

Falu kommun
Tillväxtrådet

Sammanträdesprotokoll
Sammanträdesdatum
2016-06-01

Plats och tid

Ett Fyrfaldigt Leve, Kaserngården 4, kl. 14:00 – 17:00

Närvarande ledamöter:

Jonny Gahnshag, Ordförande
Kristina Haggren, ersättare
Verinoca Zetterberg, M
Kerstin Öhrn, Högskolan Dalarna
Erik E Eriksson, M
Camilla Sparring, MP
Magdalena Nord-Omne, Magasinet
Mikael Mårtengård, Dalahus
Linda Norén, MoS

Föredragande:

Jan Sundqvist, AF
Caroline Hæffner, AIK, MoS
Maria Adelsten Jonsson, Ett Fyrfaldigt
Leve

Övriga:

Pia Larshans Bodare, AIK
Elisabeth Lundgren, AIK
Cecilia Berg, Hållbarhetsstrateg
Karin Hansson, sekreterare

Ej närvarande:

Tomas Ahlbäck, Nordea
Andreas Kahr, ManPower
Margaretha Åslund, MoS
Mikael Rosén, KS
Johan Boberg, Edita Boberg
Karin Ringsby, Ringsby & Partners
Dan Nygren, Kommundirektör
Hans Liljeberg, Landstinget
Maria Jonsson, AIK
Johan Svedmark, Gymnasiechef
Arne Holmström, AF
Antonis Kassitas, AF

Underskrifter

Ordförande

Jonny Gahnshag

Sekreterare

Karin Hansson

§ 1 Sammanträdet öppnas

Ordförande Jonny Gahnshag hälsar alla välkomna och förklarar mötet öppnat.

Temat för dagens möte är Kompetensförsörjning

- Hur möter vi glapp mellan arbetsmarknadsbehov och kompetens?
- Är inkludering vår tids viktigaste tillväxtfråga?

Maria Adelsten Jonsson, Ett Fyrfaldigt Leve hälsar välkommen till företagets lokaler och ger en kort presentation. Företaget har sju anställda och arbetar med företagsprofilering i hela Sverige, men främst i Falun och Borlänge.

§ 2 Nuläge och prognos

Jan Sundqvist, Arbetsförmedlingen (AF)

Det brinner på Dalarnas arbetsmarknad!

Det finns flera lediga platser än människor som kan söka dem!

- Vad kan vi göra åt det?
- Hur ska vi samarbeta och hitta lösningar i frågan?

I Dalarana har det i princip inte varit någon tillväxt sedan 2010, medan Sverige i stort hittills gått bra. Trots detta råder en stor efterfrågan på arbetskraft på grund av bland annat generationsskiftet.

Ett stort tillskott på personer har de senaste åren kommit till Sverige och Dalarna i och med den ökade flyktinginvandringen. Vi i Dalarna måste förhindra att dessa nyanlända personer flyttar härifrån när de får sina uppehållstillstånd. Arbeten måste ordnas för att nyanlända ska stanna i Dalarna! Flertalet nyanlända kommer statistiskt sett att välja att flytta till större städer om de inte erbjuds arbete i Dalarna. Om Dalarna tappar i befolkning kommer det att på sikt att få konsekvenser för alla invånare i länet.

Arbetslösheten bland svenskfödda i Dalarna är liten, under 5 %, medan de utrikesföddas arbetslöshet skjuter i höjden. I Avesta 57 %, Falun 23 %, Borlänge 36 %, riket 21 % och Dalarna 32 %. Ungdomarna håller på att ta slut, arbetslösa svenskfödda ungdomar finns knappt att anställa...

Svenskfödda ungdomar som har arbetat utomlands är värdefulla på arbetsmarknaden då de har skaffat sig en rad kompetenser men nyanlända personer som verkligen arbetat utomlands är inte lika värdefulla...

Malung-Sälen är den region i Sverige som visar bäst resultat när det gäller anställningar. Skistar och Fiskarheden är några av de stora företag som tidigare tvingast söka kompetens utomlands. Nu finns kompetensen i Sverige i och med de nyanlända.

Vad är det då som gör att Malung-Sälen blir så framgångsrika?

Svaret är ett utbrett samarbete mellan kommun, näringsliv och arbetsförmedling.

Arbetsförmedlingen har genomfört en kompetensinventering bland nyanlända med uppehållstillstånd, denna uppdateras en gång i månaden. Av ca 2 500 nyanlända i Dalarna har ca 1 500 förgymnasial utbildning, ca 500 gymnasial utbildning, ca 500 eftergymnasial utbildning och 6 personer har forskautbildning. Dessa kompetenser måste tas tillvara!

Två gånger om året gör arbetsförmedlingen en prognos för arbetsmarknadens utveckling den närmaste tiden. Prognosen bygger på intervjuer med både privata och offentliga arbetsgivare. I Dalarna har 500 arbetsställen/arbetsgivare intervjuats: Flertalet av dessa säger att de har behov av att anställa men att det inte finns någon som de kan anställa...

1/3 av alla företag i Dalarna behöver anställa inom kort.

Handel, bygg och industri (utöver stålindustrin) företagstjänster och reklam är områden som behöver arbetskraft. Dalarnas byggnadsarbetare har ett gott rykte både i och utanför Sverige. Byggnadsarbetarna har dock tagit slut...

På byggområdet behöver vi hjälp utifrån, ev. Polen...

I dagsläget är ¼ av alla ingenjörer över 55 år...

70 % av arbetsgivarna inom offentlig sektor säger att det inte går att hitta arbetskraft...

Ex. på områden som har problem att hitta anställningsbara personer är vård och omsorg och socialsekreterare. En ökning med 10 000 åttioåringar är att vänta inom 15 år. Har vi beredskap för detta?

Idag vill kommuner och företag samarbeta med Arbetsförmedlingen men tyvärr allt för ofta utan större framgångsresultat...

Ex. jag vill anställa en murare, det finns inte, men det finns flera byggare med murarutbildning. Undersköterskor går ej att hitta men personer med omvårdnadskompetens finns.

En precis jämförelse mellan yrken i olika länder är svårt. Det är lättare att jämföra kompetenser än yrken för att få till en matchning i arbetsförmedlingens system.

Företagarna som söker arbetskraft måste precisera vilken kompetenser de behöver istället för att ange yrken för att lyckas få till en matchning i arbetsförmedlingens system.

Kraven är idag ofta för stora på en perfekt matchning mot yrken. De flesta nyanlända personer behöver en finslipning på en arbetsplats för att "passa in", språkpraktik. Ofta är det brister i just svenska språket som kan vara ett hinder för anställningar/praktikplatser. Krångliga regelverk är ett annat hinder sett utifrån arbetsgivanas perspektiv. En lathund har efterfrågats från företagare när det gäller hur det fungerar med praktikplatser och anställning av nyanlända. Finns bidrag att söka etc. Regelverket uppfattas ofta som svårbegripligt och många företagare väljer därmed att inte anställa...

En annan faktor som kan hindra nyanlända personerna från att praktisera kan vara att de faktiskt får mindre betalt än om de går hemma utan praktik... Regelförändringar måste till!

Utmaningar i Falun:

- Vård och omsorg, ett ökat antalet äldre inom de kommande 15 år
- Ingen generell arbetskraftsbrist men stora bristen inom många specifika yrken och

branscher

- Ta vara på kompetens bland nyanlända, ”marknadsför” dem som har efterfrågad kompetens.
- Bryt trenden inom handeln, tillgänglighet, etableringar.

En speciell etableringsgrupp (Antonis Kassitas i spetsen) på arbetsförmedlingen i Falun jobbar med de nyanlända mot arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen uppmanar idag många arbets sökande att själva kontakta företagare som de skulle kunna tänka sig att arbeta hos.

§ 3 Workshop – Är inkludering Faluns viktigaste tillväxtfråga?

Cecilia Berg

Utmaningar

- Demografisk utveckling- färre barn per vuxen, längre livstid= åldrande befolkning
- Generationsväxling- jobbtillväxt större än befolkningstillväxt
- Omflyttning av unga till större städer
- Internationella migrationströmmar
- Ökad psykisk ohälsa bland unga- unga vuxna

Prioritering

- Snabb övergång från utbildning till arbetsmarknad, förmåga att attrahera, behålla, utveckla kompetens
- Lokala stödsystem (bygglov, relationer, lärande, matchning, delning)
- Inkludering, ny syn på arbetskraften som en resurs inom kompetensförsörjning

Segment:

- Lågutbildade svenskar med kort arbetslivserfarenhet
- Nyanlända med låg utbildning och kort arbetslivserfarenhet
- Nyanlända/utrikesfödda med hög utbildning
- Funktionshindrade
- 55+

I gruppdiskussion ska ni fokusera på segmenten nyanlända med låg respektive hög utbildning utifrån frågeställningarna:

1. Vad behövs här i Falun, just nu?
2. Vad kan och bör prioriteras?
3. Hur kan vi samverka för hållbara lösningar?

Sammanfattning av gruppdiskussionerna

Tillväxtrådet konstaterar att insikten om att Falun behöver de nyanlända mer än de behöver oss måste förankras.

- Falun som stad och de möjligheter som erbjuds här måste marknadsföras bland de asylsökande.
- Vi måste få dem att vilja stanna kvar här när de fått sitt uppehållstillstånd.
- De flesta nyanlända är fullt arbetsföra och besitter många eftertraktade kompetenser.
- Vi måste bli snabbare på att nyttja arbetsförmågan hos de utrikesfödda.
- De nyanlända som väljer att bosätta sig i Falun kommer även att bli en köpstark grupp i samhället.

Tillväxtrådet anser att samarbetet mellan arbetsförmedlingen och företagare som har behov av nyanställningar måste förbättras och metoderna för att hitta rätt kompetenser förfinas och förenklas.

- Urvalet av arbetssökande personer måste effektivt kunna sållas hos arbetsförmedlingen. Arbetsgivare vill ha ett så tidseffektivt anställningsförfarande som möjligt och ändå hitta rätt person för jobbet. Arbetsgivarna vill som regel ha ett mindre utbud av sökande personer som verkligen är intresserade och kompetenta för ett potentiellt jobb. -Ett motkrav är att arbetsgivarna måste vara mera specifika i sina kompetenskrav.
- Företagarnas förtroende för arbetsförmedlingens förmåga att kunna hjälpa måste återvinnas. En viss misstro mot arbetsförmedlingen finns idag.
- Det behövs enklare arbeten. Vi kan börja tänka "frigöra kompetens" istället för att "jaga kompetens". I vissa fall är språket det enda hindret.
- Praktikplatser för omvårdnadsstudenter saknas. Redan anställda är så pressade i tid så det är svårt att ta hand om praktikanter. Detta måste lösas för att få flera personer i jobb!
- En inventering efterfrågas kring vad ex. småföretagarna behöver ha hjälp med? Ev. finns uppgifter som företagen inte är beredda att anställa för men som ev. en praktikant skulle kunna utföra och samtidigt ges möjlighet att lära sig svenska på köpet.

Idag sker mycket arbete på olika håll men det blir ingen slutprodukt. Tillväxtrådet anser att ett samverkansmöte behöver ordnas med berörda: Kommunen, arbetsförmedlingen, högskolan, AIK och HR m.fl. för att systematisera vem som gör vad.

- Vi behöver samverkansmål och en effektiv process. Vem håller i taktpinnen? Vem har vilket uppdrag? Gör vi rätt saker?
- Hur når vi ett resultat, nyanlända i arbete?
- Hur arbetar man med validering. Vem tar kostnaden för en validering? AF? Valideringen måste vara flexibel.

Tillväxtrådet anser att det krävs en ökad öppenhet och vilja hos arbetsgivare att anställa nyanlända.

- Ändring av attityder krävs för att få nyanlända i arbete. I Dalarna sker rekrytering ofta utifrån nätverk. De nyanlända har inget nätverk och detta är ovant för arbetsgivarna.
- Arbetsgivarna måste tänka om! Om arbetsmarknaden såg annorlunda ut kunde även flera med speciella behov anställas i större utsträckning.
- Flera företagare skulle kunna dela på nyanländas anställningar för att visa för företagare att invandrare är ok och få bort fördomar, samt ge de nyanlända en trygghet ett första arbete.

Förenklingar i regelsystemen diskuterades. Man uppfattar regelverket som svårbegripligt både ur ett företagarperspektiv och som enskild arbetstagare.

- För att underlätta för företagare att kunna/vilja anställa nyanlända personer måste reglerna och administrationen kring anställningsförfaranden och praktikplatser förenklas och tydliggöras.
- Det måste bli en enklare och tydligare administration för arbetsgivare som tar emot praktikanter eller anställer personer med anställningsstöd.
- Nyanlända måste själva ges möjlighet att erbjuda sin kompetens på arbetsmarknaden och ta anställningar. Driftiga personer får inte hämmas av absurda regler.
- Många av de nyanlända har erfarenhet av entreprenörskap men regelverket försvårar entreprenörsetablering.

§ 4 Tankar och planer kring kartläggning av kompetensbehov i Falun

Caroline Haeffner, Kompetenslots, AIK och Näringslivskontoret
Linda Norén, Näringslivskontoret

Caroline arbetar med matchning och kompetensförsörjning.

För att kunna skapa bra matchningar måste företagarna tydligt beskriva, vilka behov de har, hur kan vi hjälpa till med kompetensförsörjning och anställning? Vilka metoder ska användas? Matchningen måste bli bättre med de verktyg vi har. I mångt och mycket går arbetet ut på att skapa relationer med företagare.

Elever från vuxenutbildningen matchas mot företag eftersom företagen inte känner till att kompetensen finns tillgänglig. Detta är i nuläget en småskalig verksamhet. Många motiverade utrikesfödda väljer i många fall ett arbete som ligger långt under deras kompetens bara för att få en chans att komma ut på arbetsmarknaden.

Nyligen genomfördes en framgångsrik matchning tillsammans med Semper. En

kravprofil skrevs ihop, ett urval gjordes. Fyra personer valdes ut och intervjuades. En person valdes nyligen ut och anställdes framgångsrikt! Anställningen fick en viral spridning i sociala medier.

§ 5 På gång i temat: ”Hur svårt kan det vara”

Linda Norén, Maria Adelsten Jonsson

Linda: Vad kan vi göra för att stödja och hjälpa en nyanländ? Hur svårt kan det vara? Jag måste börja hos mig själv. Språket är en barriär, hörs från många håll... Språkpraktik kan vara en lösning.

Ett Fyrfaldigt Leve är ett av flera företag som matchats ihop med en nyanländ i syfte att ge språkpraktik. Ett fyrfaldigt Leva har i dagsläget ingen möjlighet att erbjuda något arbete utan endast hjälpa till med personlig utveckling och fungera som ett steg på vägen att komma vidare i det svenska samhället. Språkpraktiken fungerar under flexibla former några timmar varje vecka då det passar bägge parter. Den somaliska kvinnan, Amina deltar vid vissa kundträffar, deltar vid fika, luncher m.m.

Maria: Vi gillar att ha henne här, vi saknar henne när hon inte är här. Vi skrattar och lär om varandras kulturer varje gång vi ses.

Hur svårt kan det vara, är lätt och kan rekommenderas!

Ordnat genom AlphACE ett utbildnings- och matchningsföretag som arbetar med att få ut människor på arbetsmarknaden. Enkel administration.

Linda: Ledningsgruppen på miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen på Falu kommun har tagit beslut om att öppna dörren för ett i dagsläget okänt antal personer. Projektet kommer att innebära endast språkcoachning för vissa och ett potentiellt arbetstillfälle för andra. Detta är ett sätt att hjälpa personer att bygga nätverk och ge referenser. Helt enkelt testa varandra. Målet är att bli en förebild, att kunna säga så här gör vi i Falun!

§ 6 Presentation av ”Valfrihet inom vuxenutbildningar i Falun”

Elisabeth Lundgren, Vuxenutbildningen AIK

Lärandet har flyttat ut på arbetsmarknaden vilket ställer krav på arbetsplatserna i form av handledarkompetens och tidsresurs för elever. Denna typ av utbildning ger fler elever möjlighet att slutföra en påbörjad utbildning. Är utbildningen helt och hållet teoretisk så fungerar det inte för alla. Ska vi inkludera eller inte?

Den gymnasiala delen har arbetat med upphandlingar av ett valfrihetssystem vilket träder i kraft 1 jan 2017. Vad innebär detta för faluborna?

Vuxna ges en möjlighet att få välja utbildning efter behov och önskemål. Dessutom har sökanden möjlighet att välja vem som ska utföra utbildningen. Eleverna söker till ett specifikt utbildningsföretag. Idag finns 10 utbildningsföretag. Förutsättningar och öppenhet finns för att etablera fler utbildningsföretag. Det gymnasiala lärandet flyttar ut på arbetsplatserna eftersom det är där jobbmöjligheterna finns!

Om det finns en ”grupp” individer med samma önskemål om en specifik utbildning så drar jobbet igång med att hitta ett företag som kan utveckla en utbildning som motsvarar önskemålet. Exempelvis: efterfrågan från byggbranschen är i dagsläget stort och verksamheten hoppas på ett samarbete med ett utbildningsföretag inom området.

Idag studerar 863 vuxna studenter i åldrarna 20-64 år. Det finns lärlingar inom bageri & konditori, barnskötare, undersköterskor, kock & servitör, butik & handel m.m. Hetast just nu är en utbildning för maskinförare. Alla får jobb! Största söktryck är inom vård och omsorg (70 % av tiden följer eleven en handledare på arbetsplatsen).

En begränsning i valfrihetssystemet är att vi bara kan erbjuda de platser vi får fram. Platser skapas utifrån behov och efterfrågan.

§ 7 Övrigt

Kock & restaurangutbildningar

Camilla Sparring

Camilla berättar om omtaget som gjorts gällande kock och restaurangutbildningen ECOLE i Falun.

Den senaste tiden har uppfattningen varit att utbildningen inte lever upp till den standard som krävs av branschen. För att hindra en nedläggning har flera restaurangägare och andra i branschen sammankallats för att skapa en förståelse för konsekvenserna av en ev. nedläggning. Alla måste samverka för att nå resultat.

Kommunens kök m.fl. skriker efter arbetskraft, det fattas 300 personer i restaurangbranschen i Sälen. Det finns inte kockar...

I Falun har branschen själva gjort valet att kliv in och hjälpa till att skapa en framgångsrik restaurangutbildning. Kommunens alla förvaltningar samarbetar med branschen. Kostenheten, näringslivet, landstinget, restaurangägare m.fl. Hur ska vi tillsammans få restaurangeleverna i Falun att lyckas motsvara behoven efter 3 års utbildning?

Ändringar och förbättringar har genomförts och ECOLE kommer att

marknadsföras under nytt namn, Falu restaurangakademi!

Detta är ett vinnande koncept som andra rekommenderas ta efter!

Branschen marknadsför sin egen bransch # framtidsjobb.

Falun Walk of Art

Magdalena Nord-Omne, Magasinet

Magdalena informerar kort om vad som kommer att ske under sommaren. Falu walk of Art är ett projekt i samarbete med Falu kommun, Magasinet och Centrala Stadsrum. Svenska kyrkan finansierar projektet och är projektledare.

Falun Walk of Art kommer att pågå mellan 20 juni-8 juli. Projektet är ett integrationsprojekt med krav på att hälften av deltagarna ska vara nyanlända, andra hälften estetelever från Falu kommun.

För två år sedan skapades ett projekt för 10-16 elever som fick sommarjobba med att dekorera några offentliga ytor i Falun ex, tunnlar m.m.

I år kommer det att bli 8-12 elever. Uppdraget för året är att dekorera trappen vid Åhléns invid Holmtorget. DIÖS vill även dekorera pelare i Bergströms galleria.

§ 8 Avslutning

Nästa möte kommer att hållas onsdag 14 september.

