



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2022 med plan för 2023-2029

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

Arbetsmarknadsnämnden

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2022 med plan för 2023-2029

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 personalbehov 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.

På nämndnivå visar personalframskrivningsanalysen att det sammantagna personalökningsbehovet är totalt 13 personer från år 2022 fram till år 2027 vilket motsvarar en beräknad kostnad på närmare 8 miljoner kronor. Direktivet att 30 % av personalbehovsökningen under perioden ska täckas av andra lösningar framgår i strategin Nya vägar till kompetensförsörjning. Prognosen för år 2021 visar på ett budgetunderskott. Det finns en beslutad åtgärdsplan för att hantera underskottet.

	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
Ovriga 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
Ovriga yrkeskategorier	8	10	9	8	9	8	11	7	9
Totalt	22	25	23	23	27	23	28	26	27

(Personalframskrivningsprognos, 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.

Ett ökat antal personer i behov av ekonomiskt bistånd

Det långvariga som mycket långvariga biståndsmottagandet har ökat under de senaste åren. Personer som uppstår 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. Arbetslösheten har även påverkats kraftigt av pågående pandemi. 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 ärenden 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 samt en hög personalomsättning. Nämndens förutsättningar kopplat till personal och kompetensförsörjning påverkas dock i mycket högre grad av de ekonomiska förutsättningarna

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 att stärka arbetsmiljön och minska 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 uppdrag 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
Tillvaratagande av erfarenheterna av nya arbetssätt av digitalisering som utvecklats under pandemin
- 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.
Fortsatt satsning på stärkt medarbetarskap och delaktighet genom att ge möjlighet att arbeta i självständiga team och deltagande i projekt.
- 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 2022 återfinns i förvaltningens verksamhetsplan.

