



Personal- och Kompetensförsörjningsplan 2020

med plan för 2021-2027



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2020 med plan för 2021-2027

Inledning

Arbetsmarknadsnämndens verksamheter är kunskapsintensiva där medarbetarna med den kompetens de besitter är den viktigaste tillgången för verksamhetens resultat.

Under planeringsperioden är Arbetsmarknadsnämndens största utmaningar inom personal och kompetensförsörjning att säkerställa en kvalitativ verksamhet med minskade resurser samtidigt som nationella prognoser visar på ett ökat inflöde av biståndstagare och medborgare i behov av åtgärder för att komma i arbete.

Förmågan att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utöver att rekrytera, attrahera, utveckla, behålla är avgörande för att klara den demografiska och ekonomiska utmaning nämnden står inför när det gäller personal och kompetensförsörjning.

Personalbehov

Nedan framgår Arbetsmarknadsnämndens för perioden 2019-2027. Bedömningen är gjord av PwC och utgår från demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar. Av prognosen framgår ett ökat personalbehov under perioden om 18 medarbetare, både socialsekreterare, studie- och yrkesvägledare och arbetsmarknads konsulter.

Personalförsörjningsprognosen tar dock inte hänsyn till konjunkturförändringar med ett ökat eller minskat behov av medborgare i behov av försörjningsstöd eller arbetsmarknadsinsatser.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Personalbehov									
Ledning	11	11	11	11	12	12	12	12	12
Socialsekreterare/Studie- och yrkesvägledare	131	133	134	135	137	138	140	142	144
Övriga yrkeskategorier	35	36	36	36	37	37	38	38	39
Totalt	177	180	181	182	186	187	190	192	195
Rekryteringsbehov									
Ledning	1	1	1	1	3	1	1	2	1
Socialsekreterare/Studie- och yrkesvägledare	13	14	13	14	15	14	16	17	17
Övriga yrkeskategorier	8	10	9	8	9	8	11	7	9
Totalt	22	25	23	23	27	23	28	26	27

(Personalförsörjningsprognos, PwC, januari 2018)

Verksamhetsanalys

Arbetsmarknadsnämndens största utmaningar inom personal och kompetensförsörjning är att säkerställa en kvalitativ verksamhet med minskade resurser samtidigt som nationella prognoser visar på ett ökat inflöde av biståndstagare och medborgare i behov av åtgärder för att komma i arbete.

De ekonomiska förutsättningarna gör att verksamheten måste bedrivas utan utökning av antalet medarbetare. Samtidigt har verksamheten höga sjukskrivningstal som till vis del påverkar de ekonomiska förutsättningarna negativt, men som främst påverkar verksamhetens kvalitet. När det gäller sjukfrånvaron har den ökat markant första halvåret 2019 jämfört med samma period 2018. Det gäller både kort- och långtid men framförallt har den långa sjukfrånvaron ökat markant. Orsakerna till ökningen varierar och handlingsplaner med åtgärder har upprättats.

Nedan framgår hur nämndens verksamhetsförutsättningar påverkar personal och kompetensförsörjning:

Kommunens roll och ansvar avseende arbetsmarknadsåtgärder

Det råder idag oklarhet i vilket ansvar arbetsförmedlingen respektive kommunerna ska ha avseende arbetsmarknadsåtgärder. Detta påverkar i hög grad personal- och kompetensförsörjningen då en förändrad roll för kommunen påverkar vilken kompetens som bör bemannas med. Förändrade roller kommer även påverka de ekonomiska förutsättningarna för bemanning.

Ett ökat antal personer i behov av ekonomiskt bistånd

Det långvariga som mycket långvariga biståndsmottagandet har ökat under de senaste åren. Personer som uppbär ekonomiskt bistånd har ofta även andra behov utöver hjälp med försörjning vilket ställer krav på mer omfattande utredning. Det ställer i sin tur på kompetens hos medarbetare att kunna möta en mer komplex situation och mer komplexa ärenden. Det ställer även krav på att former för samverkan med andra funktioner i kommunen och utanför kommunen behöver vidareutvecklas. Även svårigheten att få bostad för målgruppen ställer krav på medarbetare och chefer att om ett ökat samarbete intern i organisationen

Nationella prognoser visar både på en ökad arbetslöshet och en kostnadsökning för området ekonomiskt bistånd. Detta ställer tydliga krav på arbetsmarknadsnämnden att effektivisera verksamheten och bemanningen, där enklare arbetsuppgifter automatiseras för att frigöra resurs för mer komplexa ärenden.

Digitalisering

En stor utmaning är att kunna möta medborgarnas krav och förväntningar på digitala tjänster. Medborgarna är numera vana vid digitala tjänster och sju av tio är positiva till den ökade digitaliseringen i samhället. Arbete pågår att digitalisera verksamheten genom e-tjänster och automatiseringar vilket påverkar arbetssättet för medarbetare. Detta är ett område som behöver prioriteras för att frigöra resurs till mer komplexa ärende och möta de ekonomiska utmaningarna för nämnden.

Nya vägar till kompetensförsörjning

Arbetsmarknadsnämndens förutsättningar för kompetensförsörjning påverkas i viss mån av att tillgången av utbildade socialsekreterare inte motsvarar arbetsmarknadens behov. Nämndens förutsättningar kopplat till personal och kompetensförsörjning påverkas dock i mycket högre grad av de ekonomiska förutsättningarna

Enligt budget ska det perioden 2020-2023 ske kostnadsdämpande åtgärder motsvarande 13 228 tkr. Utöver detta tillkommer ett ökat behov av personal enligt personalframskrivningsframställningen motsvarande 5 400 tkr.

Även om den övrigripande målsättningen om att 30% av personalökningens behov ska lösas med andra åtgärder än rekrytering finns en differens i budget om ca 17 mkr. Detta motsvarar ca 28 medarbetare. Målsättningen är att minska antalet medborgare i behov av ekonomiskt bistånd för att därigenom hantera den ekonomiska differens som uppstår.

Arbetsmarknadsnämnden behöver vidta ett flertal åtgärder för att minska personalkostnaderna samtidigt som en kvalitativ verksamhet ska bedrivas.

De åtgärder som ur ett verksamhetsperspektiv bör prioriteras är

- Åtgärder för minskad sjukfrånvaron och minskad personalomsättning
- *Finna bättre former för att få medarbetare åter i arbete snabbare samt arbeta med förebyggande arbete för att minska kort- och långtidsfrånvaron. Utifrån de kartläggningar som görs av orsaker till avgång från arbetsgivaren bör åtgärder vidtas.*
- Effektivisering och digitalisering av arbetsflöden
För att minska manuell hantering av processer och frigöra resurs för mer kvalificerade uppgifter som kan öka genomströmning av medborgare och minska behov av ekonomiskt bistånd
- Översyn av arbetets organisering för att finna samordningseffekter
Vidta åtgärder för förbättrad samordning och samverkan mellan förvaltningarna för att minska dubbelarbete och suboptimering
- Åtgärder för förlängt arbetsliv
Vidta åtgärder för att få medarbetare att vilja arbeta efter 65 år, ge attraktiva villkor samt säkerställa en god arbetsmiljö som bidrar till att medarbetare orka arbeta längre.
- Stärka chefernas förutsättningar så de har förmågan att leverera välfärdstjänster av rätt kvalitet med färre resurser.
Säkerställa att berörda chefer har stöd och chefs och ledarskapet för att vidta det utvecklingsarbete som bör bedrivas.

Aktiviteter för 2020 återfinns i förvaltningarnas verksamhetsplaner.

