

Botkyrka kommun
Personal- och kompetens-
försörjning
Revisionsrapport
Oktober 2014

Margareta Irenaeus
Projektledare
Jan Nilsson
Uppdragsansvarig

Innehållsförteckning

Inledning	1
Ansvar för och styrning av kompetens och personalförsörjning	4
Framförhållning i form av definierade framtida behov	5
Formulerade mål och områdets integration i Verksamhetsplaneringen	6
Åtgärder som vidtagits och som planeras inom området	7
Uppföljning kring formulerade mål och effekter av Vidtagna åtgärder inom området	8
Sammanfattande bedömning	9

Inledning

Bakgrund

- Demografiska förändringar påverkar kraven på kommunal service. Detta i kombination med pensionsavgångar bland kommunens anställda, behov av omstrukturering och ändrade kompetenskrav gör att arbetet med kompetens- och personalförsörjning blir allt viktigare fråga i kommunen. Detta framgår bland annat av kommunens flerårsplan och medskick i de gemensamma planeringsförutsättningarna.

225.000 måste nyanställas inom vården

De närmaste tio åren måste fler än man tidigare trott anställas. Det visar en ny prognos från SKL, Sveriges Kommuner och Landsting.

De närmaste tio åren behöver 225.000 medarbetare nyanställas i vården och omsorgen. Det förutspår Sveriges kommuner och landsting (SKL) i sin långtidsprognos.

Störst är behovet inom äldreomsorgen där mer än en fjärdedel beräknas gå i pension, rapporterar

Sveriges Radios Ekot.

– Undersköterskor i äldreomsorgen är den största gruppen, men vi behöver fler läkare och sjuksköterskor. Vi behöver fler administratörer för det börjar komma tillbaka i vården allt mer och vi behöver fler socialsekreterare, så vi behöver folk på hela fältet och i hela landet, säger SKL:s vd Håkan Sörman till Ekot.

SVT nyheter 21 april 2014

Inledning

Uppdrag

- Utifrån genomförd väsentlighets- och riskanalys samt en genomgång av kommunens invärlds- och omvärldsanalys har en granskning prioriterats inom området.

Revisionsfråga

- Bedriver kommunstyrelsen ett ändamålsenligt arbete kring kompetens- och personalförsörjning?

Revisionskriterier

- Ansvar för och styrning av kompetens- och personalförsörjning (styrande och stödjande dokument)
- Framförhållning i form av definierat framtida behov
- Formulerade mål och områdets integration i verksamhetsplanering
- Åtgärder som har vidtagits och som planeras inom området
- Uppföljning kring formulerade mål och effekter av vidtagna åtgärder inom området

Prognos för tillgången för olika yrkesgrupper

LÄGET PÅ ARBETSMARKNADEN

God tillgång/
balans på fem
års sikt

Brist på
fem års sikt

ÅLDERSSTRUKTUR

Mindre antal
pensions-
avgångar

Vårdbiträde (i.u.)	Undersköterska (45)
Personlig assist. (32)	Fritidspedagog (17)
Socialsekreterare (32)	Förskolelärare (11)
Barnskötare (40)	Ingenjör (12)
Boendestödjare (32)	
Lärare grundskola (9)	Sjuksköterska (5)
Gymnasielärare, allmänna ämnen (13)	Gymnasielärare, yrkesämnen (9)
Lärare praktisk/estetisk (8)	
Städare (34)	
Måltidspersonal (51)	

Större antal
pensions-
avgångar

Röd text indikerar stor personalomsättning 2010

Siffran inom parentes är antal svar per annons i genomsnitt 2008-2011

Botkyrka kommun

Inledning

Avgränsning

- Granskningsobjekt är kommunstyrelsen i egenskap av sin samordnande roll och uppsiktsplikten över nämnderna.
- Granskningsobjektet är generellt inriktat, men omfattar även rekryteringssituationen inom utbildningsförvaltningen (lärare/förskollärare), samhällsbyggnadsförvaltningen (tekniker) samt vård- och omsorgsförvaltningen (vård- och omsorgspersonal).

Granskningsmetod

- Genomgång av tillgänglig dokumentation i form av styrande och stödjande dokument. Detta kompletteras med intervjuer.

SE FILM:

VAD ÄR BRA MED
BOTKYRKA?

MÖT MEDBORGARE SOM BERÄTTAR



Ansvar för och styrning av kompetens- och personalförsörjning

- Fullmäktige fattar beslut om policy och strategi.
- Kommunstyrelsen har genom sitt personalutskott ansvar för att genomföra arbetsgivarstrategin.
- Personalutskottet svara för den personalpolitiska inriktningen på fullmäktiges uppdrag.
- Kommunsdirektören har ansvar för att genomföra arbetsgivarstrategin i förvaltningsorganisationen.
- HR chefen äger processen att driva och genomföra de kammungemensamma insatserna samt följa upp arbetet inom kommunen.
- Nämnder och förvaltningar ansvarar för att arbetsgivarstrategin får genomslag i verksamheten.



Botkyrka kommun

Framförhållning i form av definierat framtida behov

- Kommunen har en genomarbetad modell för bedömning av framtida personalbehov
- Kompetensinsatser genomförs för att utveckla befintlig personals kompetens till framtida behov.
- AFA medel, drygt 60 mkr, har avsatts i en kompetensutvecklingsfond
- Personalprognoserna tas fram i nära samverkan med verksamheten

LANGT IFRÅN LAGOM		Slutsatser
Sjuksköterska	●	Fortsatt brist, stora pensionsavgångar, fler äldre
Gymn.lärare yrkesämnen	●	Stor ökande brist, stora pensionsavgångar
Undersköterska	●	Ökande brist, fler äldre
Fritidspedagog	●	Ökande brist, fler barn
Förskolelärare	●	Ökande brist, hög omsättning, fler barn
Ingenjör	●	Fortsatt brist, hög omsättning
Lärare grundskola	●	Stora pensionsavg, fler barn, hög omsättning
Lärare praktisk/estetisk	●	Stora pensionsavg, fler barn, hög omsättning
Gymn.lärare allm. ämnen	●	Balans, stora pensionsavgångar, färre elever
Boendestödjare	●	Varierad tillgång, få pensionsavgångar, låg omsättn.
Socialsekreterare	●	God tillgång, få pensionsavg, hög omsättning
Städare	●	God tillgång, stora pensionsavgångar, låg omsättn.
Måltidspersonal	●	God tillgång, stora pensionsavgångar, låg omsättn.
Vårdbiträde	●	God tillgång, få pensionsavg, låg omsättning
Personlig assistent	●	God tillgång, få pensionsavg, låg omsättning
Bamskötare	●	God tillgång, få pensionsavg, låg omsättning

Botkyrka kommun

Formulerade mål och områdets integration i verksamhetsplanering

- Arbetsgivarstrategin har tagits fram i en omfattande process involverande hela kommunen.
- Strategier för personal och kompetensförsörjning har utarbetats i förvaltningar med hög personalvolym och stora behov.
- Arbetsgivarstrategin implementeras i nära samarbete med verksamhetens chefer och HR personal.
- Arbetsgivarstrategin har brutits ner i en handlingsplan .

**LÅNGT
IFRÅN LAGOM**

Strategi för kompetensförsörjning
Vård- och omsorgsförvaltningen



Utvecklat av: Botkyrka Kommun, Kommunstyrelsen, Kommunledningskontoret, Kommunens förvaltningsområden
Org.nr 212000-2882 · Bankgiro 624-1061 · Fax 08-530 616 66 · Webb www.botkyrka.se

Åtgärder som har vidtagits och som planeras inom området

- Ny arbetsgivarstrategi 2012
- Handlingsplan – arbetsgivarstrategi
- Kompetensutveckling med stöd av fonderade medel
- Förslag till ny introduktionsprocess – uppdaering
- Arbetsgivarerbjudande -utveckling och karriär
- Förslag till ledarplattform
- Projekt ökad sysselsättningsgrad
- Löpande personalprognoser

Arbeta som förskollärare hos oss



Botkyrka kommun

Uppföljning kring formulerade mål och effekter av vidtagna åtgärder inom området

- Kommunfullmäktige följer upp nämndernas åtaganden utifrån de övergripande målen.
- Uppföljningen sker tre gånger per år i delårsrapporter efter april och augusti, samt i årsredovisningen.
- Denna uppföljning omfattar både mål, åtaganden och ekonomiska prognoser/resultat.
- Revidering av handlingsplan och åtgärder sker löpande mot uppställda problemformuleringar
- Styr - och stödinsatser anpassas löpande
- Medarbetarenkät genomförs varje år



Botkyrka kommun

Sammanfattande bedömning

➤ **Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen bedriver ett ändamålsenligt arbete kring kompetens- och personalförsörjning. Bedömningen utgår från följande:**

- **Ansvar för och styrning av kompetens- och personalförsörjning** är tydligt beskrivet och stödande och styrande dokument finns, är aktuella och speglar kommunens behov inom kompetens- och personalförsörjningsområdet. Inriktningen på att utveckla den egna personalen till en kompetensnivå som motsvarar framtida behov är ett strategiskt val som utgår från Botkyrkas specifika situation och som visar prov på okonventionellt angreppssätt.
- **Framförhållning i form av definierat framtida behov** är väl tillgodosett med uppdaterade prognoser, yrkes- och förvaltningsspecifika insatser samt en strategisk kompetensutveckling stöttad av medel avsatta i en särskild fond.
- **Formulerade mål och områdets integration i verksamhetsplaneringen** säkerställs genom en tät samverkan med förvaltningarna. De förvaltningsspecifika insatserna i prognos, rekrytering och kompetensutvecklingsarbetet utgår från verksamheternas specifika behov. Stödinsatser utformas konceptuellt så att verksamheterna har utrymme för sin egna behov.
- **Åtgärder som har vidtagits och som planeras inom området** är väl förankrade i en gemensam arbetsgivarstrategi som bygger på genomförda analyser.
- **Uppföljning kring formulerade mål och effekter av vidtagna åtgärder inom området** mäts genom medarbetarenkäter och fortlöpande dialog.

