



Svar på strategiskt utvecklingsuppdrag – Stöd som behövs för arbetet med nya vägar till kompetensförsörjning (med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser)

Kommunstyrelsen har gett samtliga nämnder i uppdrag att redovisa en fördjupad analys av vilket stöd som behövs för att klara nya vägar till kompetensförsörjning med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser. Detta svar är för Arbetsmarknadsnämnden.

Arbetsmarknadsnämndens verksamheter står inför en situation där personalförsörjningen inte enbart kommer att kunna lösas genom nyrekryteringar. De främsta bemanningssvårigheterna finns för socialsekreterare och studie- och yrkesvägledare, men det är även svårt att bemanna med utbildade arbetsmarknads konsulter.

Professionsanalyser för socialsekreterare har genomförts och arbetet kring alternativa kompetenser behöver fortsätta. Detta kan innebära rekrytering av medarbetare med andra högskoleutbildningar. Det kan också innebära att fortsätta arbetet med att avlasta socialsekreterare med administrativa uppgifter. Detta kommer kräva omprövning av hur arbetet organiseras utifrån att använda vars och ens kompetens på rätt sätt. Det kommer också krävas att arbetsgivaren i högre utsträckning kompletterar med kompetensutvecklingsinsatser, både för socionomer och studie- och yrkesvägledare. Arbetsgivaren kommer även i högre grad än tidigare behöva bekosta grundläggande utbildningar vilket medför en ökad kostnad för nämnden.

I en framtid med arbetskraftsbrist krävs omfattande satsning på digitalisering parallellt med andra sätt att organisera arbetet. Det behöver finnas stöd och förutsättningar för att öka takten vad gäller automatisering av arbetsuppgifter och för att kunna identifiera digitala arbetsuppgifter som ska utföras av en dator istället för att utföras manuellt (den digitala medarbetaren). Möjlighet till flexibla dokumentationssätt för medarbetare bör ses över.

Bilden om vem som kan vara anställd behöver breddas. Det handlar bland annat om att göra det attraktivt för fler att vilja arbeta längre. Stöd behövs för att analysera vilka incitament som finns för respektive bristyrkesgrupp.

Yngre medarbetare har andra krav och förväntningar i arbetslivet, jämfört med tidigare generationer, och även här kan behövas specifika åtgärder för förändrad syn på arbetsorganisation m.m. Att minska personalomsättningen är en av de absolut viktigaste faktorerna för att förbättra förutsättningarna för den framtida kompetensförsörjningen. Vanja Astviks, fleråriga forskning inom socialtjänst, har visat att öppenhet och personalorientering är nyckelfaktorer för att få medarbetare att stanna. Övergång till en mer tillitsbaserad styrning kommer att vara en framgångsfaktor för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Processtöd behövs i arbetet med att skapa delaktighet och

inflytande i arbetet med att skapa en gemensam framtidsbild för verksamheten samt ta fram en långsiktig plan för arbetet.

Kommunen behöver fortsätta arbeta effektivt och kontinuerligt med validering, kompetensöverföring och kompetensutvecklingsinsatser. Det strukturerade arbete som byggts upp i form av kompetenstrappan inom socialförvaltningen bör arbetas vidare med för att kunna tillämpas även för befattningar inom arbetsmarknadsnämnden. Det behövs ett strukturerat arbete kring ”det livslånga lärandet” och det behöver finnas en tydlig struktur, samordning och paketering av utvecklingsvägar för olika målgrupper. För detta behövs exempelvis en tydlig organisation för samverkan med andra arbetsgivare i regionen och med universitet och högskolor. Det behövs även en samlad bild av finansieringsmöjligheter utöver kommunala medel.

Sammanfattning av stöd som behöver tas fram/utvecklas vidare

Stöd kan vara exempelvis arbetsmetoder, modeller, processtöd, tekniska verktyg, tillämpningsanvisningar, att det finns avdelade personer med rätt kompetens för arbetet eller andra förslag på åtgärder.

- ✓ Rätt använd kompetens/professionsanalyser
- ✓ Arbetets organisering i syfte att införa nya kompetenser och nya arbetssätt
- ✓ Digitalisering av arbetsflöden/införande av den digitala medarbetaren
- ✓ Få fler att arbeta längre
- ✓ Stärkt regional och universitetssamverkan