

Handläggare
Anna Almén
Telefon: 08-508 35 821**Till**
Arbetsmarknadsnämnden
den 15 december 2015**Ärende 11****Svar på skrivelse om kompetensinventering****Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut**

1. Arbetsmarknadsförvaltningen hänvisar till förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Arjun Bakshi
arbetsmarknadsdirektörChristina Wattjersson
avdelningschef
Jobbtorg StockholmKarin Eriksson-Bech
utvecklingschef**Sammanfattning**

Johanna Sjö (M), Hanna Gerdes (FP), Johan Fälldin (C) och Ofelia Namazova (KD) har till arbetsmarknadsnämnden lämnat en skrivelse angående kompetensinventering inom Jobbtorg Stockholm.

Skrivelsen lyfter frågan om hur Jobbtorg Stockholm ska organiseras och arbeta så att dagens aktuella målgrupper får ta del av den samlade kompetens som finns bland tjänstemännen på sin väg mot arbetsmarknaden. Skrivelsen reser även frågan om vilka kompetensinsatser som behövs för att möta framtida behov.

Förvaltningen redovisar i sitt svar att Jobbtorg Stockholm under hösten 2015 påbörjat arbetet med att ta fram en strategi för kompetensförsörjning. Utifrån analys av målgrupp, uppdrag och behov samt en kartläggning av den befintliga kompetensen får Jobbtorg Stockholm ett viktigt underlag för fortsatt kompetensförsörjningsplanering.

Bakgrund

Johanna Sjö(M), Hanna Gerdes(FP), Johan Fälldin(C) och Ofelia Namazova (KD) har till arbetsmarknadsnämnden lämnat en skrivelse angående kompetensinventering inom Jobbtorg Stockholm.

I skrivelsen beskrivs att utmaningarna ser annorlunda ut framöver för Jobbtorg Stockholms personal. De som tidigare stod närmast arbetsmarknaden har gjort sina insteg och lämnat Jobbtorgens omsorg. De som behöver Jobbtorgens personals engagemang nu står oftare längre ifrån arbetsmarknaden. Det gör att det finns behov av vidgade och delvis andra kompetenser än tidigare. Det finns mycket kunskap och kompetens bland arbetsmarknadsförvaltningens tjänstemän, inte minst bland dem som specialiserat sig på grupper som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden. Nu när behoven förändras är det angeläget att sprida den kunskapen.

Ärendet

En skrivelse har lämnats in till arbetsmarknadsnämnden från Johanna Sjö (M), Hanna Gerdes (FP), Johan Fälldin (C) och Ofelia Namazova (KD) angående kompetensinventering inom Jobbtorg Stockholm. Hur ska Jobbtorg Stockholm organiseras och arbeta så att dagens aktuella målgrupper får ta del av den samlade kompetensen som finns bland tjänstemännen på sin väg mot arbetsmarknaden.

Frågor i skrivelsen

1. Vilka kompetenshöjande insatser behövs bland Jobbtorgens personal för att underlätta för alla som berörs av verksamheten.
2. Vilken kompetens finns redan idag bland medarbetarna som kan användas för att ”train the trainers”, alltså använda befintlig kunskap för att höja kompetensen bland kollegorna?
3. Hur arbetar arbetsmarknadsförvaltningen för att säkra och stärka kompetensen vid Jobbtorgen och hur kan vi arbeta mer effektivt framöver?
4. Vilka möjligheter har medarbetare vid Jobbtorgen idag att stärka sin egen kompetens, men också att dela erfarenheter och kunskap med andra medarbetare?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom utvecklings- och utredningsstaben i samverkan med avdelningschef för Jobbtorg Stockholm och förvaltningens personalstab.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen håller med om att utmaningarna för Jobbtorg Stockholm ser annorlunda ut framöver och att målgruppen och uppdragen förändrats sedan starten av Jobbtorg Stockholm 2008. Aspiranterna som behöver jobbtorgens engagemang står nu oftare längre ifrån arbetsmarknaden. Det gör att det kan finnas behov av vidgade och kanske delvis andra kompetenser bland medarbetarna än tidigare.

Förvaltningen sammanställer varje år en övergripande kompetens- och bemanningsplan som utgör ett underlag för att klargöra rekryteringsbehov på kortare sikt samt eventuellt behov av att minska bemanningen. Förvaltningen kommer under 2016 att utveckla processen med kompetens- och bemanningsplanering på ett mer strukturerat sätt.

Under hösten 2015 har ett arbete påbörjats med att ta fram en strategi för kompetensförsörjning. En handlingsplan håller på att tas fram för de första fyra stegen.



Jobbtorg Stockholm behöver skaffa sig god överblick över de kompetenser som finns i organisationen idag. KOLL är ett kompetensplaneringssystem som arbetsmarknadsförvaltningen använder för att idag kartlägga lärares kompetenser, det vill säga lärarbehörighets- och legitimationsgrundande kompetenser för att i första hand hålla koll på att förvaltningen har legitimerade lärare.

Arbetsmarknadsförvaltningen har för avsikt att utöka användandet av KOLL till medarbetarna inom Jobbtorg Stockholm. I KOLL finns möjlighet att skapa rollbeskrivningar med kompetenskrav för befattningar inom Jobbtorg Stockholm för att tydliggöra krav och kompetenser så att rätt utbildningsinsatser kan planeras framöver.

Vilka kompetenshöjande insatser behövs bland Jobbtorgens personal för att underlätta för alla som berörs av verksamheten.

Under 2016 kommer ett arbete med en ny upphandling av externa leverantörer för Jobbtorg Stockholm att inledas. Som grund för det kommer en fördjupad och aktuell behovsanalys att göras. Det innefattar analys av hur jobbtorgens målgrupper förväntas se ut de kommande åren och vilka behov av insatser som finns. Utifrån det behov som framkommer behöver utredas vad Jobbtorg Stockholm ska utveckla i egen regi och vad som behöver upphandlas hos externa leverantörer.

I detta sammanhang behöver en koppling göras till den kompetenskartläggning som gjorts av jobbtorgens personal och det som kommer fram ur arbetet med handlingsplanen för att ta fram en strategi för kompetensförsörjning. Genom detta arbete kan Jobbtorg Stockholm se vilket behov av kompetensutveckling som finns.

Det som förvaltningen ser redan idag är att målgruppen står längre från arbetsmarknaden och att det finns behov att utveckla insatser. En målgrupp som har ökat de senaste åren är personer med psykisk ohälsa/ utredd eller outredd psykisk funktionsnedsättning. Inget tyder på att målgruppen minskar. Vid sidan av kompetensutvecklingen är det viktigt med fortsatt arbete för att förbättra samverkan med berörda aktörer för att få ut mer av befintliga kompetenser och ta tillvara den kompetens som finns inom stadsdelsförvaltningarna och inom landstinget. Det är även viktigt att ta del av aktuell forskning inom området och skapa förutsättningar för att kunskapen kan användas till att utveckla befintliga metoder och arbetssätt. Metoder för uppföljning och analys av resultat behöver förbättras.

Vidare är kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan torgen, med andra kommuner och aktörer samt internationellt viktigt. Att utveckla en gemensam beprövad erfarenhet.

Vilken kompetens finns redan idag bland medarbetarna som kan användas för att "train the trainers", alltså använda befintlig kunskap för att höja kompetensen bland kollegorna?

Under 2015 har en kartläggning gjorts över den kompetensutveckling som personalen på Jobbtorg Stockholm tagit del av. Den visar på att en bred och djup kompetens finns bland tjänstemännen. Jobbtorg Stockholm har även för avsikt att inleda ett arbete med att se hur organisationen kan utvecklas till en lärandeorganisation. Detta arbete behöver fördjupas och struktureras för att reella utbyten ska ske.

Jobbtorg Stockholm planerar att vidareutbilda redan utbildade medarbetare i motiverande samtal, MI, för att de i sin tur ska inspirera och stödja sina kollegor att fortsätta att använda metoden.

Hur arbetar arbetsmarknadsförvaltningen för att säkra och stärka kompetensen vid Jobbtorgen och hur kan vi arbeta mer effektivt framöver?

Arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi är igångsatt. Medarbetarsamtalen är ett viktigt verktyg i detta arbete

Vilka möjligheter har medarbetare vid Jobbtorgen idag att stärka sin egen kompetens, men också att dela erfarenheter och kunskap med andra medarbetare?

Det finns goda möjligheter till kompetensutveckling inom Jobbtorg Stockholm. Det är idag möjligt med erfarenhetsutbyte mellan kollegor men det kan utvecklas för att skapa bättre struktur och systematik i utbytet. Idag finns forum för möten mellan coacher på jobbtorgen och socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd på stadsdelsförvaltningarna. Här ges möjlighet till ökad förståelse och kunskap om varandras roller och arbetsmetoder.

Bilaga

1. Skrivelse angående kompetensinventering från Johanna Sjö (M), Hanna Gerdes (FP), Johan Fälldin (C) och Ofelia Namazova (KD)