Välkommen till Södertörnskonferensen 2017

<u>Innan konferensen startar:</u>

Ladda ner Södertörnsappen direkt i din App Store

Ange eventkod: kompetens

App-fråga 1:
Vad innebär kompetensförsörjning för dig?

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

Magnus Anttila

Kompetensförsörjning
- bemanningsproblematik eller ledarutmaning?

Södertörnkonferensen 7 september 2017

Vad kännetecknar en välfungerande kompetensförsörjning?

Synsätt

Arbetssätt

Verktyg

Synsätt

Kompetensförsörjning =
Process i organisationen för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov (Swedish Standards Institute 2011)

Kompetensförsörjning =
Hur vi säkerställer att våra chefer och medarbetare utvecklas och arbetar på ett sätt som gör att vi löser vårt uppdrag och når våra mål

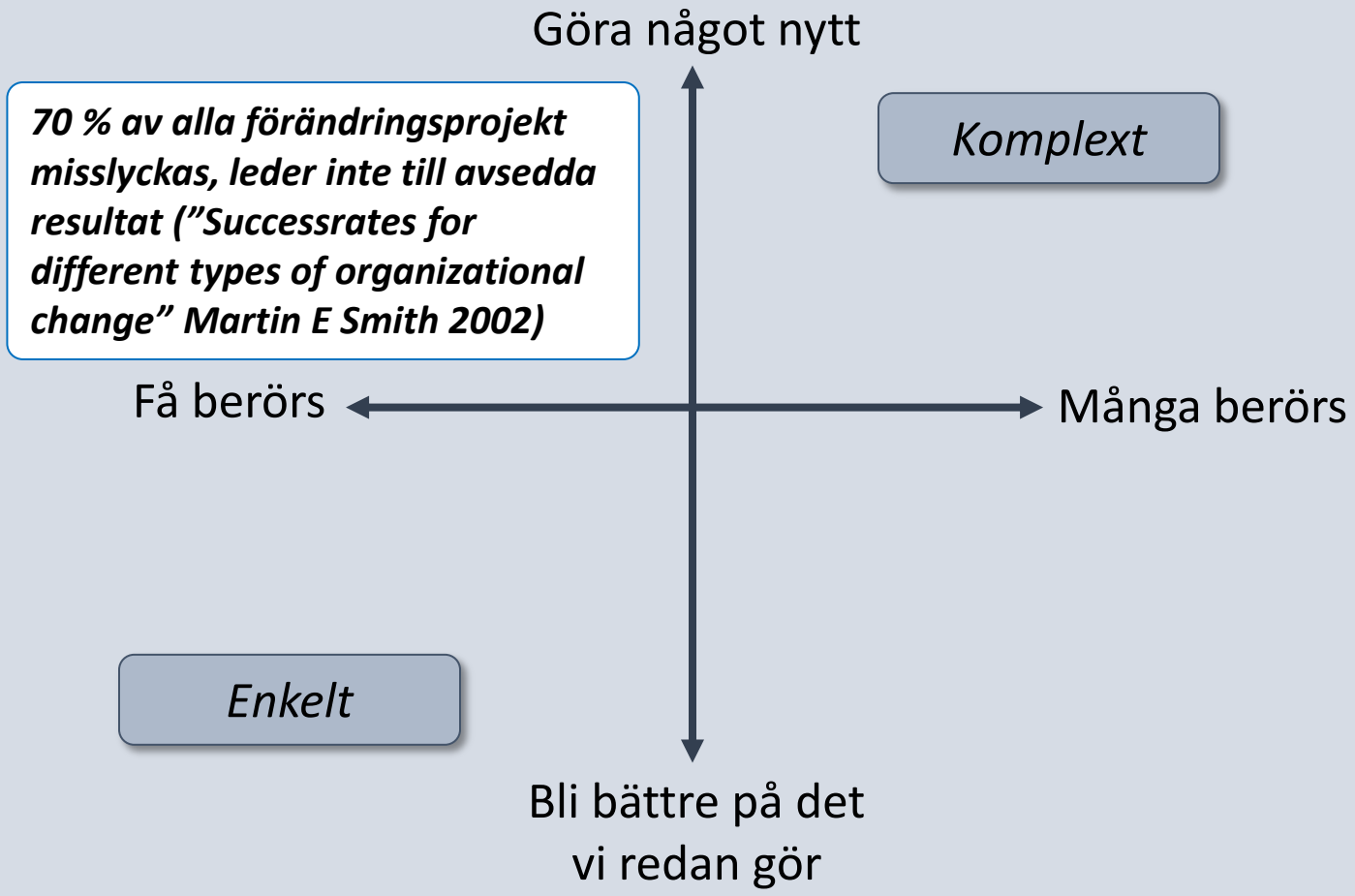
Kompetensförsörjning - Tre vägar

1. Utveckla befintliga medarbetare
2. Bemanning, rekrytera nya medarbetare
3. Outsourcing, lägga ut uppgifter

Kompetensförsörjning - Utgångspunkt

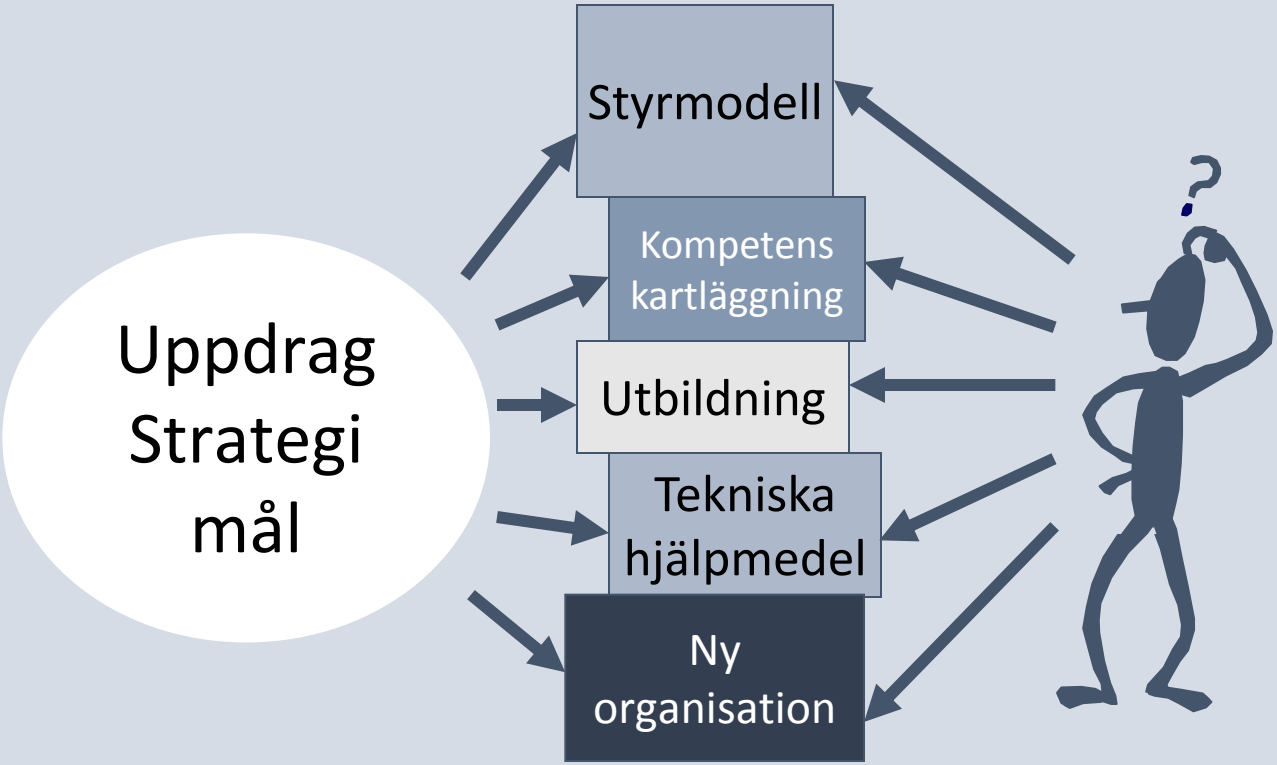
1. **Utgångspunkt i traditionella HR perspektiv**
   Kompetenskrav, gapanalyser, avgångar, tillgång till erforderliga kompetenser, sjukfrånvaro, löneutveckling etc (dokumentera, rapportera)
2. **Utgångspunkt i verksamhetens strategier/mål**
   Verksamhetsplan, verksamhetsmål, prioriterade utvecklingsområden etc (kommunicera, motivera)

Verksamhetens strategier/mål (behov) och konsekvenser i kompetensförsörjningen



Synen på medarbetarna

”Medarbetarna är en resurs (bland andra)”



Vi ser delarna, men saknar sammanhang!

Vi kan förändra förutsättningarna,

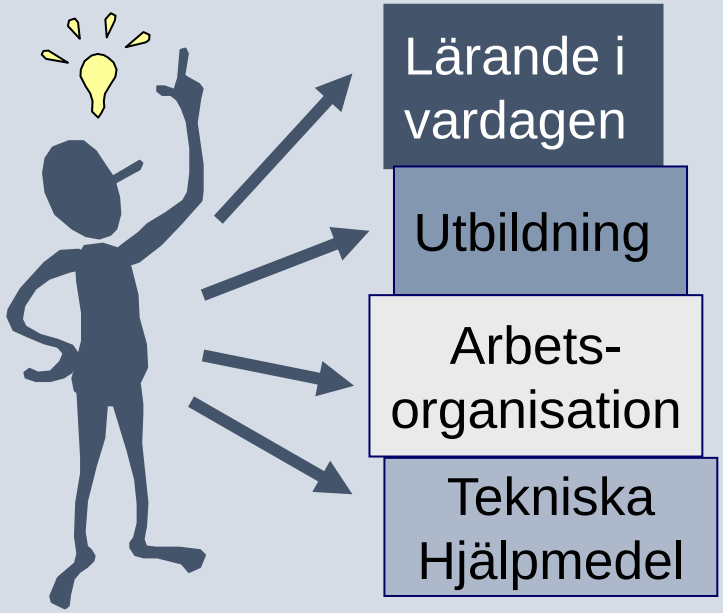
men förbättringarna skapas av medarbetarna

Synen på medarbetarna

”Det är medarbetarna som skapar förbättringar”

I förändringsprojekt där de som berörs av förändringen görs delaktiga och tar ägarskap för syftet, lyckas 80 % skapa avsedda förbättringar, resultat (”What succesful transformations share” McKinsey 2010)

Uppdrag
Strategi
mål



Förståelse för sammanhangen och meningen, tydlig koppling till den egna rollen och möjlighet att påverka

Arbetssätt

Stor nytta/Enkelt

Liten nytta/Enkelt

Stor nytta/Komplext

Liten nytta/Komplext

Fyra frågor

Mål/strategier

2. Vilka utmaningar står vi inför

Beskrivs i allmänhet i verksamhetsplan eller motsvarande

5. Utvecklings-aktiviteter

1. Vilket är vårt uppdrag?

Verksamhetsidé

3. Vad ska vi kunna göra/bli bättre på?

4. Hur kan vi skapa förutsättningar?

Utveckla befintliga medarbetare/
Förändra bemanning/Lägga ut uppgifter

Yttre förutsättningar

- ledarskap och arbetsklimat
- tekniska hjälpmedel
- mångfald
- information
- tid och tillfälle
- fysisk miljö
- kontaktnät/nätverk
- mm

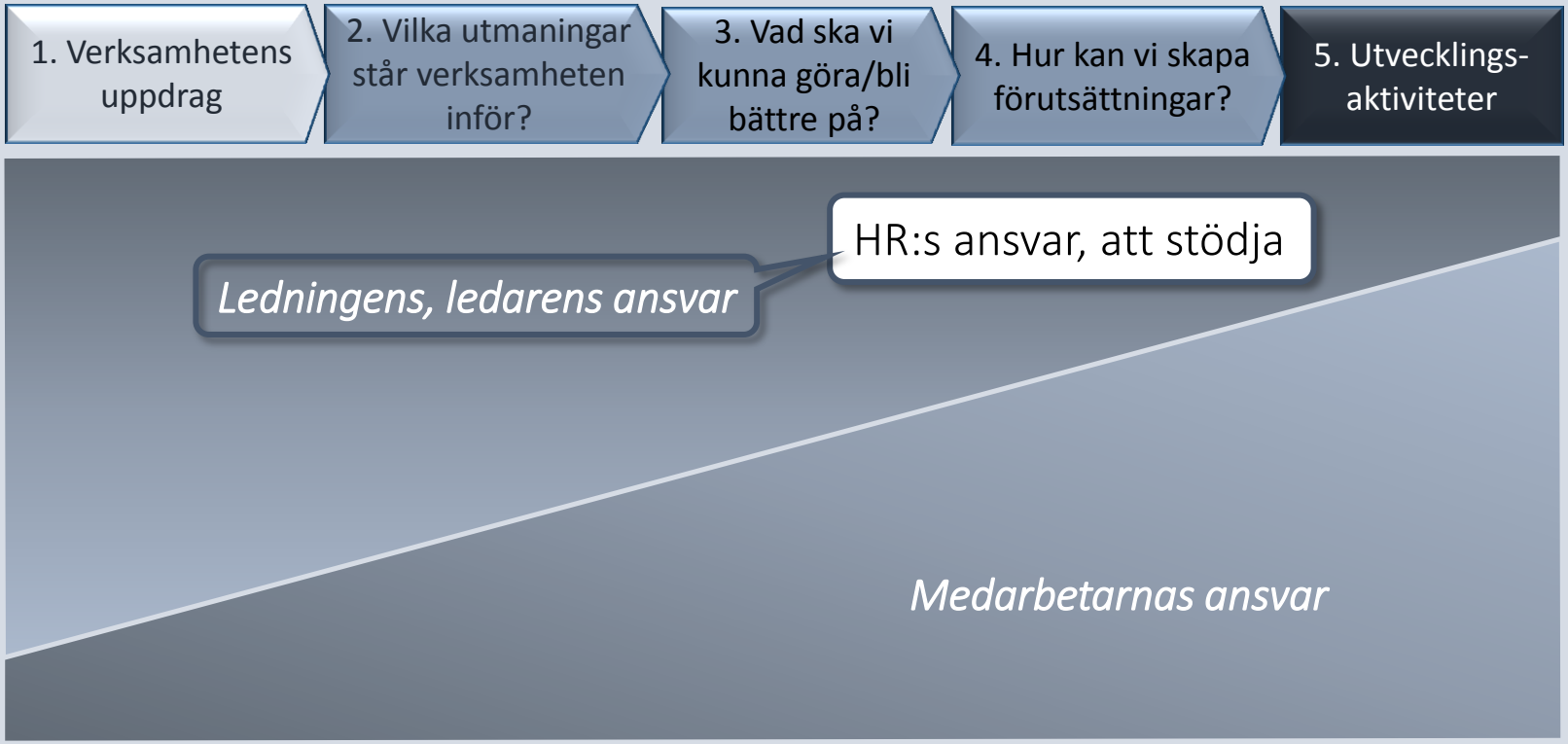
Inre förutsättningar

- förståelse för uppdraget, målen och den egna rollen
- kunskaper
- erfarenheter
- formell behörighet
- egenskaper
- attityder, motivation
- hälsa
- mm

Fyra frågor – Tre perspektiv

App-fråga 3:
”Våra medarbetare har en tydlig bild av vad verksamhetsmålen innebär i deras arbete”
(Instämmer – Instämmer ej)

Roller och ansvar



Synsätt

Det är människorna i verksamheten - som utvecklar den.

Förutsättningarna för detta är att man kan skapa:

- En förståelse för sammanhangen och meningen
- En tydlig koppling till den egna rollen
- Möjlighet att påverka

Ledarskap

Arbetssätt

Verktyg

Verksamhetsplan/strategidokument, coachande frågor, metodstruktur, utbildning/träning mm, mm

Avslutande fråga

App-fråga 4:

”Kompetensförsörjningen är en ledarutmaning”

(instämmer – instämmer ej)

Workshop 1: Utmaningar inom kompetensförsörjning på Södertörn

Ett mål med dagen är att skapa en gemensam bild av utmaningar och möjligheter kring kompetensförsörjning på Södertörn.

Grupparbete

- *Vilka är de största utmaningarna för att skapa en välfungerande kompetensförsörjning?*
- *Inom vilka av dessa utmaningar skulle vi kunna samarbeta för att lyckas bättre?*

Petra Smedjeback
Malmö Stad

Kompetensförsörjning

Malmö stad

Mångfald, möten och möjligheter

328 000
Malmöbor

48%
under 35 år

178
nationaliteter

17,5 miljarder

400
yrken

13
förvaltningar

57%
till personal-kostnader

26 000
medarbetare

1 272
chefer

Jobbannonser
7285

Ansökningar
140 761

per år

Malmö stad

Malmö stads organisation
Fr.o.m. 1 maj 2017

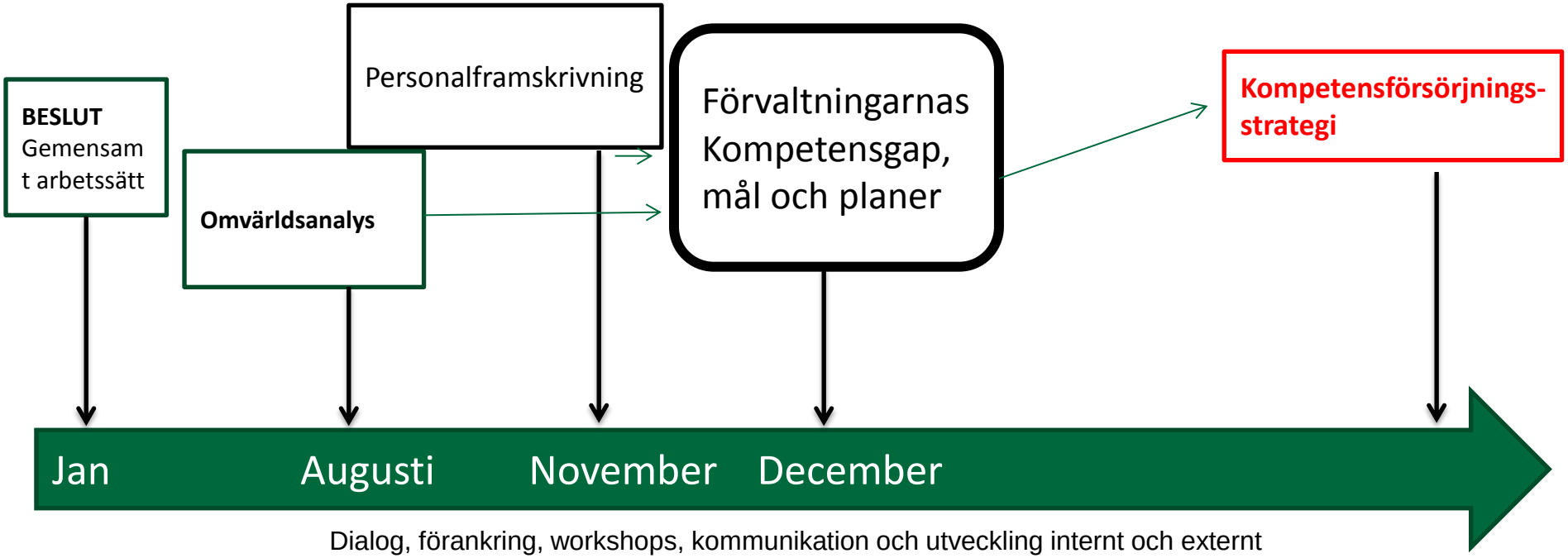
Malmö stad

Kompetensförsörjning

med syfte att säkerställa rätt kompetens för att klara vårt uppdrag och nå uppsatta mål.

Malmö stad

Systematiskt och strategiskt kompetensförsörjningsarbete 2016-2017



2016 **2017**

Malmö stad

Nationell statistik

	Prognos behov antal per år fram till 2020 (SKL och Skolverket nationellt)				Prognos antal utexaminerade per år (nationellt)
Yrke	Malmö stad	SKL	Skolverket		UKÄ
Förskollärare	450	3000	4000		2450
Grundskollärare	300	3600	3700		2240
Fritidspedagog/ Lärare fritidshem	100	700	650		460
Gymnasielärare	350	1800	1730		3050
Socionomer	250	900			2000

Malmö stad

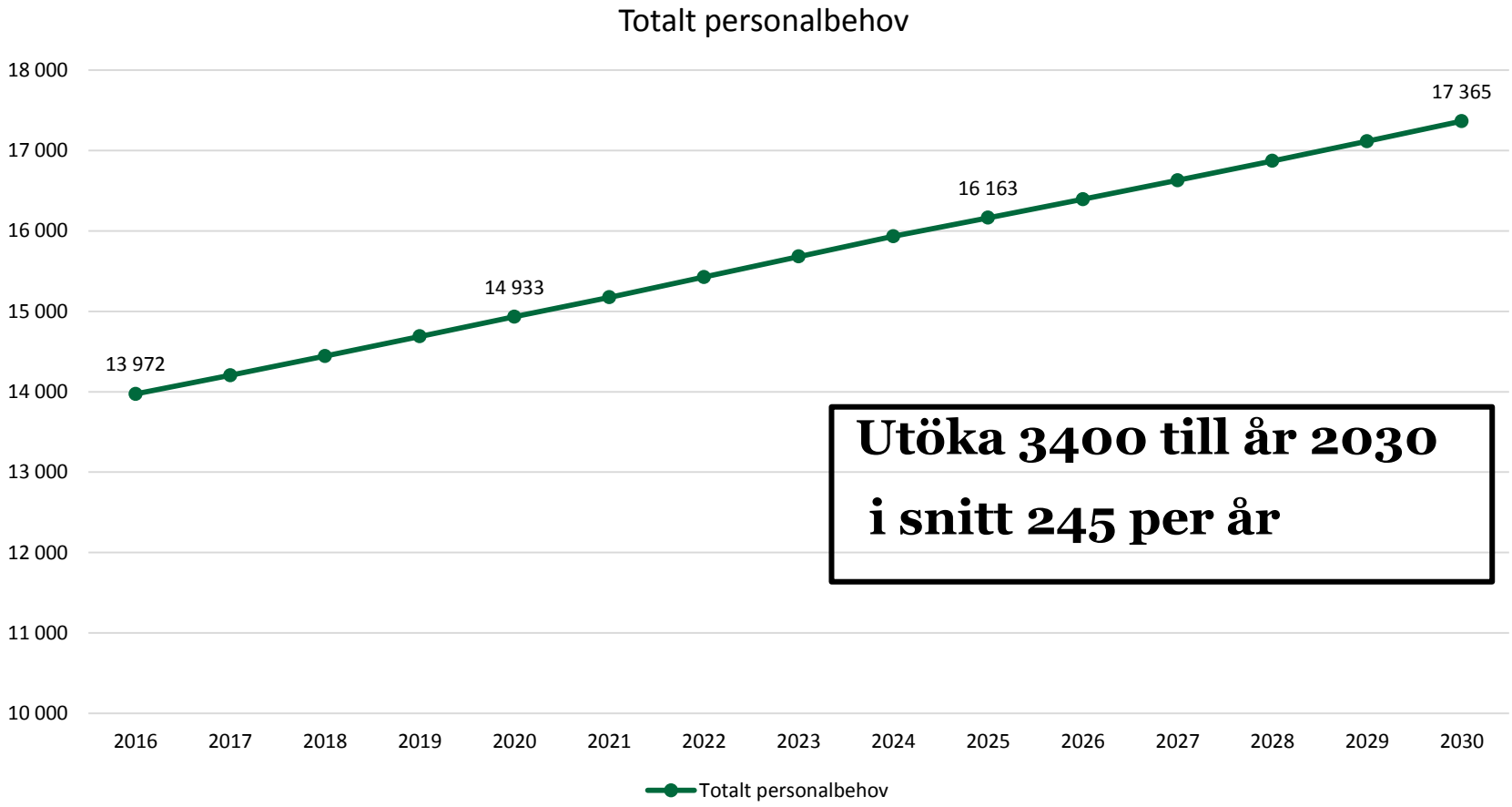
Personalframskrivning

2016-2030

Malmö stad

Personalframskrivning 2016-2030

Personalbehovet summerat för de yrkeskategorier som ingår i modellen (24 yrkeskategorier, 14000 medarb)



Utöka 3400 till år 2030

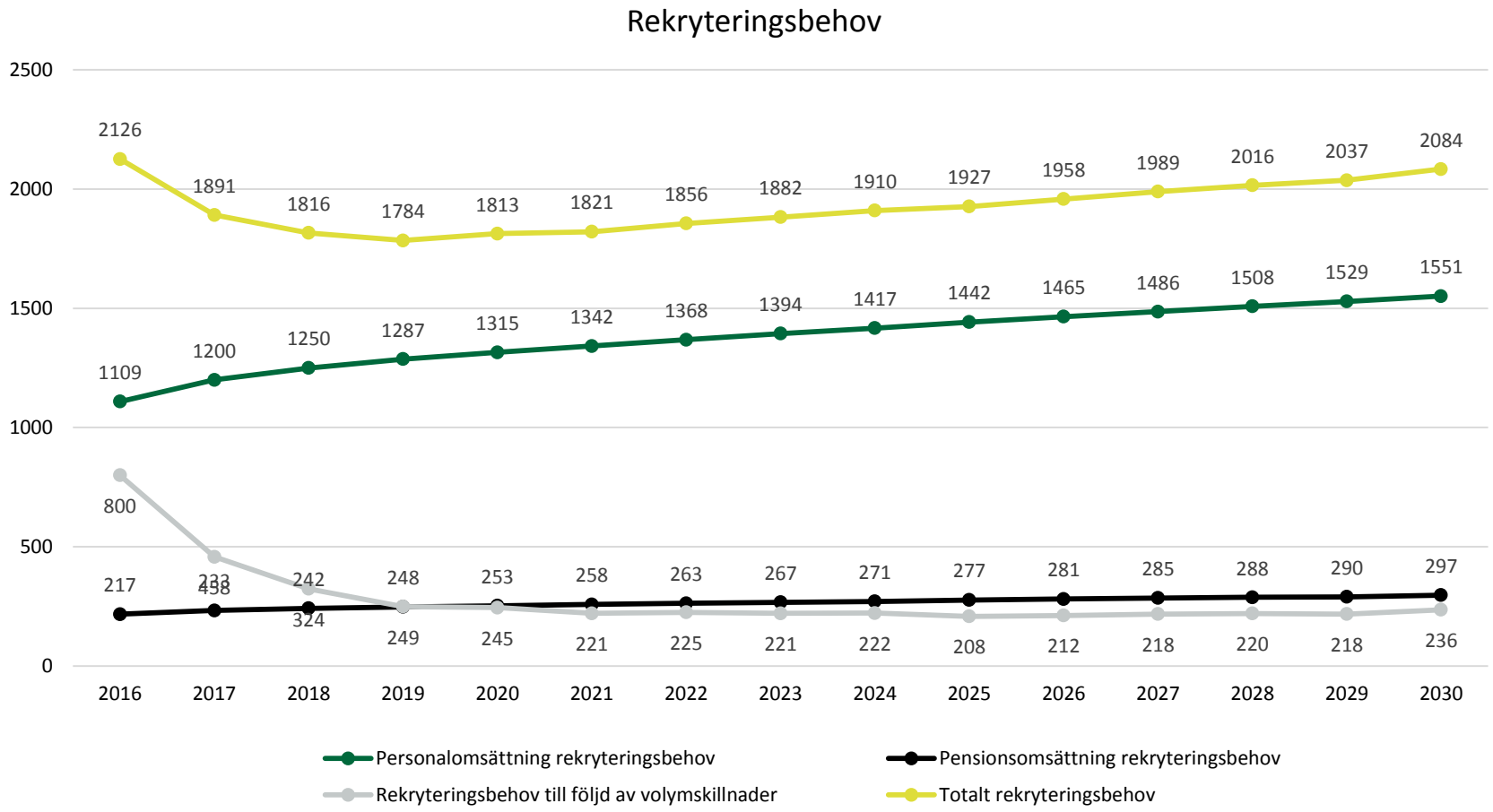
i snitt 245 per år

PwC

Malmö stad

Personalframskrivning 2016-2030

Rekryteringsbehov 24 yrkeskategorier



Personalframskrivning 2016-2030

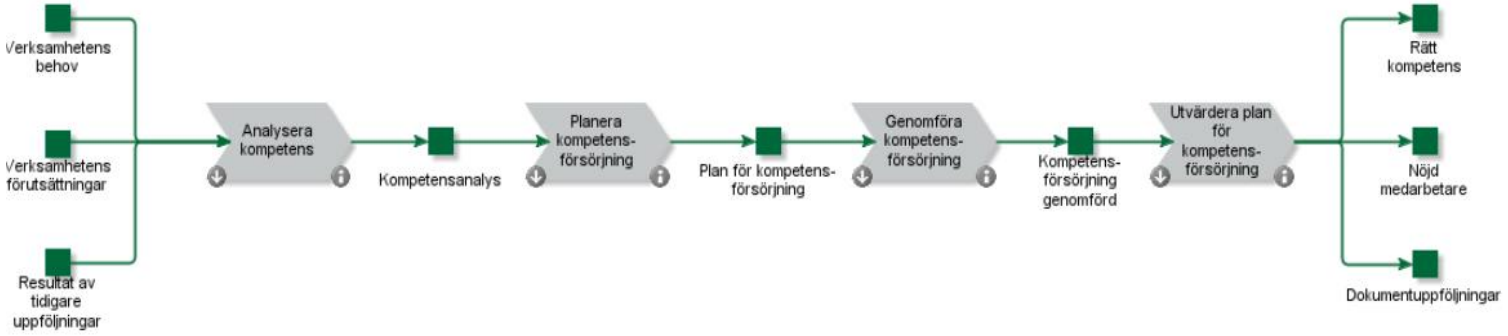
Rekryteringsbehovet summerat för de yrkeskategorier som ingår i modellen (24 yrkeskategorier, 14000 medarb)

Rekrytera 2 400 per år
för att utöka med 245
79% personalomsättning

Malmö stad

Kompetensgap och planer 2016

Systematisk, strategiskt och gemensamt arbetssätt i förvaltningarna med analys av kompetensgap som underlag för beslut, prioriteringar och dela bilder för utveckling av verksamheten i bla kompetensförsörjningsplanen.



Malmö stad

Analysera kompetens

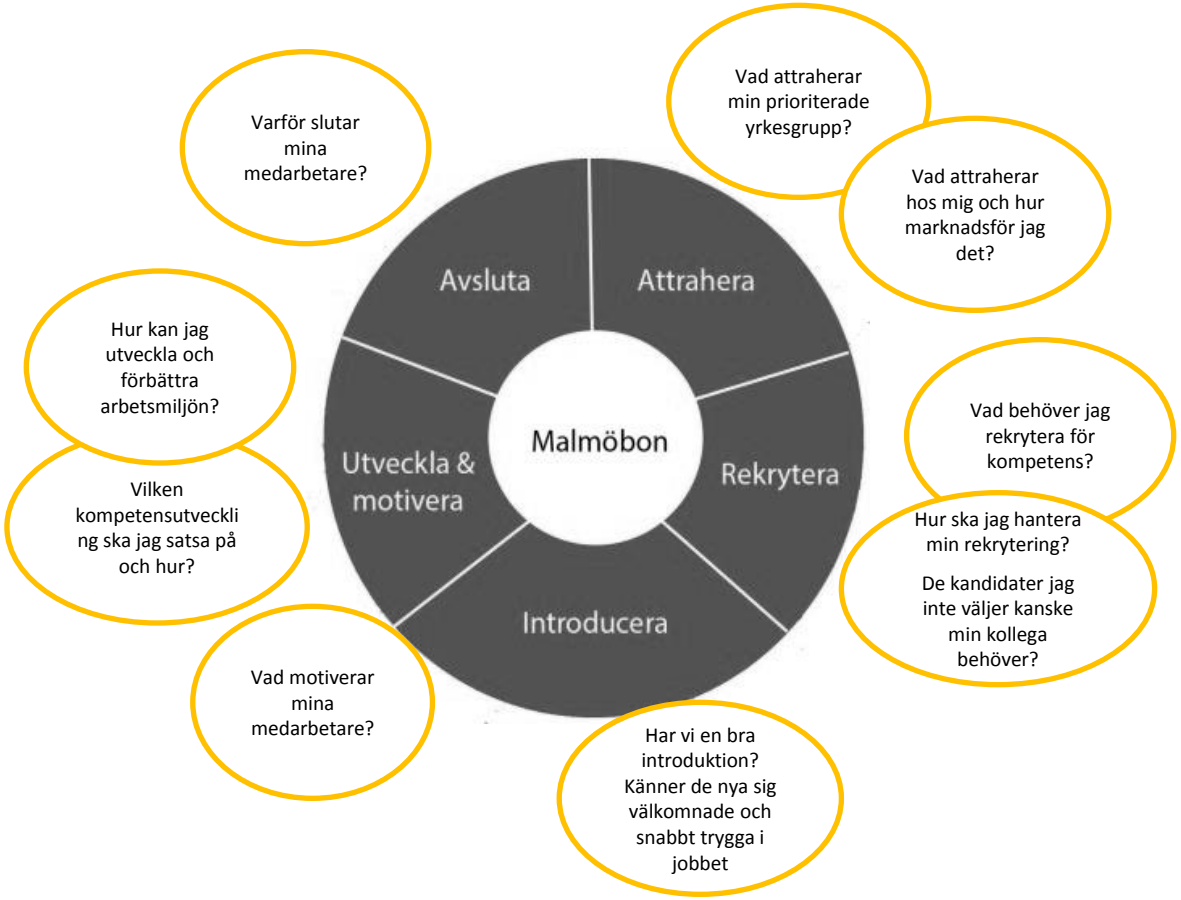
Kompetensbehov +/- Tillgänglig kompetens = Kompetensgap

Kompetens är förmågan och viljan att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter

Viss – har viss kompetens inom området, hanterar enklare uppgifter med handledning	**God –** har kompetens inom området och hanterar normalt förekommande arbetsuppgifter självständigt	**Hög –** har hög kompetens inom området och hanterar samtliga uppgifter självständigt. Bidrar till utveckling inom området och kan handleda andra.	**Mycket hög –** har mycket hög kompetens inom området, hanterar samtliga uppgifter självständigt. Ses som experten: initierar och genomför förändringar inom området där detta är möjligt. Kan agera mentor för andra inom området.

Malmö stad

Kompetensförsörjningsplan



Malmö stad

Ett urval av förvaltningarnas prognostiserade kompetensgap.

	Kvantitativt	Kvalitativt				Kvantitativt	Kvalitativt			
Yrkesgrupper	gap 1-2	Viss	god	hög	mkt hög	gap 3-5	viss	god	hög	mkt hög
Undersköterska	-378	139	-35	-347	-139	-706	152	19	-649	-243
Stödpedagoger	-179	7	0	-88	-98	-282	5	-3	-128	-156
Socialsekreterare	-174	72	-142	-54	-50	-274	22	-66	-133	-95
Sjuksköterska	-52	4	2	-21	-37	-146	4	-14	-25	-75
Stödassistenter	-5	80	111	-163	-33	24	83	203	-165	-97
Vårdbiträde	254	63	214	-8	-15	419	70	356	-15	8
Barnskötare (FSKF)	-88					-286				
Barnskötare (GRF)	-43					-94				
Förskollärare inkl förste (FSKF)	-83					-203				
Förskollärare (GRF)	-23					-49				
Lärare grundskola 1-7 (GRF)	-80					-173				
Lärare grundskola. 4-9 år (GRF)	-43					-94				

Malmö stad

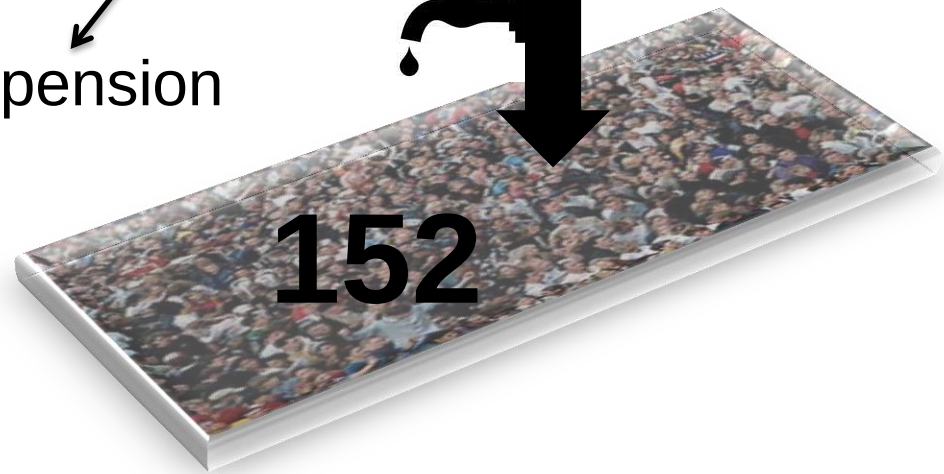
Rekryteringsbehov – kompetensgap och personalframskrivningsmodell

	Utökning/gap år 2017	Rekryterings-behov år 2017	Utökning/gap år 2021	Rekryterings-behov år 2021
Yrkesgrupper				
Undersköterska	189	422	109	342
Socialsekreterare	87	242	33	200
Sjuksköterska	26	58	31	66
Biståndshandläggare	10	15	3	8
Barnskötare (FSKLFV)	44	270	57	312
Förskollärare (FRSKLFV)	42	355	41	380
Lärare grundskola	65	347	50	480
Fritidspedagog, (GRF)	15	74	11	76
Rektor o bitr rektor, (GRF)	7	30	5	31

Malmö stad

Socialsekreterare 2021

15 pension



Malmö stad

Vad behöver vi göra?

Hur ska välfärden upprätthållas och utvecklas om förutsättningarna är ökade, föränderliga och komplexa behov i kombination med begränsade ekonomiska och personella resurser?

Planerna finns i förvaltningarna, detta är övergripande strategier för staden.

3 strategier (under utveckling)

Malmö stad

Kompetens – en investering

Vi förhåller oss till kompetens som en investering som vi värnar om med en förväntan om avkastning till medborgarnas välfärd.

Vi skapar förutsättningarna för kompetensavkastning genom bra arbetsmiljö, utvecklande ledarskap och livslångt lärande/kompetensutveckling

Malmö stad

Förändrade arbetssätt

Optimera kompetensanvändandet genom rätt kompetens på rätt plats i rätt tid

Kompetensen anpassas och förändras i samma takt som verksamhetens behov förändras

Vi använder tekniska och digitala lösningar för att främja kvalité och minska kompetenssvinn.

Malmö stad

Vi lyckas tillsammans

Från övergångar till gemensam process

Malmö stads samlade kompetens räknas också i våra medborgare. Det är vår samlade kompetens som ger förutsättningar för välfärd.

Som medarbetare i Malmö stad är du en möjliggörare till välfärd. Vi har tillit till din kompetens.

Malmö stad

Framgångsfaktorer

- Angelägenheten i frågan
- Politiskt beslut
- Förankring och dialog
- Involvera verksamheten – incitament - why?
- Fästa blicken längre fram
- HR och ekonomer kroka arm
- Dela bilder och vara överens om begrepp och definitioner
- Analysera innan prioriteringar och beslut

Malmö stad

Fortsatta arbetet 2017

- Dialog och samarbete med Arbetsförmedlingen, Malmö högskola, SKL, Universitetskanslerämbetet, Vuxenutbildningar, FK
- Kompetensförsörjningsstrategin
- Dialog om verksamhetsutveckling
- Personalframskrivning 2017
- Utveckla det systematiska och gemensamma arbetssättet
- Gap och planer december 2017, uppföljning av 2016

Malmö stad

Lars-Ove Brander
SKL

Rekryteringsutmaningen

Södertörnskonferensen 7 september 2017

Lars-Ove Brander
SKL, Avdelningen för Arbetsgivarpolitik
lars-ove.brander@skl.se

SCB:s trender och prognoser

– Enligt SCB:s *Trender och prognoser* 2014 beräknas 160 000 personer med vård och omsorgsutbildning saknas år 2035. Prognosen utgår ifrån att den framtida utbildningsvolymen är den samma som idag.

SKL:s rekryteringsprognos för välfärdssektorn

530 000 nya medarbetare på 10 år

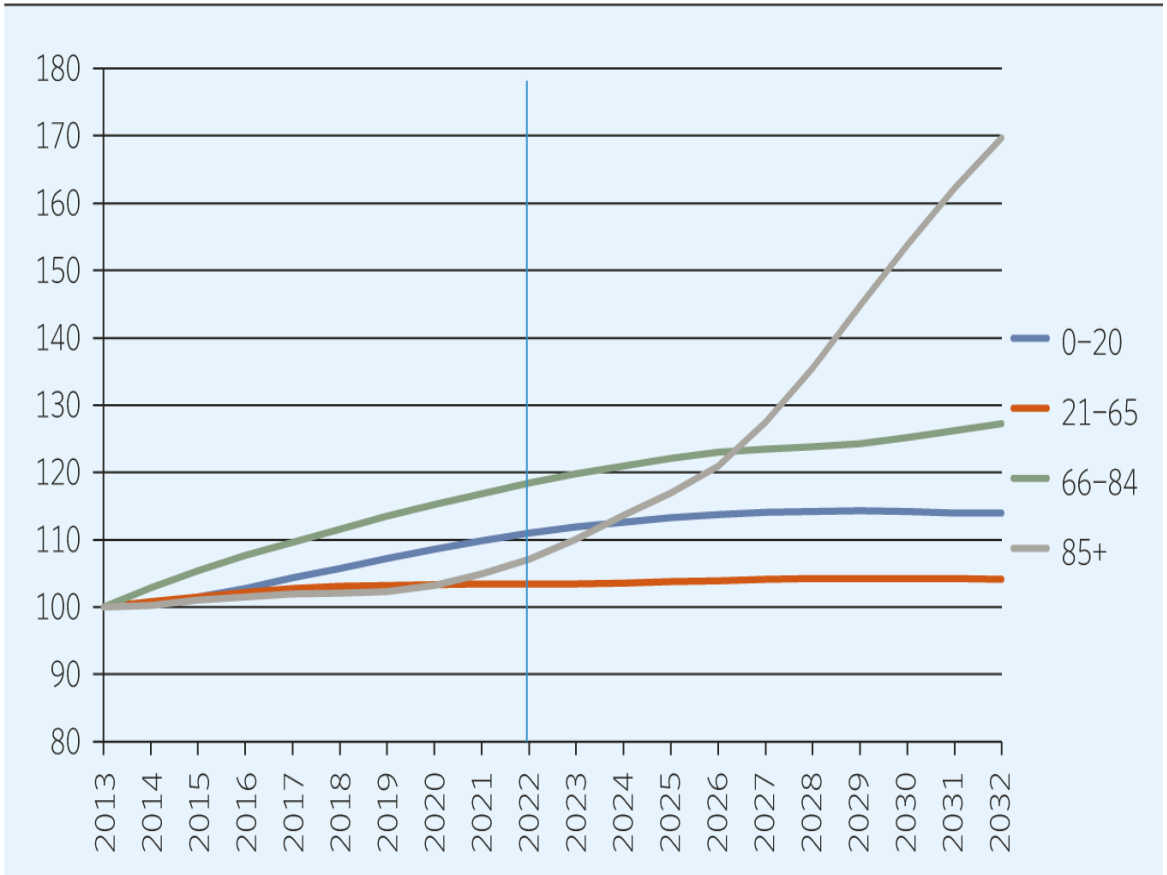
Om rekryteringsbehovet vore jämt fördelat över tid

- 53 000 nya som rekryteras varje år
- 1 000 nya som rekryteras per vecka
- 200 nya som rekryteras varje vardag

Prognosen avser 2013-2022.
Välfärdssektorn :kommuner, landsting/regioner och verksamheter som är finansierade av dessa

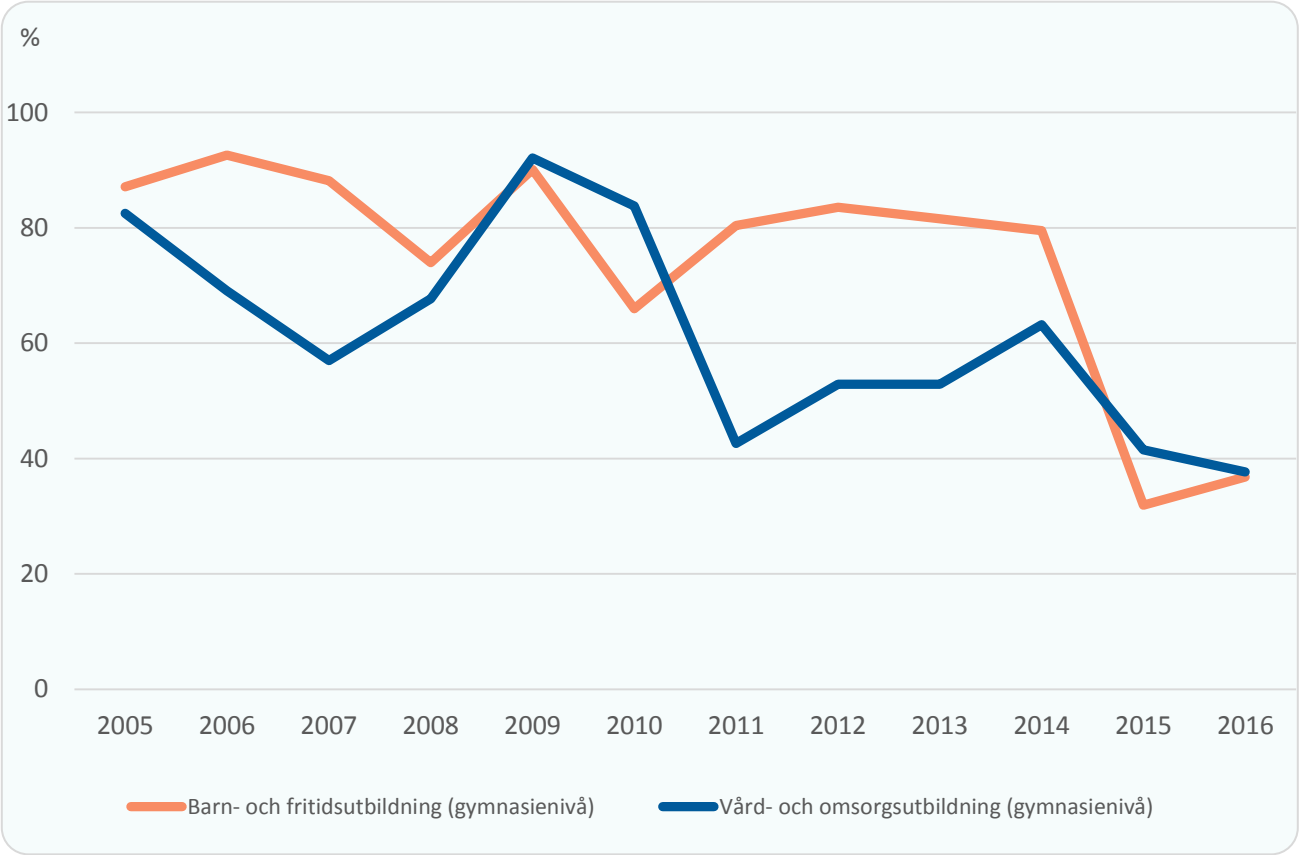
Demografin - en del av utmaningen

DIAGRAM 1. Demografisk utveckling för fyra åldersgrupper. Index år 2013 = 100



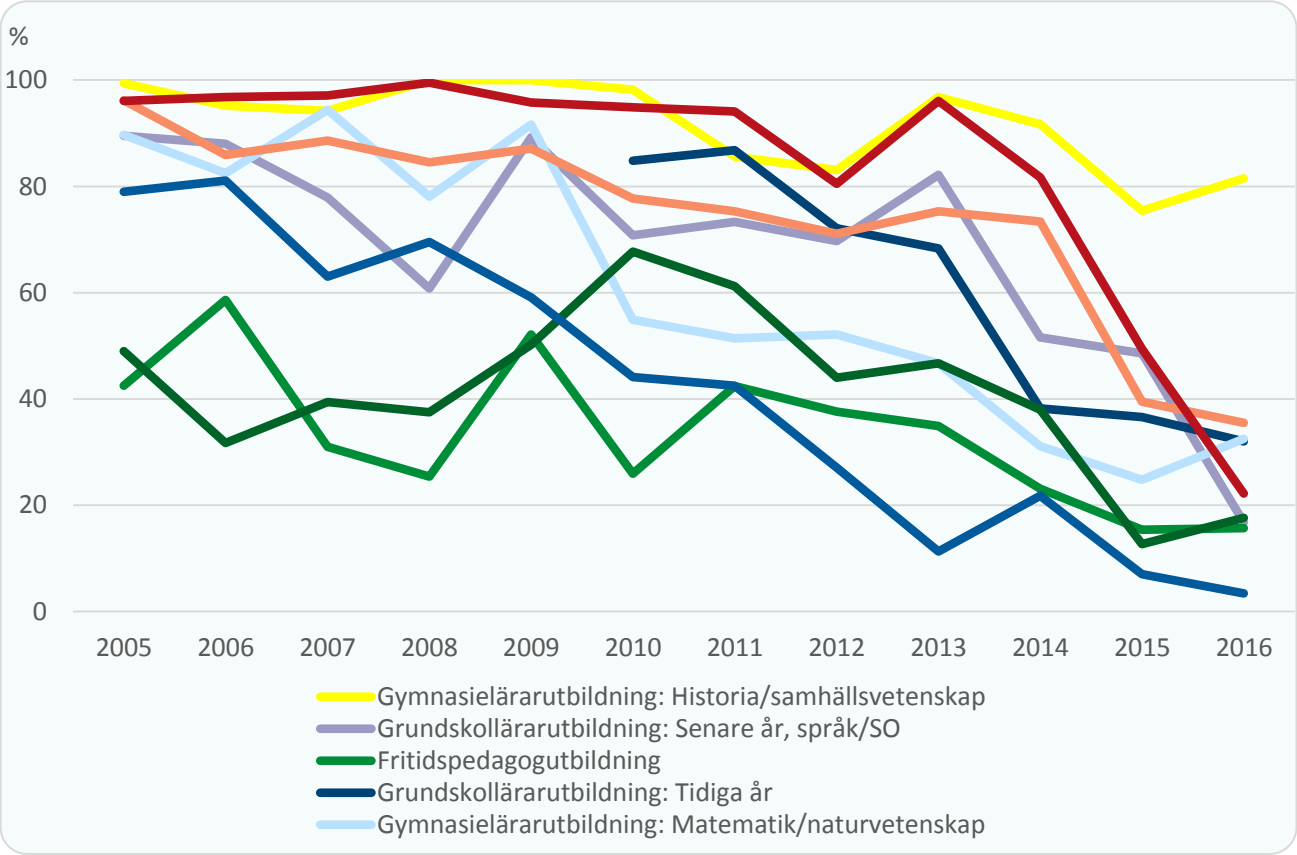
Källa: SCB

Gymnasienivå: Andelen kommuner som svarar att tillgången på arbetssökande är god eller balanserad (nyexaminerade)



Källa: SCB/SKL

Högskolan: Andelen kommuner som svarar att tillgången på arbetssökande är god eller balanserad (nyexaminerade)



Källa: SCB/SKL

Yrkeshögskolan - kommun

TABELL 3. Andel kommuner som svarar att tillgången är god eller balanserad

Badmästare	58 %
Behandlingsassistent	56 %
Behandlingspedagog	32 %
Bygglovshandläggare	28 %
Driftttekniker	45 %
Integrationspedagog	40 %
Specialistutbildad undersköterska	13 %
Stödpedagog	32 %

Källa: SKL.

- 50 % eller mer
- 31–49 %
- 30 % eller mindre

Källa: SKL

Fler anställda i ”bristyrken”

- Antal månadsavlönade i kommuner har ökat 2016

Kommuner

– Grundskole- & gymnasielärare	+ 7 %
– Andra yrkesgrupper inom skolan	+ 11 %
– Förskollärare	+ 1 %
– Barnskötare	+ 9 %
– Socialsekreterare	+ 8 %
– Övrigt socialt & kurativt arbete	+ 24 %

Sveriges Kommuner och Landsting

https://www.youtube.com/watch?v=dE1IfgYYMNI

Fler arbetar heltid i välfärden

Prioriterad fråga för SKL 2017

- Tre nätverk för ledare av heltidsprojekt,
- 8 träffar under två år per nätverk
- Deltagarna äger dagordningen
- Inbjudna experter
- Idé och erfarenhetsutbyte
- Samordnas med Heltidsresan

HELTIDSRESAN

- Partsgemensamt utvecklingsprojekt och avtal. SKL och Kommunal, till och med 2021-05-31
- Alla arbetsgivare ska senast 2017-12-31 ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.

- Normen, det normala ska vara anställning på heltid och arbete på heltid
  - Nyanställda ska anställas på heltid
  - Deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete
  - Fler heltidsanställda ska arbeta heltid
  - Sammanhållen arbetstid eftersträvas
  - Följa utvecklingen av tidsbegränsade anställningar

HELTIDSTRAPPAN

Heltid som norm –
heltidsanställning och
heltidsarbete

Heltid som rättighet –
heltidsanställning men fortsatt
deltidsarbete

Deltid som norm –
deltidsanställning &
deltidsarbete

Vilken kommun på Södertörn är bäst på att ta till vara på sina medarbetare inom vård och omsorg? Dvs vem har högst andel heltidsarbetande inom VO?

– Botkyrka	71 %	5 i hela landet
– Södertälje	63 %	25
– Nynäshamn	59 %	39
– Huddinge	56 %	47
– Nykvarn	53 %	58
– Haninge	51 %	72
– Salem	43 %	123
– Tyresö	42 %	133 i hela landet

Länk till så funkar det …

– https://www.youtube.com/watch?v=CzDmDt74Sy8

Ny rapport!
Utbilda för framtidens välfärd

- Ladda ner eller beställ på webbutik.skl.se

Workshop 2: Förutsättningar för att lyckas bemästra våra utmaningar

Grupparbete:

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

App-fråga 5: Anser du att kompetensförsörjning bör bli ett nytt målområde inom Södertörnssamarbetet?

Tack för idag!

<u>Utvärdering:</u>

Dela med dig av dina insikter och åsikter direkt i Södertörns-appen