

Socialnämnden; Personal och Kompetensförsörjningsplan 2019 med plan för 2020- 2026

Inledning

Linköpings kommun står inför en betydande befolkningsökning de kommande åren. Fram till 2026 förväntas kommunens befolkning öka med 24 000 invånare från 2016 års nivåer, vilket motsvarar en ökning på cirka 15,5 procent. Myndighetsutövningen är ett område som kommer att påverkas av detta och för att trygga kommer att påverkas av detta och för att trygga framtida behov av kompetens tas en personal- och kompetensförsörjningsplan fram som ska användas som underlag till nämndernas budgetarbete.

Socialförvaltningen ska, på uppdrag av socialnämnden, informera, utreda besluta samt verkställa och följa upp beslut. Vidare är uppdraget att samverka, samarbeta samt samordna insatser med andra aktörer i syfte att uppnå ett helhetsperspektiv i aktuella ärenden. I uppdraget ingår att särskilt uppmärksamma barnets perspektiv. Socialförvaltningen har det yttersta ansvaret för de som vistas i kommunen enligt socialtjänstlagen. Verksamheten fokuserar primärt på barn/ungdomar och deras föräldrar, vuxna i behov av insatser på grund av äldre, funktionsnedsättning, psykosocial problematik samt individer i behov av försörjningsinsatser. Socialförvaltningen handlägger även tillstånd och tillsyn gällande servering av alkohol och försäljning av tobak.

Verksamhetsanalys

Välfärden står inför omfattande utmaningar då behoven kommer att öka samtidigt som de ekonomiska förutsättningarna och tillgången på arbetskraft kommer att minska. Socialtjänsten kommer att påverkas av detta och nya strategier behövs för att möta framtiden.

Ett antal utredningar och nya lagar kommer att påverka socialtjänsten framöver som kan påverka kompetensförsörjningsbehovet. I januari 2018 trädde en ny lag i kraft om samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård. Syftet med den nya lagen är att hålla ledtiderna mellan slutna vård på sjukhus och vård/omsorg i det egna hemmet eller i särskilt boende så korta som möjligt. Detta ställer också ökade krav på samverkan. Det är ännu för tidigt att dra slutsatser men initialt har administrationen ökat markant. Översyn pågår av socialtjänstlagen och uppdraget är att föreslå åtgärder som bland annat kan bidra till en rättssäker tillgång till socialtjänsten. Översynen ska leda till en lagstiftning som bland annat underlättar effektiva och tillgängliga insatser baserade på kunskap och god kvalitet. Socialdepartementet har utrett möjligheterna att göra det enklare för kommunerna att bevilja vissa insatser åt äldre utan individuell prövning och att skapa boenden för äldre som inte behöver omvårdnad dygnet runt. Syftet med detta är att beslut och annan service till äldre ska ske på ett enklare och mer flexibelt sätt utan att behöva göra individuell bedömning. Översyn pågår också avseende assistansersättningen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Syftet är att skapa en långsiktigt hållbar ekonomisk utveckling av insatsen personlig assistans och att få till stånd mer ändamålsenliga insatser i LSS. Om förenklingar införs och individuell prövning inte behöver ske kommer behovet av personal att minska för utredning och beslut medan man stärker uppdraget med uppföljning.

Flera utredningar och utvecklingsarbeten pågår kring hur offentliga verksamheter kan bli mer effektiva och invånarna få större nytta genom större tillit till medarbetarnas verksamhetsnära kunskap och erfarenhet. Hit hör Tillitsdelegationen – tillitsbaserad styrning utifrån medarbetarnas kompetens – som ska ta fram förslag på hur en mer tillitsbaserad styrning av offentlig sektor kan utvecklas – med fokus på kommuner och landsting. Strävan är att styrningen ska kunna balansera behovet av kontroll med förtroende för medarbetarnas kunskap och erfarenhet. Välfärdsutredningen har i sitt betänkande också gjort bedömningen att det är särskilt komplext att mäta kvalitet i välfärden på ett rättvisande sätt eftersom kvaliteter skapas i mötet mellan personal och barn och vuxna som behöver insatser från hälso- och sjukvård, socialtjänst eller som går i skolan. Slutsatsen är bland annat att välfärden behöver bli mer personcentrerad, samverkan runt individen bättre samt att jämlikhet är en viktig aspekt av kvalitet som bör beaktas i utformning och uppföljning av verksamhet.

I september 2018 inrättas en ny myndighet som ska samordna och stödja digitaliseringen i offentlig sektor. För socialförvaltningen är fortsatta satsningar på utveckling av olika typer av digitala tjänster och välfärdsteknologi nödvändiga för att öka tillgänglighet och servicenivå. Socialförvaltningens verksamheter behöver bli bättre på att kommunicera digitalt, exempelvis SMS-påminnelser, videokonferenser/Skype och e-post. Regelverk, kompetens och rutiner behöver skapas kring detta. Möjlighet till flexibla dokumentationssätt för medarbetare bör ses över.

Insatser enligt LSS har ökat i landet där en del beror på ökad befolkning. Nativiteten i Sverige är ganska god och invandringen förnygrar befolkningen. I Linköping beräknas befolkningen öka med 24 000 personer fram till 2026 och därmed ökar också Socialförvaltningens målgrupper. En prognos för de närmaste 20 åren visar att antalet äldre i befolkningen kommer att fortsätta öka. Under de kommande 10 åren är det främst andelen som är 80 år och äldre som blir fler. Linköpings kommun kommer utifrån befolkningsutvecklingen att göra en förändring av insatsen särskilt boende för målgruppen äldre genom att bland annat omvandla platser till demensboende.

I storstadsregionerna råder brist på bostäder och Linköping är inget undantag. Målgruppen biståndsbehövande ses inte som attraktiva hyresgäster och får allt svårare att få en egen bostad på grund av stigande hyresnivåer. Boendesituationen under 2018 kommer att vara en utmaning för de kommunplacerade som anlände till Linköping från mars 2016. Ökning av antal ensamkommande barn, nyanlända och medborgare som på grund av sociala och ekonomiska skäl har svårt att få eget boende ställer krav på olika akutboendeformer och träningslägenheter.

Upprättandet av ett kontaktcenter inom kommunen kommer att påverka socialförvaltningens verksamhet. Detsamma gäller inrättandet av en arbetsmarknadsnämnd samt organisationsöversynen inom den sociala sektorn.

Långvarigt behov av ekonomiskt bistånd är ett område med många utmaningar. Resultaten av Socialstyrelsens öppna jämförelser av ekonomiskt bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv visar att utrikesfödda män och kvinnor tillhör de mest utsatta grupperna i gruppen långvarigt biståndsbehov.

Socialförvaltningens ärenden har med tiden blivit allt mer komplexa och många brukare är i allt högre utsträckning aktuella för utredning/stöd från fler olika arbetsgrupper samtidigt. Detta medför ett allt större behov av en fungerande samverkan internt mellan grupperna, men även externt gentemot andra aktörer och samverkanspartners.

Arbetsliv och kompetenskrav förändras i takt med samhällets förändringar vilket ställer krav på flexibilitet avseende utbildning- och arbetsmarknadspolitiken. Det livslånga lärandet blir allt viktigare och det förutsätter en ökning av möjligheter att studera parallellt med jobbet. Det krävs också att utbildningarna i högre utsträckning anpassas efter arbetslivets behov samt flexibla vägar till välfärdsjobben. Möjligheter bör också uppmärksammas när det gäller att ta tillvara nyanländas kompetens. Arbetskraftsbristen påverkar möjligheterna till att klara kompetensförsörjningen på samma sätt som tidigare vilket innebär att alternativa kompetenser behöver prövas. Arbetsgivares ansvar för kompetensutveckling ökar. Samtidigt ökar den regionala samverkan bland annat avseende olika kompetensförsörjningsåtgärder. Parallellt med detta sker också lönekonkurrens vilket bidragit till hög personalomsättning.

I en framtid med arbetskraftsbrist krävs omfattande satsning på digitalisering parallellt med andra sätt att organisera arbetet. Tillitsbaserad styrning kommer att bli en framgångsfaktor för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Vanja Astviks fleråriga forskning inom socialtjänst har visat att öppenhet och personalorientering är nyckelfaktorer för att få medarbetare att stanna.

Personalplanering

En personalbehovsprognos har tagits fram för Linköpings kommun för vissa åldersgrupper bland annat socionomer. Prognosen omfattar perioden 2017-2026. Resultatet visar att kommunen står inför en rad utmaningar kopplade till kompetensförsörjningsfrågan. Linköpings kommun växer och befolkningen ökar, vilket leder till en ökad efterfrågan på kommunal service och därigenom ett ökat personalbehov. Samtidigt behöver Linköpings kommun rekrytera till följd av pensionsavgångar. Den stora frågan för Linköpings kommun är dock, enligt resultatet från framskrivningen, att hantera personalomsättningen. Den större delen av rekryteringsbehovet inom flertalet yrkeskategorier visar sig härledas till rekryteringsbehovet till följd av personalomsättning. Framskrivningen utgår från hur det ser ut idag, men beaktar befolkningsutvecklingen och den volymutveckling som följer därmed. Volymutvecklingen i sin tur påverkar behovet av personal och rekrytering. Syftet med framskrivningen är att Linköpings kommun ska få en uppfattning om hur personalbehovet ser ut. Personalbehovet definieras som den personalstyrka som behövs för att upprätthålla 2016 års service-och kvalitetsnivå i verksamheterna. Rekryteringsbehovet delas upp på tre komponenter: volymskillnader, personalomsättning och pensionsavgångar.

Det totala rekryteringsbehovet avseende socialsekreterare och biståndsbedömare varierar under perioden mellan 48 till 56 medarbetare per år. Cirka 81 % av rekryteringsbehovet för socialsekreterare och biståndsbedömare är relaterat till personalomsättningen. Förändringar mellan åren beror på beräknade pensionsavgångar. Det finns ingen liknande

prognos för övriga yrkesgrupper men totalt beräknas 26 pensionsavgångar för övriga yrkesgrupper mellan åren 2019-2020.

Personalbehov Antal heltidsresurser	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Hur ser prognos för pensionsavgångar ut? Övriga yrkesgrupper	3	2	1	1	4	4	6	5
Hur ser prognos för personalomsättning ut?								
Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut?								
Samlat rekryteringsbehov	56	50	57	55	55	60	61	58

Prognos för pensionsavgångar avseende yrkesgrupper (exklusive socionomer) inom socialförvaltningen. Det samlade rekryteringsbehovet avser prognos för socionomer kompletterat med pensionsavgångar avseende övriga yrkeskategorier.

Personalbehov bristyrken Antal heltidsresurser	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Hur ser prognos för pensionsavgångar ut för utvalda bristyrken?	8	2	9	7	3	8	6	4
Hur ser prognos för personalomsättning ut utvalda bristyrken?	41	42	42	43	43	44	44	45
Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut utvalda bristyrken?	4	4	5	4	5	4	5	4

Personalbehovsprognos för Linköpings Kommun för år 2017-2026 avseende socionomer

Kompetensplanering

I en framtid med arbetskraftsbrist krävs omfattande satsning på digitalisering parallellt med andra sätt att organisera arbetet. En tydlig strategi behöver skapas kring vilka områden som kan och bör digitaliseras samt vilka områden som inte är lämpliga att digitalisera. För att klara framtida behov krävs åtgärder för att behålla medarbetare då personalomsättningen är största orsaken till rekryteringsbehoven. 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. Dialog med medarbetare med syfte att skapa en gemensam framtidsbild kring de utmaningar socialtjänsten står inför skulle kunna vara ett första steg.

Unga vuxnas värderingar präglas av individualism, antiauktoritet och sekularisering – de är rörliga i sina värderingar och beteenden. Personliga relationer värderas högt och de söker efter det unika. De vill sällan arbeta i hierarkier eller känna sig låsta i förutbestämda system/karriärvägar. Som personer är de starka individualister, men på en samhällslevelle tror de att människor gynnas mer av samhälleliga lösningar än att var och en sköter sitt. För att säkerställa behovet av arbetskraft behöver också åtgärder vidtas för att få medarbetare att arbeta längre. Detta kommer kräva nya sätt att organisera verksamheten.

Dagens arbetsplatser har idag ett uppdrag som är mycket bredare än att leverera välfärd. Demografins utmaningar, kompetensbristen och digitaliseringen ställer krav på arbetsplatserna att vara mottagare av arbetsmarknadsåtgärder, hantera en ökad mängd praktik och arbetsträning samt vara arbetsplatser för validering och arbetsplatslärande. Våra arbetsplatser utvecklas alltmer mot att nya professioner ska gå hand i hand med de gamla.

Då vi redan idag har svårt att rekrytera socionomer behöver arbetet kring alternativa kompetenser 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. Redan idag har arbetsgivaren genomfört utbildning i socialrätt för de som inte har socionomutbildning och ytterligare satsning planeras. Behoven av kontinuerlig kompetensutveckling är också stort och det strukturerade arbete som byggs upp i form av kompetenstrappan måste fortsätta.

Att arbeta för att minska personalomsättningen kommer också påverka behov av arbetskraft positivt inom stödfunktioner då flertalet stödfunktioner direkt påverkas av personalomsättningen.

Chefer har en nyckelroll när det gäller att leda i förändring. För att säkerställa ledarförsörjningen finns behov av översyn av chefers förutsättningar.