagande som arbetsgivare inför framtiden är ett antal åtgärder vidtagna. Från 2021 finns antalet arbetsmarknadsplatser som ett nyckeltal under KS mål ”hållbar kompetensförsörjning” och följs därmed upp samt målsätts i samband med den årliga mål- och verksamhetsstyrningsprocessen för varje nämnd. För 2021 är antalet arbetsmarknadsplatser totalt för kommunen satta till 484 platser i nämndernas internbudgetar. En ram för samverkan av utvecklingsplatser och arbetsmarknadsanställningar i kommunen är också tecknad mellan KS som arbetsgivaren och utbildning och arbetsmarknadsförvaltningen. Den tydliggör roller, uppdrag, styrning, uppföljning, finansiering och beställning. Andra åtgärder är exempelvis en informationsfilm riktad till chefer. I den beskrivs det alla fördelar med att ta emot en arbetsmarknadsinsats, det stöd chef och verksamhet erbjuds och en digital introduktion i handledning. Flertalet återkommande besök har också skett ute i verksamheterna och på arbetsplatser i syfte att öka antalet platser.

2 Bakgrund

Linköpings kommun har många högkvalificerade tjänster med krav på högskoleutbildning vilket leder till att personer från utsatta grupper inte är behöriga att söka arbeten som utannonseras. En avslutad gymnasieutbildning är avgörande för att göra individen anställningsbar. Många personer som lever i utanförskap med ekonomiskt bistånd, eller som befinner sig i etableringsprocessen når inte heller den efterfrågade kompetensnivån i närtid.

Linköpings Kommun som arbetsgivare har en viktig roll i att skapa förutsättningar för en minskad segregation och utanförskap. Detta gör vi på flera sätt bla genom att vi erbjuder platser för arbetsmarknadsanställningar. Våra verksamheter har en mycket viktig del i att vi lyckas med detta arbete. Det är arbetsgivarens utgångspunkt att alla verksamheter ska erbjuda en plats

men också att vi ska erbjuda våra chefer och verksamheter ett hållbart arbetsmarknadsåtagande med ett väl utarbetat stöd.

Under 2019 och 2020 har arbetet med att öka antalet arbetsmarknadsplatser genomförts inom ramen för 500 uppdraget – vilket syftade till att skapa 500 nya arbetsmarknadsplatser i kommunen. Våra chefer och medarbetare har gjort en fantastisk insats och deras engagemang har varit avgörande för att klara uppdraget. Nu avslutas 500 uppdraget men kommunens om arbetsgivare fortsätter vårt uppdrag att skapa platser inför 2021 och 2022 för att minska utanförskap och segregation och skapa möjligheter för kommunens medborgare att bli en del av samhället.

2.1 Platshantering

De platser som har tillskapats inom verksamheterna syftar till att ge deltagarna möjlighet att pröva på att vara i verksamheten och arbeta vid sidan av ordinarie medarbetare. Huvudsyftet med arbetsmarknadsplatsen är att skapa kunskap och intresse för ett framtida arbete i Linköpings kommun samt att säkerställa en god handledning till deltagaren för att den ska få stöd att komma vidare till utbildning eller reguljär anställning. Platserna inom Idrott och arbetsmarknadsservice syftar till att deltagarna utvecklar sin aktivitets- och arbetsförmåga mot anställningsbarhet och egen försörjning. För deltagarna i denna kategori krävs ofta en längre tid i sysselsättning med olika former av extra insatt stöd samt språkutveckling. Det är av vikt att arbetsmiljö och arbetsuppgifterna är av reell karaktär för att främja utveckling, delaktighet och motivation. Processer för att kunna förlägga uppdrag inom kommunen till Idrott och arbetsmarknadsservice pågår, dels för att öka deltagarnas delaktighet och bidrag till Linköpings Kommun i reella arbetsuppgifter, men också för att kunna dämpa kostnaderna för verksamhetsuppdraget på Idrott & Service.

2.2 Måluppfyllelse och resultat

Uppdraget till kommunkoncernen var att öka antalet platser under 2019-2020 med 500 st. Av dessa skulle ca 225 st nya platser skapas inom kommunens ordinarie linjeverksamhet och 25 st inom de kommunala bolagen samt 250 inom företrädesvis idrott och arbetsmarknadsservice på två år.

Uppdraget har genomförts.

Uppföljningen visar att Linköpings Kommun under 2019 och 2020 har skapat 475 st platser inom ordinarie verksamhet såsom skola, vård och omsorg samt 186 st nya platser inom Idrott och arbetsmarknadsservice dvs totalt 649 platser en ökning med 535 platser jämfört 2018 vilket ligger något över målet 500 st platser.

De flesta av platser i ordinarie verksamhet för perioden återfinns inom Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen (298 st) samt Leanlink (111 st). Viljan att ta emot och inställningen hos chefer, fackliga och medarbetare har varit god. Det har funnits en medvetenhet och en vilja att bidra. Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, Leanlink, Idrott och service, Kultur och Fritidsförvaltningen har bidragit stort med en ökning av antal platser.

2.3 Beräkning av platser

En placering på en plats inom ordinarie verksamhet, ska pågå som längst ett år, i specifika fall kan placeringen förlängas med sex månader om deltagaren har, eller ska, påbörja studier. Vissa placeringar har varit under 2-3 månader medan andra har pågått längre än ett år och sex månader, vilket påverkar antal tillgängliga platser.

2.4 Utmaningar i platshanteringen

Det finns utmaningar kopplat till hantering av platser inom ordinarie verksamhet. Primärt rör det sig om svårigheter i matchningsprocessen samt att vissa av arbetsmarknadsplaceringarna blir utifrån individernas behov längre än ett år, vilket gör det svårt för verksamheten att ta emot ytterligare placeringar.

En annan utmaning är att det finns en begränsad möjlighet att ta emot deltagare i arbetsmarknadsåtgärd på grund av att verksamheterna har många nyanställda samt elever/studenter att introducera och handleda. Exempelvis introducerade medarbetare i äldreomsorgen minst en person var under 2018 (ca 1200 medarbetare, 1380 nya att introducera och handleda). Verksamheterna har också ett stort antal APL-praktikanter (APL=arbetsplatslärande) från gymnasiet och den kommunala vuxenutbildningen, i sina verksamheter och belastningen är mycket hög på handledarna.

Målgruppen för arbetsmarknadsinsatser har också ibland ett större behov av handledning på arbetsplatsen än vad arbetsplatsen kan erbjuda. Ordinarie personal har inte utrymme att handleda i den omfattning som deltagaren har behov av. En praktisk aspekt är att flera av våra verksamheter ligger utanför stadskärnan där det i ett fall krävs körkort att ta sig till eller att det tar ca 45 minuter med buss och dessa platser är svårmatchade.

Under senare delen av 2019 och 2020 har självklart pandemin varit en stor utmaning. Men trots det har kommunen lyckats med att leverera antalet arbetsmarknadsplatser.

2.5 Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

UAF har bidragit med totalt 177 st platser 2019 och 121 st platser 2020. De platser som har tillskapats inom Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens verksamheter syftar till att ge deltagarna möjlighet att pröva på att vara i verksamheten och arbeta vid sidan av ordinarie medarbetare. Vissa av uppgifterna som utförs bidrar även till att avlasta medarbetare inom skola och förskola med uppgifter som inte ställer krav på utbildning, dock ersätter de inte ordinarie medarbetare. Exempel på uppgifter som en arbetsmarknadsinsats kan innebära; vara en extra vuxen tillsammans med ordinarie personal, stöd vid påklädning och avklädning i samband med utevistelse, behjälplig med pyssel och aktiviteter ta fram och plocka undan material, avlastning vid måltid (duka och plocka bort), resurs rastvärd, resurs bussvakt, biblioteks- och cafeteriavärd, postutdelning samt kopiering och sortering.

Verksamheterna har ett stort antal APL-praktikanter (APL=arbetsplatslärande) från gymnasiet och den kommunala vuxenutbildningen, i sina verksamheter

och belastningen är hög på handledarna. Totalt var det 370 APL-placeringar från barn- och fritidsprogrammen 2019 och antalet kommer under 2020 att öka ytterligare.

2.6 Leanlink

Leanlink har totalt bidragit med 57 platser under 2019 och 54 platser 2020. Inom vissa verksamheter förlängs insatsen längre tid än ett år, vilket bidrar till färre nyinkomna platser. Det finns också verksamheter som har svårt att ta emot deltagare på grund av verksamhetens uppdrag, exempelvis psykiatriboenden. Det finns även begränsad möjlighet att ta emot deltagare i arbetsmarknadsåtgärd på grund av att verksamheterna har många nyanställda samt elever/studenter att introducera och handleda. Exempelvis introducerade medarbetare i äldreomsorgen minst en person var under 2018 (ca 1200 medarbetare, 1380 nya att introducera och handleda). De framtagna platsprofilerna har utformats utifrån verksamhetens förutsättningar och möjligheter. Vilket har inneburit att några har varit inriktade mot omvårdande uppgifter, deltagaren har gått bredvid sin arbetsplatshandledare för att skapa intresse för- och få en bild av yrket. Andra platser har inneburit resurs i kök eller vid sociala aktiviteter. Exempel på uppgifter som en arbetsmarknadsinsats kan innebära är; resurs i kök, resurs daglig verksamhet, resurs sociala aktiviteter, resurs städ, resurs vårdboende (delta i omvårdningsuppgifter med handledning).

2.7 Idrott och arbetsmarknadsservice

Under 2019 har verksamheten optimerat sin verksamhet genom samnyttjande av befintlig personal, lokaler och maskinpark, detta för att kunna ta emot fler deltagare inom samma verksamhetsuppdrag. Arbete med att få ytterligare kommunala verksamhetsuppdrag som grund för verksamheten pågår. Idrott och Service bedriver insatser genom verksamhetsuppdrag initierat och bekostat av arbetsmarknadsnämnden. Idrott och arbetsmarknadsservice har bidragit med totalt 52 platser 2019 och 134 platser 2020.

2.8 Verksamhetsstöd och service

Verksamhetsstöd och service har bidragit med 2 platser under 2019 och 4 platser 2020. En platsprofil har haft inriktning ”resurs film, textning och administration” på HR-service, samt en ”resurs arkivassistent” på stadsarkivet. Kontakt Linköping har två personer inom sin verksamhet.

2.9 Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har bidragit med 3 platser under 2019 och 5 platser 2020. Exempel på uppgifter som en arbetsmarknadsinsats kan innebära är; resurs arkivering och resurs administration. Förvaltningen har lagt mycket tid och resurser på att introducera och handleda nyexaminerade/erfarna nyanställda samt praktikanter från universitetsutbildningar då det periodvis varit svårt att rekrytera medarbetare med längre och relevant erfarenhet. Detta gör att det finns en begränsad möjlighet att ta emot deltagare i arbetsmarknadsåtgärder. Inom förvaltningen är det få arbetsuppgifter som går att konkretisera till praktikplatser inom 500-uppdraget. En något ökad möjlighet kommer vi att få i och med att vi nu har en

permanent vaktmästare på plats som kommer att kunna vara arbetsplatshandledare.

2.10 Kultur- och fritidsförvaltningen

Kultur- och fritidsförvaltningen har bidragit med 20 platser under 2019 och 16 platser under 2020. Friluftsmuseet Gamla Linköping har bidragit med 7 av platserna, Stadsbiblioteket, tillsammans med närbiblioteken 5 platser samt Kulturscener- och ungdom 8 av platserna. Förvaltningen har bidragit med 3 platser mer än fördelningen (17 platser). Exempel på uppgifter som en arbetsmarknadsinsats kan innebära är; resurs arkivering, resurs vaktmästeri och trädgård, resurs lokalvård och trivselskapande, resurs bildhantering, resurs städ, vaktmästeri och café, resurs djurskötsel och vaktmästeri, resurs sortera och ställa upp böcker samt medier.

2.11 Kommunledningsförvaltningen

Kommunledningsförvaltningen har bidragit med 2 platser under 2019 och 1 plats 2020. En plats har varit på den administrativa staben, där placeringen har varit i receptionen som resurs service och underhåll. Den andra platsen var på Överförmyndarenhetens som resurs administration, uppgifter som ingått; arkiv, enklare administration samt service. Två platser har anmälts in under 2020 men inte kunnat genomföras på grund av rådande pandemi.

2.12 Social- och omsorgsförvaltningen

Social- och omsorgsförvaltningen har bidragit med 3 platser under 2019 och 9 platser 2020. En plats på Hagdahlska seniorcenter med inriktning resurs IT och teknik. De andra två platserna har varit på Bostadsenheten, med inriktning resurs flytt, städ och inredning.

Utöver arbetet på förvaltningen så pågår också ett aktivt arbete med att ställa högre krav i SOF avtal med kommunens utförare att ta emot personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

2.13 Vidtagna åtgärder 2019-2020

Ett hållbart arbetsmarknadsåtagande förutsätter en professionell hantering och organisation, tydliga roller och uppdrag och ett väl utarbetat stöd för chefer och verksamheter. För att säkra detta antogs därför under 2018 en riktlinje för ett hållbart arbetsmarknadsåtagande. Med denna som utgångspunkt har arbetet utvecklats och ytterligare vidtagna åtgärder är bland annat:

- From 2021 finns antalet arbetsmarknadsplatser som ett nyckeltal under KS mål ”hållbar kompetensförsörjning” och följs därmed upp samt målsätts i samband med budgetprocessen för varje nämnd. För 2021 är antalet arbetsmarknadsplatser totalt för kommunen satta till 484 platser i nämndernas internbudgetar.
- En ram för samverkan av utvecklingsplatser och arbetsmarknadsanställningar i kommunen är också tecknad mellan KS som arbetsgivaren och utbildning och arbetsmarknadsförvaltningen. Den tydliggör roller, uppdrag, styrning, uppföljning, finansiering och beställning.

- Andra åtgärder är exempelvis en informationsfilm riktad till chefer. I den beskrivs det alla fördelar med att ta emot en arbetsmarknadsinsats, det stöd chef och verksamhet erbjuds och en digital introduktion i handledning.
- Flertalet återkommande besök har också skett ute i verksamheterna och på arbetsplatser i syfte att öka antalet platser.
- En digital introduktion i handledning har tagits fram som erbjuds varje arbetsplatshandledare inför mottagande av deltagare. Arbetsplatshandledaren erbjuds även två föreläsningar som kompetensutveckling under 2019, en kring mångfald och integration samt en kring "personen bakom diagnosen". Pga rådande Pandemi situation erbjuds handledarna en digital föreläsning under 2020. Temat var handledarverktyg- att leda i språkutveckling.

Utöver dessa åtgärder har också två ansökningar lämnats in och beviljats till ESF. De godkända ansökningarna innebär att Linköpings Kommun under 9 månader tillsammans med länets 13 kommuner, AF samt regionen kommer bedriva en förstudie om *"hur vi säkrar den framtida kompetensförsörjningen i Östergötlands kommunala verksamheter och samtidigt möjliggör för potentiella medarbetare att få hållbara anställningar i våra verksamheter"*. Den slutrapport som skrivs kommer ligga till grund för skapa väl underbyggda projektansökningar till ESF kommande programperioden år 2021-2027