

## **Arbetsdifferentiering - en metod för breddad kompetensförsörjning**

### **Bakgrund**

Många arbetsgivare har utmaningar med att säkra sin framtida kompetensförsörjning samtidigt visar forskning och statistik att personer med funktionsnedsättning har svårt att komma in på arbetsmarknaden och behålla ett arbete. Det påverkar möjligheterna till försörjning och jämlika levnadsvillkor för målgruppen.

Arbetsmarknadsnämnden i Stockholms stad deltog i det ESF finansierade projektet Fler vägar in - breddad rekrytering. Projektet pågick under 2017-2020 i åtta kommuner; Syftet har varit att utvärdera kommunernas arbete med att ta fram nya tjänster genom att använda kompetensen rätt, och bredda sin rekrytering. Projektägare var Sveriges kommuner och Regioner (SKR).

Genom att använda en arbetsmetod där arbetsgivaren ser över vem som gör vad på en arbetsplats så att individers kompetens och kunskap kommer till nytta kan vi lösa delar av kompetensförsörjningsutmaningarna. Samtidigt som vi breddar rekryteringsunderlaget och erbjuder alla en möjlighet att delta i arbetslivet utifrån sin förmåga.

Den arbetsmetod som användes i ovan nämna projekt ”Fler vägar in – breddad rekrytering” var arbetsdifferentiering. Genom att identifiera vilka arbetsuppgifter som utförs på arbetsplatser och av vem de utförs kan analysen identifiera om några arbetsuppgifter skulle kunna utföras av ännu ej anställda medarbetare..

I budget för 2021 har samtliga bolag och nämnder fått i uppdrag att genomföra en arbetsdifferenteringsanalys. Detta PM syftar till att förvaltningar/bolag samt du som chef ska få en uppfattning om vad arbetsdifferentiering innebär och vilka ställningstaganden och gränsdragningar som finns. Det kommer även att finnas en tidsplan och beskrivning av vilket stöd arbetsmarknadsförvaltningen kan bistå med i analysarbetet.

## Inledning

Samtliga bolag och förvaltningar har i budget för 2021 fått i uppdrag att genomföra en arbetsdifferentieringsanalys. Arbetsmarknadsförvaltningen kan om förvaltningar eller bolag önskar bistå i arbetet antingen genom att facilitera analysen eller vara konsultativt stöd.

Genom analysen får du som chef en bild över om medarbetarnas kompetens används på bästa sätt utifrån sin profession och den verksamhet ni bedriver. Analysen kan därefter ligga till grund för beslut om en ordinarie rekrytering ska ske eller som underlag till att möjliggöra för en arbetsmarknadspolitisk åtgärd genom en anställning som serviceassistent

## Definition Serviceassistent

En serviceassistentanställning är en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. En serviceassistent gör anpassade och avgränsade arbetsuppgifter utöver de ordinarie arbetsuppgifter som är enhetens uppdrag. Anställningen syftar till att skapa möjlighet för en individ som har en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan att gå från ett utanförskap till att rustas för en anställning på den öppna arbetsmarknaden.

## Tidplan

- Den 18 maj informeras förvaltnings och bolagsdirektörer av arbetsmarknadsdirektören om upplägg och stöd i arbetsdifferentiering
- Den 1 juni kl. 13:00 samt 3 juni kl. 8:30 erbjuder arbetsmarknadsförvaltningen en kort dragning om metoden och hur analysen går till. Där kan hela eller delar av förvaltnings och bolagsledningarna delta.
- Förvaltningar och bolag utser senast juni 2021 den verksamhet där arbetsdifferentiering ska genomföras erfarenhetsmässigt så ser arbetsmarknadsförvaltningen ett större positivt utfall av en serviceassistent vid större enheter.
- Information om budgetuppdraget och hur det hanteras tas i samverkan (FVG) på arbetsmarknadsförvaltningen samt i respektive förvaltning och bolag

Arbetsmarknadsförvaltningen har möjlighet att facilitera och stödja arbetet med analysen enligt nedan beskrivna metod.

## Metod

Metoden går ut på att identifiera vilka arbetsuppgifter som utförs på arbetsplatsen. Se över vem som bör/ska utföra vad. I analysen

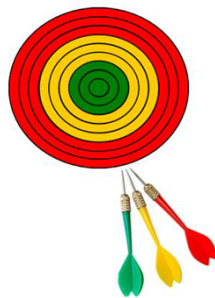
identifieras om och vilka arbetsuppgifter som kan utföras av andra medarbetare (ej anställda ännu) samt tidsätta och krav ställa dem.

Arbetsdifferentieringsanalysen ger dig som chef en bredare bild över vilka arbetsuppgifter som inte direkt stödjer huvuduppgiften men som kan tillföra enheten ett mervärde. Anställningen som serviceassistent syftar till en ökad anställningsbarhet hos den enskilde genom nya kunskaper och erfarenheter. Personen får även en viktig referent för framtida jobsök samtidigt som anställningen bidrar till ett positivt komplement till verksamheten.

Genom er delaktighet bidrar ni till möjligheten för ökad inkludering och att skapa fler arbetstillfällen i staden för de som idag står utanför den öppna arbetsmarknaden.

### **Arbetsdifferentiering:**

I första steget till breddad rekrytering ingår att analysera verksamhetens uppdrag och arbetsuppgifter. En analys kommer att utmynna i om och i så fall vad som kan utföras av en serviceassistent. Genom analysen identifieras medarbetarnas arbetsuppgifter på en arbetsplats och ges olika färgkoder enligt modellen nedan.



Grönt = arbetsuppgifter som ingår i mitt uppdrag, jag har rätt kompetens för uppgiften, ingen annan kan/får göra.

Gult = arbetsuppgifter som stödjer och behövs för att genomföra mitt uppdrag, dessa arbetsuppgifter görs med fördel av mig

Rött = arbetsuppgifter som inte direkt stödjer genomförandet av mitt uppdrag men som är relevanta att någon på arbetsplatsen utför.

**Arbetsmarknadsförvaltningen**  
Utvecklings- och utredningsstaben

Livdjursgatan 4  
Box 10014  
121 26 Stockholm-Globen  
Telefon  
Växel 08-508 35 500  
info.amf@stockholm.se  
stockholm.se

### **Så här går det till:**

För att få en ökad kunskap om breddad rekrytering har en digital utbildning tagits fram ”breddad rekrytering” som finns i Stockholms stads utbildningsportal.

<https://utbildning.stockholm.se/course/view.php?id=636>

Analysen av arbetsuppgifter genomförs i fyra steg:

1. En esmaker enkät sänds ut till den aktuella enhetens medarbetare där de tydliggör sina grunduppdrag samt hur mycket tid som läggs på varje arbetsuppgift.
2. Alla medarbetare deltar i en workshop där resultatet från enkäten redovisas (arbetstidsåtgång 1 timme)
3. Alla medarbetare svarar sedan på en SWOT analys enkät
4. Alla medarbetare deltar på en workshop där SWOT-analysen presenteras och där effekter, konsekvenser och framgångsfaktorer diskuteras med att differentiera arbetsuppgifter. (arbetstidsåtgång 1 timme)

Efter dessa steg får enheten ett underlag som kan fungera som ett stöd vid framtida rekrytering. Om enheten väljer att vika dessa identifierade arbetsuppgifter till en Serviceassistent inom ramen för stadens satsning på arbetsmarknadspolitiska åtgärder så är det viktigt att säkerställa att inga undanträngningseffekter skapas genom insatsen.

Enhetschef bestämmer med stöd av underlaget hur hen vill gå vidare. Vid beslut om att anställa en serviceassistent som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd vänder sig verksamheten till arbetsmarknadsförvaltningen för stöd i rekryteringen av serviceassistent.

### **Samverkan**

Budgeten för 2021 har samverkats i den centrala samverkansgruppen CESAM. Processen och arbetssättet har även informerats om på arbetsmarknadsförvaltningens förvaltningsgrupp.

Budgetuppdraget innebär att en verksamhet i varje förvaltning/bolag ska genomföra en arbetsdifferentieringsanalys, vilken verksamhet som väljs ut informeras om i respektive samverkansgrupp.

Efter att analysen är genomförd tas ställning till huruvida möjligheten finns till att gå vidare med en arbetsmarknadsåtgärd och anställa en serviceassistent enligt beredskapsavtalet information ges till aktuellt samverkansforum.