

Dokumentation Södertörnskonferensen 2017

App-frågor till deltagarna

App-fråga 1: Vad innebär kompetensförsörjning för dig?

- Att attrahera personer med den kompetens vi behöver och att behålla dessa. Att ha en flexibel verksamhet så att våra medarbetare stannar och utvecklas i vår verksamhet.
- Allt som rör att det finns rätt kompetens för att nå målen
- Bra kvalitet i leverans
- Att se till att verksamheten har kompetent personal
- Att säkerställa att det finns medarbetare på plats och utför de arbetsuppgifter som krävs
- Kvalitet och stabilitet
- Hitta rätt person till den uppgift som ska lösas
- Ett långsiktigt arbete i parallella processer där man ser in i framtiden för att skapa de utbildningar som kommer krävas men samtidigt skapa intresse för yrket
- Framtida kompetens
- Att hitta och attrahera rätt kompetens och engagemang för en uppgift och kunna behålla denne.
- Rätt person på rätt plats
- Processen att få och behålla rätt person på rätt plats för att leverera en bra tjänst till våra medborgare.
- Rätt kompetens i rätt tid, Respektive chef för sin verksamhet
- Rätt personal i rätt tid
- Att säkra att våra medarbetare har rätt kompetens för framtida arbetsuppgifter
- Kommunstyrelsen, i samråd med nämnderna, Rätt person på rätt plats i rätt tid
- Utveckla och hålla i kompetens
- Att göra det möjligt att få rätt person på rätt plats
- Utbildning
- Säkerställa tillgång på rätt kompetens
- Allt arbete med att säkerställa nuvarande och framtida behov av personal med adekvat kompetens till våra verksamheter
- Att ha rätt medarbetare på rätt plats precis i rätt tid (utifrån behoven). Att kunna förutse detta och ha en god förberedelse för detsamma. Ligga steget före.
- Matchad och uppdaterad utbildning och erfarenhet
- Att ha rätt kompetens på rätt plats
- Tydlig väg att växa o utvecklas
- Behålla och attrahera kompetenta medarbetare och chefer
- En av de största framtidsutmaningarna
- Att kunna möta det behov som finns gällande tillräckligt med personal (resurser) och rätt kunskap/kompetens.
- Att ha/få tillgång till den kompetens i framtiden som vi kanske idag inte ens vet att vi behöver.
- Förmåga att klara uppgifterna.
- Förutsättning för att vi ska klara vårt uppdrag
- Attrahera rätt profiler

App-fråga 2: Vem/vilka äger frågan om kompetensförsörjning i din kommun?

Alla 18

HR/Personal 14

Kommunstyrelse 8

Kommundirektör/ Stadsdirektör 4

Utbildningskontor 2

Näringslivskontor 1

Annat 2. Svar: respektive facknämnd

Appfråga 3: "Våra medarbetare har en tydlig bild av verksamhetsmålen" (Magnus Anttila)

Instämmer: 14

Instämmer ej: 17

Summerande app-fråga: Anser du att kompetensförsörjning bör bli ett nytt målområde inom Södertörnssamarbetet?

JA: 22

NEJ: 3

Tankar, frågor och reflektioner till Lars-Ove Brander, SKL

- Kommuner erbjuder deltid under småbarnstiden
- Vilken åtgärd är enklast och ger bäst effekt?
- Krävs en vidare diskussion om hur andelen köpt verksamhet påverkar andelen som arbetar hos oss 100 % . Läger vi i första hand ut en viss typ av verksamhet? Eller om huvudskälet är att minska kostnaderna, vilka verksamheter lägger vi ut i första hand?
- Men om människor inte vill jobba heltid? Om det inte går utifrån brukarens behov att erbjuda heltid på samma arbetsplats? T ex om man jobbar inom personlig assistans så är det brukarens behov som styr.
- Kan man inte dela två deltider på två kommuner? Vilka är vanliga skäl att kommuner väljer att inte heltidsanställa och hur har de som lyckats ändra på detta?

Dokumentation av workshop 1

Grupparbete: varje grupp fick i uppgift att dokumentera fyra utmaningar för att skapa en välfungerande kompetensförsörjning på Södertörn (utmaningar med stor nytta som är relativt enkla att genomföra)

GRUPP 1

Bruttolista: Saknas

Nettolista:

1. Kommunernas uppdrag är mycket brett och spänner över många yrkesgrupper vilket är utmanande för styrning och lokalt vs centralt utvecklingsarbete
2. För litet utbud av arbetskraft inom en rad yrkesgrupper
3. Kommunernas varumärke behöver stärkas
4. Utmaning med konkurrens och löneglidning

GRUPP 2

Bruttolista:

- Personalvård, fortbildning, håll ner sjukskrivningarna, skapa ett gott arbetsklimat. Fler karriärmöjligheter. Bibehållen lön under utbildning och fortbildning?
- Flera och mera digitaliseringsverktyg
- Gemensamma ledarskaps- och fortbildning på Södertörn?
- Ett gott och bra ledarskap
- Skapa verkstad av frågan, att få med alla i frågan, förankring hos alla i ledning.
- Uthållighet, hållbarhet, levande, långsiktigt. Systematik – ett ständigt pågående arbete
- Att vi konkurrerar med varandra med lönerna
- Konkurrens av befintliga kandidater
- Hur jobbar vi effektivare?
- Vilja till samarbete – dela med sig av + ex verktyg
- Profilerings – varumärke! Vad är en kommun? Hur är det att jobba i en kommun?
- Brist på kompetens
- Statens ansvar som ägare av de akademiska lärosätena
- Lösningar! - De goda exemplen – vad kan vi lära av? Tjänstebostad åt nyckelpersoner. Samverka inom specialistfunktioner = samla kritisk kompetens.
- Skapa aktiva nätverk inom HR
- Att vi inte arbetar effektivt i våra nätverk (eller gör vi det?)

Nettolista:

1. Samverkan mellan kommunerna
2. Konkurrens om arbetskraften
3. Ledarskap
4. Profilerings

GRUPP 3

Bruttolista:

- Expansion (regionen)
- Högre rörlighet
- För få tex. Lärare, sjuksköterskor, socionomer
- Konkurrens kannibalism

Nettolista:

1. Expansion som leder till rörlighet och kannibalism
2. För få i olika yrkesgrupper (samarbete kring ex programråd)

GRUPP 4**Bruttolista:**

- Fler yrken – bristyrken
- Personalomsättning – lätt att flytta på sig – konkurrens lönedrivande
- Formell kompetens
- Språksvaga
- Varumärke - attraktivitet

Nettolista:

1. Bristyrken
2. Rörlighet/omsättning/konkurrens mellan kommuner
3. Lagförändringar ger nya krav (ex lärarbehörighet)
4. Språksvaga nyanlända där yrkeskompetens redan kan finnas

GRUPP 5**Bruttolista:**

- Ledarskap
- Gemensamma strategier
- Se den gemensamma vinsten
- Identifiera målgrupp
- Samsyn
- Sveriges viktigaste jobb...
- Y. värdering
- Södertörns flexibilitet
- Om vad? Mål...

Nettolista:

1. Samsyn och gemensamt mål
2. Gemensamma strategier
3. Se både den enskilda vinsten och den gemensamma
4. Lära av varandra

GRUPP 6**Bruttolista:** Saknas**Nettolista:**

1. Lönekarusellen
2. Rädsla för att kompetensutveckla personal som sedan går vidare
3. Infrastrukturfrågor
4. Ökade volymer vårdbehov

GRUPP 7

Bruttolista:

- Bättre samarbete med varandra på Södertörn: gemensam rekrytering, identifiera önskemål, samordna förflyttning.
- Konkurrens fördelar med: liten kommun/stor kommun – generalist/specialist = olika lockelser
- Infrastruktur
- Explosiv tillväxt: höghastighetståg, bostäder, vägar
- Konjunktur osäker! – bostäder priser?
- Geografi samma region
- Konkurrens i hela regionen
- Konkurrens mellan kommunerna
- Möjlighet att bo där man vill arbeta

Nettolista:

1. Explosiv tillväxt - bostäder, infrastruktur
2. Konkurrens mellan kommuner och regioner. Bättre samarbete gemensam rekrytering.
3. Samordna förflyttning av medarbetare mellan kommuner
4. Bostadsbrist

GRUPP 8

Bruttolista:

- Konkurrens inom/mellan kommunerna och den privata marknaden
- Konflikten Nord-Syd – Attraktivare på Södertörn
- Bristyrken skapar vakanser – ökar i volymer
- Verka för utbildningsinsatser

Nettolista:

1. Bristyrken skapar vakanser
2. Brist på på utbildad arbetskraft
3. Att göra Södertörn attraktivt som arbetsplats (i förhållande till norr)

GRUPP 9

Bruttolista:

- Matchning: tusentals lediga jobb och arbetslösa – hur matcha efterfrågan och utbud?
- Stolthet: hur skapa stolthet i arbetet? / Skapa stolthet att arbeta inom kommuner
- Demografisk utmaning och Bostadsbrist
- Höga förväntningar på kvalitet, tillgänglighet och arbetsmiljö
- Lönebrist! Konkurrens med högre löner – löneglidning brist på kontinuitet
- Behålla och attrahera – delaktighet och goda förutsättningar. Attrahera med kvalitet i verksamheten. Vid rekrytering, ge en realistisk/ärlig bild av arbetsplatsen. Förväntningar matcha verklighet. Hur behålla kompetenta medarbetare?
- Lokala förutsättningar: kommunikationer, bostäder, skolor

Nettolista:

1. Skapa stolthet i organisationen
2. Attrahera och behålla medarbetare
3. Lönesättning - samarbete?
4. Attraktiv kommun - lokala förutsättningar(bostäder, skolor, kommunikationer etc.)

Dokumentation av workshop 2

Grupparbete: en av utmaningarna på respektive grupps nettolista från workshop 1 valdes ut (av en annan grupp). Uppgiften var sedan att jobba vidare med frågeställningarna:

Vilka förutsättningar finns/ behövs och hur förvaltar vi/ skapar vi dem?

Grupp 1. Utmaning: Konkurrens & löneglidning

Förutsättningar vi har idag Dialog Förtroende Vilja Kompetens Överenskommelser	Förutsättningar vi <i>inte</i> har idag Omgivningsfaktorer Vi ej kan påverka länet - stark konkurrens
HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har Utveckla förutsättningar gemensamt Hålla överenskommelser	HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans Att ta upp kompetensfrågan på agendan

Grupp 2. Utmaning: Ledarskap

Förutsättningar vi har idag Nätverk Engagerade ledare	Förutsättningar vi <i>inte</i> har idag Tydlig styrning av nätverk Karriärstegen Stabilitet (omsättning) Ekonomiska resurser
HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har Vara mentor Ge feedback Ett hållbart arbetsklimat	HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans Egen ledarskapsutbildning Mentorskap Skuggning Utveckla Södertörnssamarbetet

Grupp 3. Utmaning: Att det finns för få inom olika yrkesgrupper. Hur samverka för att kunna påverka (tex programråd)

<p>Förutsättningar vi har idag</p> <p>Nätverk mellan kommuner Möjlighet att marknadsföra yrkesroll för att få fler unga att bli intresserade av yrket</p>	<p>Förutsättningar vi inte har idag</p> <p>Beslutsmandat Gemensam målbild Identifiera sköra områden</p>
<p>HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har</p> <p>Identifiera och utveckla samverkan</p>	<p>HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans</p> <p>Riskanalys gemensam Gemensamt leverera info till utb. anordnare Alternativa lösningar om/fall Driva frågan/-or gemensamt</p>

Grupp 4. Utmaning: Språksvaga, nyanlända, där yrkeskompetens redan kan finnas

<p>Förutsättningar vi har idag</p> <p>Extratjänster Vuxenutbildning Snabbspår Praktik Outnyttjad resurs</p>	<p>Förutsättningar vi inte har idag</p> <p>Validering (gemensam?) – Både kompetens och språk SYV för vuxna</p>
<p>HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har</p> <p>Verka för att AF förenklar</p>	<p>HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans</p> <p>Södertörnslösning för validering</p>

Grupp 5. Utmaning: Se både den enskilda vinsten & den gemensamma i vårt samarbete

Förutsättningar vi har idag Vi har en samarbetsform "Södertörn" Nyckeltal (jämförelser) SKL – resurs Gemensamma utmaningar	Förutsättningar vi <i>inte</i> har idag Gemensamma mål & strategier Identifierade aktiviteter (projekt) Gemensam branding
HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har Utveckla det vi har Se över nyckeltalen Omvärldsbevakning	HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans Samtal på politisk nivå både i den enskilda och den egna kommunen "uthållighet" Skapa engagemang i hela organisationen

Grupp 6. Utmaning: Lönekarusellen

Förutsättningar vi har idag Lönekarusell finns Vi är medvetna om det Stora aktörer/ marknadsandelar	Förutsättningar vi <i>inte</i> har idag Vi kan inte påverka privata aktörer & andra
HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har Lärlönelyftet	HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans Äkta samverkan (rekrytering/trainee) Behålla personal

Grupp 7. Utmaning: Explosiv tillväxt

Förutsättningar vi har idag Kommer spelas ut mot varandra exvis Sverigeför h Regional planering finns RUFFS	Förutsättningar vi inte har idag Ek. förutsättningar Tillräcklig kompetensförsörjning
HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har Konkurrens istället för samverkan Brister i samverkan RUFFS i samverkan	HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans Tydligare finansieringsmodeller Stå fast i samverkan

Grupp 8. Utmaning: Att vara attraktiva som arbetsplats i förhållande till norr

Förutsättningar vi har idag Omfattande och vacker miljö/natur Lättare att hitta bostäder till rimligt pris Södertörns högskola, polishögskola, KI mm. = Utbildningserbjudande Outnyttjad arbetskraftresurs	Förutsättningar vi inte har idag Infrastruktur Ej attraktiv image
HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har Få ut mer av vår samverkan Samverka med utbildningssamordnarna ex. trainee, praktik	HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans

Grupp 9. Utmaning: Attraktiv kommun – lokala förutsättningar som bostäder, skolor, kommunikationer etc.

<p>Förutsättningar vi har idag</p> <p>Goda kommunikationer Utbud arbetskraft Blandad bebyggelse och upplåtelseformer Stort utbud utbildning Akademier och forskning Varierat näringsliv</p>	<p>Förutsättningar vi inte har idag</p> <p>- Men tvärförbindelser saknas - Men ej rätt kompetens - Men bostadsbrist</p> <p>Kvalitetsskillnader (brist)</p>
<p>HUR vi förvaltar de förutsättningar vi har</p> <p>Skapar föruts. för akademierna att växa</p>	<p>HUR vi kan skapa de önskade förutsättningarna tillsammans</p> <p>Gemensamt lobbyarbete Bidra bostadsbyggen Aktör i matchning Praktik, trainee Sociala kontrakt Extratjänster Skapa stolthet Samarbete!</p>

UTVÄRDERING – Södertörnskonferensen 2017

Totalt 10 st svarade på utvärderingen i appen

1. Vad var bäst med årets konferens?

- Att det genomfördes har ett stort värde i sig. Därutöver ämnesval o hur Yamina höll den röda tråden
- 1a talaren (Magnus Anttila)
- Magnus summering som jag uppfattar hittar en enkelhet i det komplexa.
- Nätverkande och angeläget ämne
- Ämnet! Föreläsningarna! Alla klokheter! Upplägget Grupp fördelning/& arbete Platsen o maten
- Ämnet
- Logiskt och bra upplägg
- Angeläget ämne och bra moderering
- Magnus Anttila och duktig konferencier. Plus att frågeställningen var väl vald.
- Magnus Anttila och interaktionsövningarna. Appen är bra.

2. Berätta kort om en insikt du tar med dig från idag:

- Vårt synsätt på medarbetarna måste förändras
- Att kompetensförsörjning är ett verktyg för att nå verksamhetsmål, och inte ett egenvärde.
- Tankar om att tänka annorlunda kring denna angelägna fråga- vart det startar o hur det kan bäras. Att syfte o lösning bör ägas av medarbetare till exempel.
- Att man fokuserar på rätt saker vad gäller kompetensförsörjning
- Inspel från Anttila
- Stärkt min uppfattning att vi måste våga fokusera på att behålla den kompetens vi har
- Att kompetensförsörjning inte är en egen fråga utan ingår i verksamhetsplanering
- Rekryteringsbehovet är gigantiskt stort. Viktigt med fler i heltid.

3. Vem/vilka ser du bär ansvaret för kompetensförsörjning i din kommun?

Alla: 10 svar. Kommundirektör/Stadsdirektör: 1 svar. HR /Personal: 1 svar

4. Övriga synpunkter om dagen:

- Bra dag. Nästa gång gärna större forum med fler av respektive kommuns experter inbjudna. I workshopen kom vi fram till mkt bra saker. De mesta om hur vi på Södertörn kan samarbeta. Det känns lite platt att vi inte redan på slutet initierade hur vi tar nästa steg. Det är stor risk till att alla nu går hem och jobbar på som vanligt och inget av det vi kom fram till kommer att utföras. Kan samordnaren initiera förslag på hur vi tar det vidare som sedan vi får driva vidare?
- Bra med dagar där vi får dela varandras verklighet och skapa en gemensam bil
- Bra lokal och mat, bra moderator Yamina
- Bra föreläsare och workshops!!! Jag vill ha mer
- Lite för mycket innehåll på kort tid. Lite mer luft och något längre mingelpaus önskas
- Bra organiserat.
- Bra konferensställe!