

# Tertialrapport projekt SamTeam

## Bakgrund:

Syftet med SamTeam är:

- att se över och vidareutveckla samverkan internt inom Burlövs kommun vad gäller kompetensförsörjningsuppdraget kopplat till utbildning och arbete för sökande samt kopplat till kommunens egen kompetensförsörjning.
- att se över och vidareutveckla samverkan mellan Burlövs kommun och Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan utifrån nya förutsättningar. En vidareutvecklad samverkan skall ge en ökad förståelse för varandras insatser, arbetssätt, metoder och målgrupper.
- att underlätta flödet mellan Burlövs kommun, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.
- att genom vidareutvecklad samverkan mellan parterna, Burlövs kommun, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, verka för långsiktig kompetensförsörjning för arbetsgivare.

Målet med en vidareutvecklad samverkan mellan parterna är att fler invånare skall nås av rätt utbildning med rätt stöd utifrån behov hos såväl sökande som arbetsgivare.

Den sökande skall uppleva ett bättre, mer sammanhållet, individuellt stöd som ett resultat av en vidareutvecklad samverkan mellan Burlövs kommun, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

## Arbetet under våren 2021:

Under våren 2021 låg mycket av projektets fokus internt inom Burlövs kommun.

För att kommunen skulle kunna bli en mer sammanhållen och tydlig samverkanspart externt, behövdes en intern genomlysning först, för att tydliggöra vilka behov och eventuella förbättringsområden som fanns internt.

Från det att projektet startade och under hela 2021 var Arbetsförmedlingen under omorganisering. Därför gjordes tidigt bedömningen att det var klokare att inledningsvis avvakta mer konkret samverkansarbete med externa parter, till dess att Arbetsförmedlingens omorganisering kommit längre och till dess att en kommunal intern genomlysning gjorts.

Under hela året har coronapandemin varit en försvårande faktor. Naturliga möten, samtal och kontakter har behövt styras om från fysiska möten till digitala. Arbetet har pågått likväl, men andra former för samtal och möten har krävts, vilket emellanåt gjort att saker tagit mer tid än inledningsvis beräknat. En annan förlust med ett mer digitalt arbetssätt, är de spontana direkta kontakter som sker på plats på arbetsplatserna i normalläge, och det kan inte digitala verktyg kompensera för.

På grund av pandemin och dess försenande effekter på projektarbetet, gjordes i slutet av våren en ansökan om förlängning av Projekt SamTeam med sex månader. Ansökan om förlängningen beviljades före sommaren och innebar att Projekt SamTeam pågår till och med den 31 mars 2022.

## Arbetet under hösten 2021:

Kompetensförsörjningsuppdraget omfattar såväl invånarperspektivet – att invånare skall ges möjlighet att med stöd utifrån behov kunna stärka sin position på arbetsmarknaden genom studier och/eller arbete – som arbetsgivarperspektivet – att möta arbetsgivares efterfrågan på medarbetare med rätt kompetens.

Inledningsvis under projektet, genomfördes intervjuer med medarbetare och ledningsfunktioner för att få en klarare bild av hur samverkan kring invånare som behöver stöd för att komma i studier eller i arbete ser ut, vilka utvecklingsområden och behov som finns för att samverkan skall bli ännu bättre.

## **Intervjuer med arbetsgivare/branchföreträdare**

Under hösten 2021 genomfördes intervjuer med arbetsgivare inom olika branscher och verksamhetsområden för att få en bild av hur kompetensförsörjningsbehovet ser ut i de olika branscherna just nu och på sikt, vilka utbildnings-/kompetenskrav som behövs för att man skall kunna arbeta inom de olika branscherna och vilka utmaningar man ser för att kunna tillgodose de kompetensförsörjningsbehov som finns.

Intervjuer genomfördes med 15 olika branschföreträdare inom handel, bygg, industri, logistik/transport, tjänster till företag samt med företrädare inom vård- och omsorg, förskola och grundskola. Tillsammans med näringslivssamordnarna inom Burlövs kommun, identifierades de fem största branscherna i kommunens geografiska område. Därtill lades de mest personaltäta verksamheterna inom Burlövs kommuns egen organisation, då kommunen själv är en av de största arbetsgivarna.

I intervjuerna framkom att det råder svårigheter kring kompetensförsörjningen hos många arbetsgivare, och att det är brist på en mångfald olika yrkeskategorier. Gensvaret från de arbetsgivare som intervjuades var mycket gott, och visade att det finns ett stort intresse för att diskutera kompetensförsörjningsfrågor, och det anses angeläget att dessa frågor förs högre upp på agendan.

15 intervjuer ger långt ifrån en heltäckande bild av hur det ser ut vad gäller kompetensförsörjningsbehoven, men det gav viktiga indikationer på vad som skulle behöva undersökas vidare. En möjlighet skulle kunna vara att använda metodiken i större skala på regelbunden basis i kompetensförsörjningsarbetet.

## **Organisatoriska utvecklingssteg**

I de intervjuer med medarbetare och ledningsfunktioner som genomfördes inom projektet under våren 2021, framkom behov av närmare samverkan mellan yrkeskategorier/funktioner i Burlövs kommun som arbetar med olika delar av kompetensförsörjningsuppdraget på olika ställen i organisationen.

Under hösten 2021 gjordes en rad organisatoriska utvecklingssteg, så att samverkan kring elever/deltagare där funktioner från båda förvaltningarna är involverade, skulle kunna utökas och vidareutvecklas.

En rad olika fora infördes där funktioner vid båda förvaltningarna, Komvux/Gymnasieenheten vid Utbildnings- och kulturförvaltningen samt Arbete & Försörjning vid Socialförvaltningen, deltog. Trepartssamtal infördes, där studie- och yrkesvägledare, arbetsmarknadssekreterare och socialsekreterare deltar tillsammans med aktuell elev/deltagare. Dessa trepartssamtal genomförs vid behov, så att arbetet kring eleven/deltagaren kan löpa smidigare och mer sammanhållet.

En samverkansgrupp infördes. I denna grupp ingår också studie- och yrkesvägledare, arbetsmarknadssekreterare och socialsekreterare. Denna grupp träffas en gång per månad för att diskutera hur samverkan mellan de två enheterna fortlöper och fungerar. Gruppen kan också ta fram förslag till vidare utveckling av samverkan. Ärenden som behöver tas vidare för beslut, går sedan vidare till en förvaltningsövergripande ledningsgrupp.

En gång i månaden sammanträder också en gemensam ledningsgrupp. Här ingår enhetscheferna för Komvux/Gymnasieenheten och för Arbete & Försörjning, biträdande rektor för Komvux/Gymnasieenheten, förste socialsekreterare och samordnare vid Arbete & Försörjning. Här följs det gemensamma samarbetet upp, och ärenden från samverkansgruppen behandlas och beslutas.

Två gången per år hålls också gemensamma halvdagskonferenser för medarbetare vid

Komvux/Gymnasieenheten och Arbete & Försörjning. Syftet med dessa konferenser är att tillsammans träffas för diskussioner, för att uppdatera varandra och för att tillsammans få kunskapspåfyllning om olika gemensamma områden.

Dessa nya fora infördes under hösten och fortsätter nu inom ordinarie verksamhet.

Utöver detta startade regelbundna och samlade avstämningar med förvaltningsledningarna för Utbildnings- och kulturförvaltningen och Socialförvaltningen. Vid dessa möten närvarade verksamhets- och förvaltningschefer, enhetschefer samt näringslivssamordnare.

Burlövs kommun har under hösten löpande deltagit i samverkansmöten med Arbetsförmedlingen såväl på strategisk som på operativ nivå. Samverkan i dessa forum har hittills haft svårt att utmynna i mer konkret utveckling.

## **Sammanfattning**

Sammanfattningsvis har projektet kartlagt behov – behov som har koppling till individens/deltagarens/elevens behov av att stärka sin position på arbetsmarknaden genom studier eller arbete och behov som har koppling till arbetsgivarens behov av att hitta medarbetare med rätt kompetens.

Parallellt med behovskartläggningen har arbete pågått för att försöka möta de behov medarbetare och ledningsfunktioner har angivit, så att utmaningarna i kompetensförsörjningsuppdraget än bättre skall kunna mötas. Därtill har löpande samverkan med myndigheter som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan skett för att titta på hur kompetensförsörjningsfrågorna kan hanteras gemensamt i en omvärld som ständigt rör på sig och förändras.

Undervägs, samtidigt med kartläggningen - har samverkan i nya konstellationer kunnat testas och prövas. Utgångspunkten har under hela projektiden varit de reella behov som medarbetare har i sin vardag. Medarbetarna har också själva varit delaktiga i att utmejsla vilka fora som skulle behövas för att ytterligare underlätta i vars och ens dagliga uppdrag. De nya organisatoriska utvecklingsstegen är därför någonting av två enheterna har byggt tillsammans.

Projekt SamTeam har såhär långt kommit en bra bit på väg mot en mer sammanhållen hantering av kompetensförsörjningsuppdraget. Många behov har kunnat kartläggas och de första stegen har kunnat tas mot en ökad samverkan i vardagen.

Men kompetensförsörjningsuppdraget är ett stort och komplext område. Med fördel skulle det organisatoriska/strukturella arbetet kunna kopplas samman med mer praktiskt operativt arbete direkt vänt till deltagare/elever. I slutet av 2021 påbörjades därför diskussioner med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan om att tillsammans ansöka om ett nytt projekt, SamTeam 2.0, som en fortsättning på och en fördjupning och breddning av det arbete som inom detta projekt har påbörjats.

Arlöv 220214

Johanna Segercrantz