

***Välkomna till PwC:s
seminarium om
framtidens kompetens-
försörjningsbehov!***

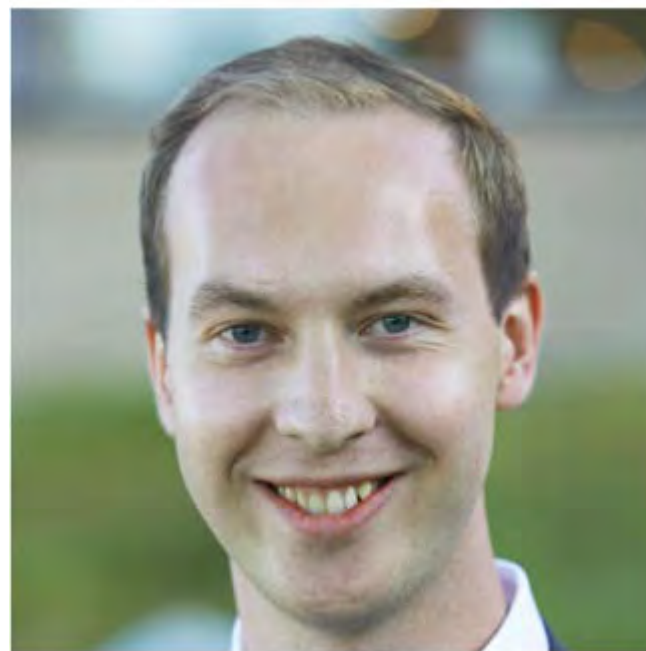
Socialchefsdagarna 2017

Vilka står på scenen?

Oskar Lannerhjelm



Fredrik Birkeland

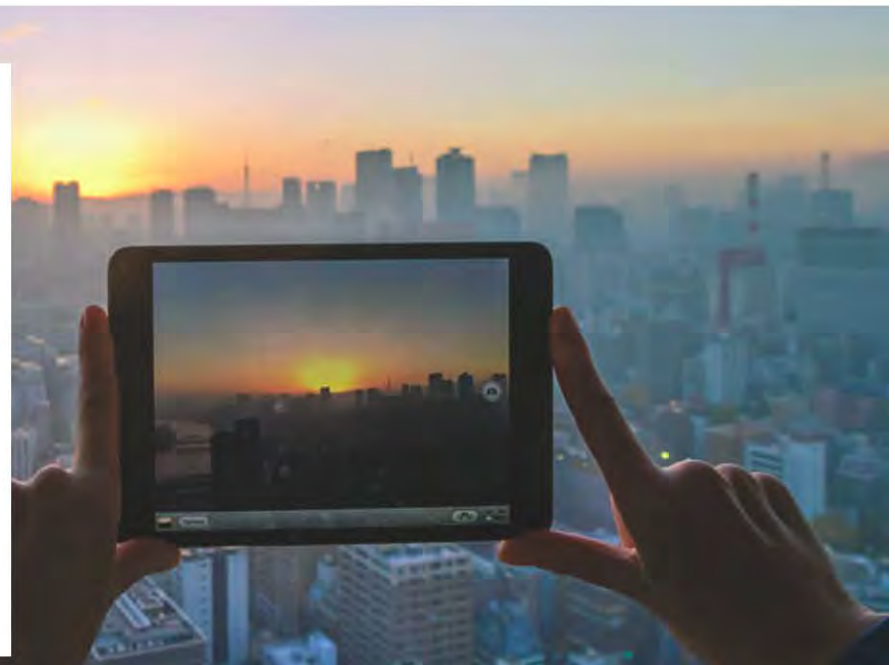


pwc



Vi inspirerar och utvecklar framtidens välfärd inom kommunal sektor!

PwC erbjuder kommuner, landsting och kommunala bolag hjälp med att utvärdera och utveckla sin verksamhet genom att tillhandahålla de främsta experterna inom kommunalverksamhet och kommunalekonomi.



Varför ska vi prata om framtidens kompetensförsörjningsbehov?









Fler än åtta av tio kommuner har en personalbrist på ett par år. På ett par år har personalen fördubblats. Och i landskapet är arbetsgivarna efter arbetsplatsen byggt.

f t e

Skriv ut Rätta artikel Bokmärk



Foto: Anna Kuylenstierna

Svårt att bemanna inom välfärdens yrken

SAMHÄLLE Det är svårt att rekrytera personal till välfärdsyrkena. Det märks såväl inom sjukvården som i Skövde kommun. — I nuläget har vi brist på socialsekreterare, lärare och förskollärare, säger Sofia Myrman, HR-chef med ansvar för personalfrågor i Skövde kommun.

Publicerad 22 feb 2016 08:00

Vilka är de tre största strategiska utmaningarna för din verksamhet idag?



PwC:s iakttagelser och konstaterande

- Kommunala verksamheter är personalintensiva!

PwC:s iakttagelser och konstaterande

- **Kommunala verksamheter är personalintensiva!**
- **Fler och fler kommuner får svårt att rekrytera inom välfärdens områden – framförallt inom socialtjänst och äldreomsorg**

PwC:s iakttagelser och konstaterande

- Kommunala verksamheter är personalintensiva!
- Fler och fler kommuner får svårt att rekrytera inom välfärdens områden – framförallt inom socialtjänst och äldreomsorg
- **Storstad och glesbygd – samma problem, men olika problematik!**

PwC:s iakttagelser och konstaterande

- Kommunala verksamheter är personalintensiva!
- Fler och fler kommuner får svårt att rekrytera inom välfärdens områden – framförallt inom socialtjänst och äldreomsorg
- Storstad och glesbygd – samma problem, men olika problematik!
- **Medvetenhet om utmaningarna finns, vad gör vi nu?**

Steg 1 - Synliggör verksamhetens personal- och rekryteringsbehov på kort och långsikt!

- Hur stort är det framtida rekryterings- och personalbehovet hos oss?
På 5 års sikt? 10 års sikt? På 20 års sikt?
 - Hur ser behovet av socialsekreterare ut år 2020? År 2025?
 - Hur många undersköterskor inom särskilt boende kommer vi behöva rekrytera år 2022?

Steg 1 - Synliggör verksamhetens personal- och rekryteringsbehov på kort och långsikt!

- Hur stort är det framtida rekryterings- och personalbehovet hos oss?
På 5 års sikt? 10 års sikt? På 20 års sikt?
 - Hur ser behovet av socialsekreterare ut år 2020? År 2025?
 - Hur många undersköterskor inom särskilt boende kommer vi behöva rekrytera år 2022?

OBS (!) – Hänsyn måste inte bara tas till förväntade pensionsavgångar, utan även personalomsättning, befolkningsprognos och demografiska förändringar!

Varför är det viktigt att analysera framtida personal- och rekryteringsbehov?

- Använd underlaget som utgångspunkt för arbetet med att ta fram strategier och åtgärder!
- Vilka åtgärder och insatser ska vi prioritera och inom vilka yrkesgrupper?
- Uppstår rekryteringsbehovet till följd av pensionsavgångar, personalomsättning eller förändrad efterfrågan på socialtjänsten eller äldreomsorgen?

Utmaningen med dessa analyser?

- Komplext och en hel del räknande – hur påverkar till exempel den demografiska utvecklingen personalbehovet?
- Tidsbrist! Det operativa arbetet och *vardagen* prioriteras.



PwC:s modell för att beräkna det framtida rekryterings- och personalbehovet

- En efterfrågan på hjälp och stöd i beräkningar av framtida rekryterings- och personalbehov
- PwC har utvecklat en modell där det är möjligt att kvantifiera och beräkna hur stor behovet är av t.ex. socialsekreterare, undersköterskor inom särskilt boende...

PwC:s modell för att beräkna det framtida rekryterings- och personalbehovet

- En efterfrågan på hjälp och stöd i beräkningar av framtida rekryterings- och personalbehov
- PwC har utvecklat en modell där det är möjligt att kvantifiera och beräkna hur stor behovet är av t.ex. socialsekreterare, undersköterskor inom särskilt boende...
- Hur stor del av det framtida rekryteringsbehovet kan förklaras av:
 - personalomsättning?
 - pensionsavgångar?
 - volymskillnader?

PwC:s modell utgår från:

- kommunens befolkningsprognos och demografisk utveckling



PwC:s modell utgår från:

- kommunens befolkningsprognos och demografisk utveckling
- verksamhetens nuvarande personalstruktur



PwC:s modell utgår från:

- kommunens befolkningsprognos och demografisk utveckling
- verksamhetens nuvarande personalstruktur
- verksamhetens nuvarande åldersstruktur hos personalen



PwC:s modell utgår från:

- kommunens befolkningsprognos och demografisk utveckling
- verksamhetens nuvarande personalstruktur
- verksamhetens nuvarande åldersstruktur hos personalen
- verksamhetens nuvarande personalomsättning

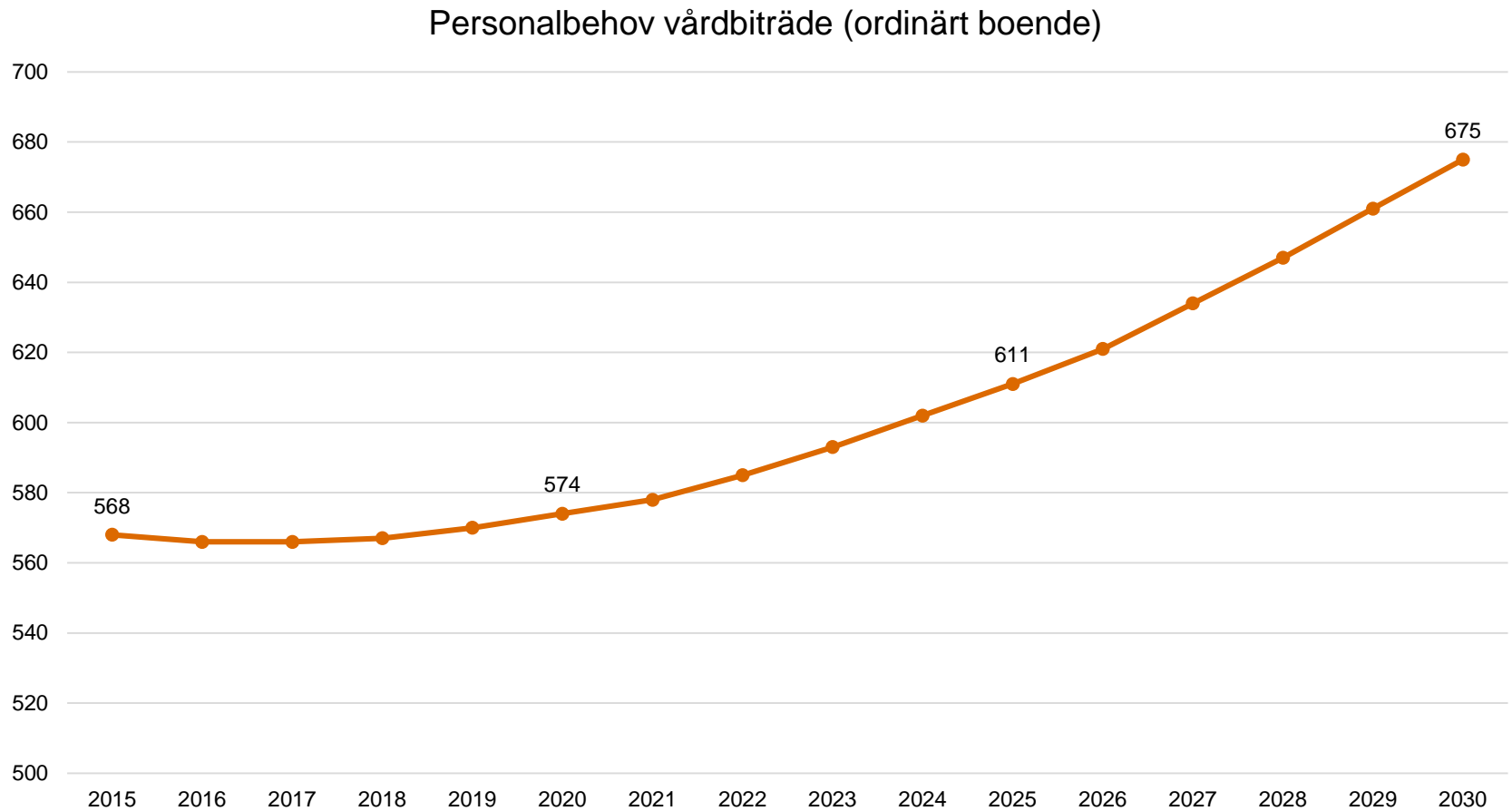


PwC:s modell utgår från:

- kommunens befolkningsprognos och demografisk utveckling
- verksamhetens nuvarande personalstruktur
- verksamhetens nuvarande åldersstruktur hos personalen
- verksamhetens nuvarande personalomsättning
- **nuvarande inskrivnings- och servicegrader**

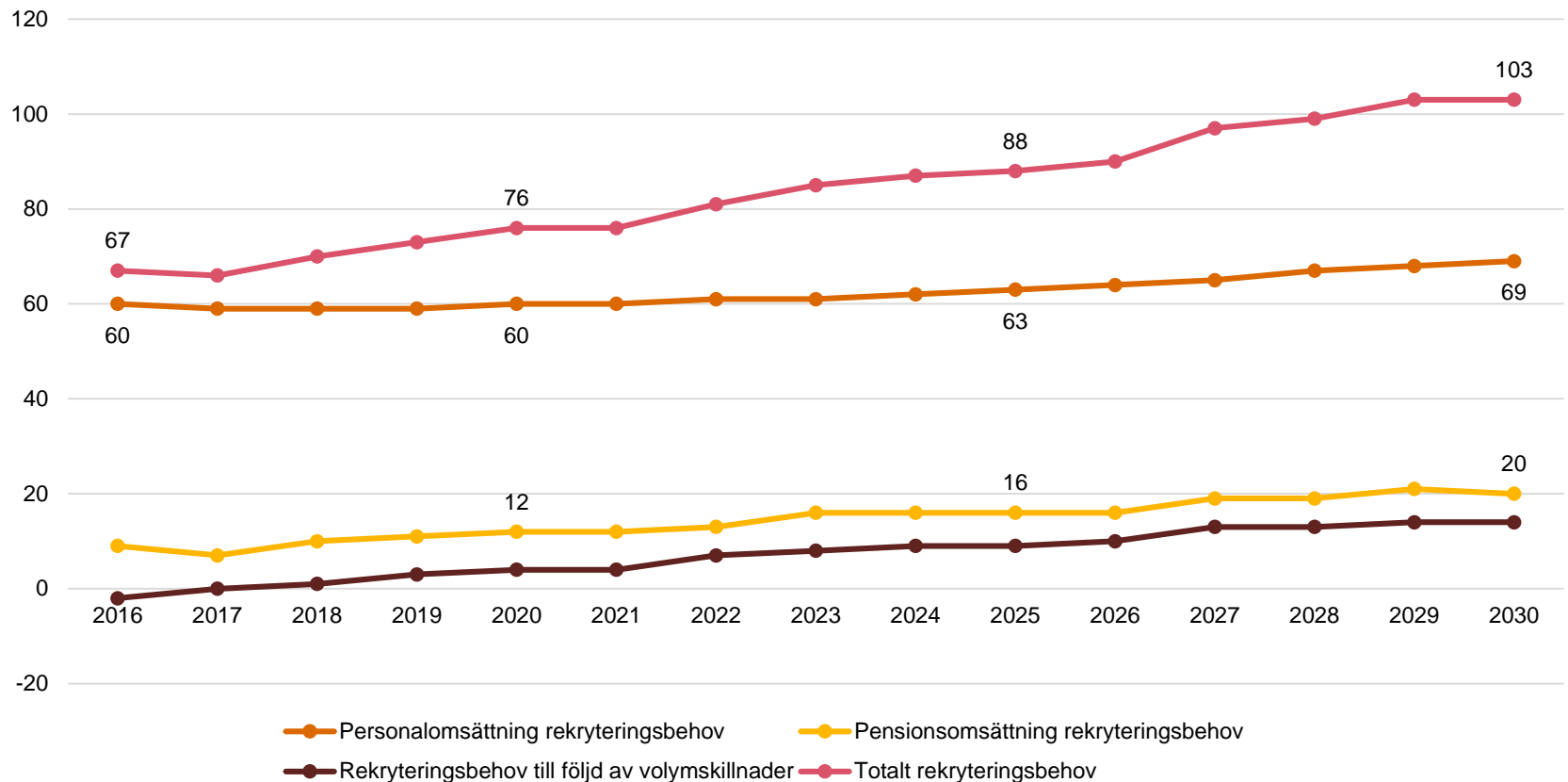


Hur kan resultatet se ut?



Hur kan resultatet se ut?

Rekryteringsbehov vårdbiträde (ordinärt boende)



Vad ska underlaget användas till?

**Modellen visar det framtida behovet,
givet att vi fortsätter arbeta precis så som vi gör idag!**

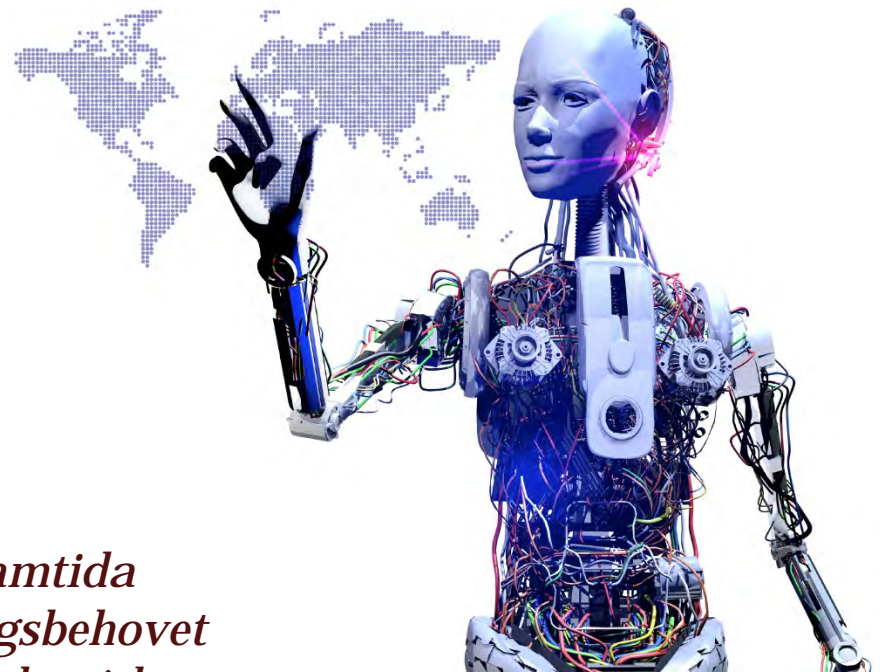
- Resultatet kan användas som underlag:
 - för att kvantifiera de utmaningar som man står inför
 - vid framtagandet av kompetensförsörjningsstrategier/planer
 - i diskussioner om behovet av att hitta nya arbetsätt



”Vi investerar i anläggningstillgångar och fysiska byggnader. Men investeringar i personalen/humankapitalet då?”

”Vi kommer inte kunna rekrytera oss ur detta. Vi måste hitta nya arbetssätt och lösningar!”

”Med kunskap om det framtida personal- och rekryteringsbehovet kan vi fokusera rätt – både på kort och lång sikt.”



Är du kollega med en digital medarbetare?



Robotic Process Automation

“I en nära framtid förutspår vi att alla arbetslag kommer att ha digitala medarbetare som underlättar deras vardag och hanterar rutinuppgifter som kräver noggrannhet och konsekvens.”

Processer där den digitala medarbetaren kan fungera inom socialtjänsten

- Handläggning av försörjningsstöd
- Äldreomsorgens avgiftshantering
- Återsökning av ersättning för nyanlända med insatser enligt SOL/LSS

- Hantering av reseräkningar och andra administrativa repetetativa processer!

Fördelarna med RPA-lösningar



- **Kostnadsbesparing**
- **Förbättrad kvalitet**
- **Ger tid över som kan användas till innovation och utveckling av verksamheten**
- **Ökad flexibilitet och effektivitet**
- **Mindre risk för fel**
- **Medarbetares kompetens kan användas bättre**

Ett samtal om stort och smått, om idéer och refletioner – ur olika perspektiv!

- Är digitalisering av socialtjänsten en lösning?
- Hur kan kommunerna tänka nytt i rekryteringsprocessen?
- Är det brist på socionomer, eller brist på attraktiva kommunala arbetsgivare?

Ett samtal om stort och smått, om idéer och refletioner – ur olika perspektiv!

Paneldeltagare

- Kalle Pettersson, utvecklingschef på socialförvaltningen, Helsingborgs stad
- Linus Holmgren, rekryteringsansvarig Vallentuna kommun
- Josefine Johansson, Akademikerförbundet SSR

| DN Debatt

*DN Debatt. "Digitaliserad
socialtjänst kan lösa framtidens
behov"*



HELSINGBORG

Vallentuna – bäst på nätet

Det sociala nätverket LinkedIn ger Vallentuna kommun förstapriset bland hundra kommuner när det gäller strategisk kompetensförsörjning med hjälp av sociala medier.

När LinkedIn jämför över 100 kommuner i Sverige som använder sig av det sociala nätverket som rekryteringskanal utmärker sig Vallentuna kommun, och får utmärkelsen "bäst i kommunsverige på strategisk

Nyheter

Publicerad 11:10, 13 maj 2016



Brist på socionomer eller attraktiva kommunala arbetsgivare?



Akademikerförbundet SSR

Vill ni höra mer om hur vi kan hjälpa er?

- Analys av framtida personal- och rekryteringsbehov
- Den digitala medarbetaren
- Genomlysningar och utredningar av verksamheter och organisationer

Besök vår monter: plats C5

Fredrik Birkeland

072-584 91 02

birkeland.fredrik@pwc.com

Oskar Lannerhjelm

0709-29 50 56

oskar.lannerhjelm@pwc.com

Frågeställningar till panelen

- 1. Kalle, i Helsingborg stad har ni startat upp ett projekt tillsammans med FoU Helsingborg och forskare från Lunds Universitet –för att titta på förutsättningarna för att digitalisera socialtjänsten. Hur ser du på att digitalisera socialtjänsten? Är det möjligt och vilka hinder finns? Hur ser du på en digital medarbetare?**
- 2. Linus, du blivit utsedd till Årets rekryterare 2016, blivit nominerad till årets nytänkare och tagit emot pris från LinkedIn för ert strategiska arbete med rekrytering via social medier. Hur har ni i Vallentuna kommun arbetat för att säkerställa kompetensförsörjningen? Vilka framgångsfaktorer ser du i ert arbete?**
- 3. Josefine, ni på Akademikerförbundet SSR skrev ett uppmärksammat blogginlägg med titeln ”Brist på socionomer eller brist på attraktiva kommunal arbetsgivare?”. För de som inte läst inlägget, är svaret att det är brist på socionomer eller brist på attraktiva kommunala arbetsgivare?**