

Kompetens till förfogande – så säkrar vi framtidens välfärd



Kompetens till förfogande

Personalchefsbarometern

Inledning

Nästan nio av tio personalchefer i Sveriges kommuner gör bedömningen att det kommer att bli svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens inom flera viktiga yrkesområden de närmaste tre åren. Det visar årets Personalchefsbarometer.

Vision gör återkommande en personalchefsbarometer där vi frågar personalchefer i landets kommuner om läget på en rad områden. Årets barometer fokuserar på tre områden – kompetensförsörjning, avtal och överenskommelser som metod och lösning, samt mångfald och kreativitet.

Och svaren från personalcheferna runt om i landet visar att arbetsgivarna nu behöver intensifiera sitt arbete på samtliga områden för att vi ska säkra kvaliteten i välfärden.

Vi ser i dag inom många yrken ett tydligt behov av välutbildad och erfaren personal. Andelen personalchefer som bedömer att det kommer bli svårt eller mycket svårt att bemanna organisationen inom en rad områden är väldigt stor.

Samtidigt kommer i dag allt fler människor till Sverige med utländsk examen, som inte kommer in på arbetsmarknaden.

Välfärden står inför stora utmaningar de kommande åren, och vi har inte råd att förbise den kompetens som nyanlända akademiker för med sig. Därför finns det ett stort intresse av att titta närmare på hur människor med utländsk examen lättare kan komma in på arbetsmarknaden

Vision menar att facket måste vara en samarbetspartner för att bidra till lösningen vad gäller nyanlända. Det är också en stor personlig vinst för varje nyanländ som kommer i jobb.

Vi vill med denna undersökning bidra till den diskussion som arbetsmarknadens parter nu för med regeringen om hur nyanlända snabbare ska komma in på arbetsmarknaden. Vision deltar i dessa samtal och vill precis som regeringen se resultat i det arbetet.



Veronica Karlsson

Förbundsordförande Vision

Kort om undersökningen

Undersökningen genomfördes under perioden 19 december 2014 – 18 januari 2015. Alla centralt placerade personalchefer/personaldirektörer i landets kommuner ingår i urvalet. Totalt har 294 personalchefer/personaldirektörer eller motsvarande i kommuner och stadsdelar haft möjlighet att besvara enkäten.

Undersökningen genomfördes med en enkät som sändes ut via mejl. När undersökningen avslutades hade det kommit in 158 svar. Det ger en svarsfrekvens på 54 procent.

Visions slutsatser

Kompetensförsörjning

Brist på välutbildad personal

Sektorn har under en längre tid stått inför en välkänd och stor utmaning. Stora pensionsavgångar och ökad efterfrågan på välfärdstjänster gör att regioner, landsting och kommuner behöver rekrytera tusentals nya medarbetare de kommande åren.

Klarar man inte att säkerställa kompetensförsörjningen finns det risk att kvaliteten i välfärden kommer att påverkas. Därför finns det ett intresse för såväl medborgare som arbetsmarkadens parter att aktivt arbeta för att det ska vara attraktivt att arbeta inom denna sektor.

Utmaningen minskar inte i omfattning

Trots att utmaningen är välkänd indikerar inte årets personalchefsbarometer att den skulle ha minskat eller att den skulle vara under kontroll. Tvärtom ökar andelen personalchefer som bedömer att det kommer bli svårt eller mycket svårt att bemanna organisationen inom kvalificerat tekniskt arbete, chefer/ledningsfunktioner och socialt/kurativt arbete. Hela 88 procent av personalcheferna gör bedömningen att det kommer att bli svårt eller mycket svårt att hitta medarbetare med rätt kompetens inom tekniskt arbete. Inom området chefer är siffran 83 procent och när det gäller socialt och kurativt arbete är den lika hög, 83 procent.

Det här är en markant ökning från förra undersökningen som gjordes 2012. Då bedömde 80 procent att det skulle bli svårt att hitta kvalificerade tekniska medarbetare, 78 procent att det skulle bli svårt att hitta chefer och 48 procent att det skulle bli svårt att hitta medarbetare inom socialt och kurativt arbete.

Anmärkningsvärd ökning inom socialt arbete

Att så många som 35 procentenheter fler personalchefer än 2012 anser att det kommer att bli svårt att hitta personal inom socialt och kurativt arbete är oroande och ställer krav på att arbetsgivarna behöver agera snabbt. Utifrån fritextsvaren ser Vision att det för många kommuner handlar om socialsekreterare. Vision under flera år har uppmärksammat den allt mer ohållbara arbetssituationen bland många socialsekreterare och vilka konsekvenser det får för personalomsättningen.

Bristen på socialsekreterare innebär exempelvis att allt fler kommuner tvingas anlita så kallade stafett-socionomer som blir en dyr affär på fler sätt. Inhyrda socialsekreterare kostar inte sällan mer än dubbelt så mycket som en ordinarie anställd, kontinuiteten försvinner och därmed blir kvaliteten lidande.

Vi vill nu att arbetsgivarna sätter igång ett omedelbart arbete, gärna tillsammans med Vision, där man också lyssnar på de professionella medarbetarna inom socialt arbete.

Ömsesidig vinst

2013 hade bara var femte nyanländ (flyktingar, de som har flyktingliknande skäl samt deras anhöriga) studerat vidare efter gymnasiet, jämfört med februari 2015 då nästan var tredje hade en eftergymnasial utbildning. Detta är en mycket intressant siffra som signalerar ett stort

utbud av kompetent arbetskraft som inte i tillräcklig utsträckning får ett jobb som speglar deras kompetens.

Det är tydligt att det finns gemensamma vinster att göra på detta område. Samtidigt som det finns en brist på kvalificerad personal, finns det en outnyttjad resurs i alla de nyanlända som vill få en plats på arbetsmarknaden. Ett drömscenario vore att dessa personer löser en del av det kompetensförsörjningsbehov som personalcheferna ser.

Avtal och överenskommelser som metod och lösning

Avtal kan snabba på etableringen på arbetsmarknaden

Insikten om att något måste göras för att locka välutbildade personer till välfärdssektorn är stor hos både fack och arbetsgivare. Ett konkret sätt att skapa intresse för sektorn bland unga är att ge studenter möjlighet att prova jobb inom sektorn med koppling till den utbildning de genomför. Av den anledningen har bra förutsättningar att anställa studenter skapats i dialog med arbetsgivarna.

I likhet med studentmedarbetaravtalen skulle det kunna vara rimligt med någon form av lösning även för de som har utländsk examen. Grundtanken är att hitta lösningar där arbetsgivaren får upp ögonen för de kompetenta personer som finns i utbildning och att ge en chans för potentiella medarbetare att se hur det är att arbeta i välfärden.

Det kan komma att krävas tydligare metoder för att få in dessa personer på arbetsmarknaden eftersom det inte "går av sig själv" i tillräckligt hög utsträckning. Metoderna kan både vara avtal eller andra typer av överenskommelser mellan parterna på arbetsmarknaden.

Mångfald och kreativitet

Mångfald bland medarbetarna erbjuder en möjlighet för medarbetardriven innovation

Det finns en tydlig uppfattning hos personalcheferna, hela 99 procent, att mångfald på arbetsplatserna ger ökade förutsättningar för kreativitet och innovation. Eftersom innovationer och effektivisering är en framtidsfråga för kommuner så är det rimligt att anta att det också bör finnas intresse av att rekrytera in medarbetare med utländsk bakgrund.

Samtidigt kan vi konstatera att endast var tredje (32 procent) personalchef uppger att organisationens ledning prioriterar mångfaldsarbetet på ett tillfredsställande sätt. Att prioritera mångfaldsarbetet är ett sätt arbeta för att öka förståelsen och acceptansen på varje enskild arbetsplats för att rekrytera de med utländsk examen. Här finns en stor potential om fler av organisationerna skulle välja att prioritera frågan mer.

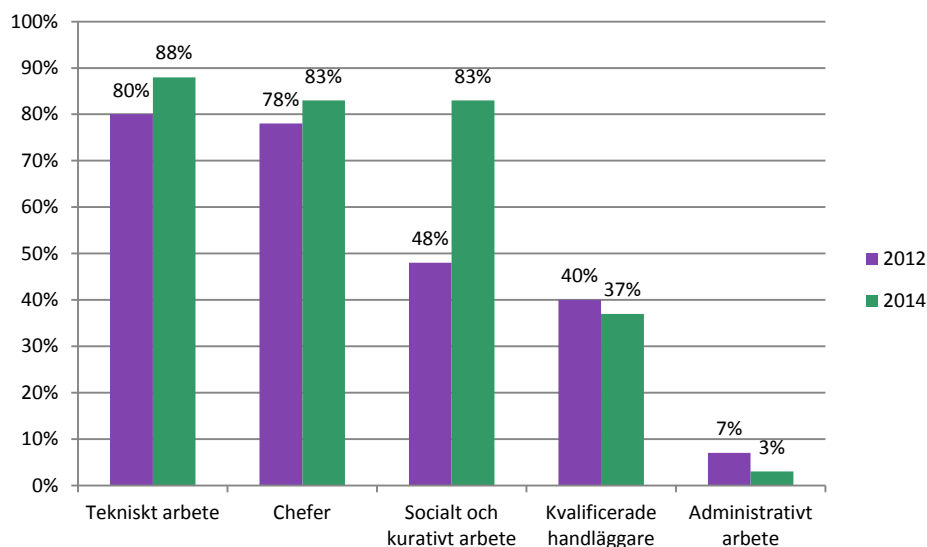
Slutsatser

- Det är tydligt att kommunerna anser att det kommer bli svårt att bemanna ett flertal yrkesgrupper. Det finns anledning att känna viss oro för hur detta kan påverka kvaliteten i välfärden.
- Men, vi har en outnyttjad och ytterst kompetens resurs i de nyanlända flyktingarna, som ofta kommer med en akademisk examen. Utmaningen är att få in de nyanlända på den arbetsmarknad som välfärden erbjuder.
- Att sluta avtal, eventuellt liknande de studentmedarbetaravtal som kommunerna redan känner till och uppskattar, är en möjlig lösning. Det kan även handla om överenskommelser som på andra sätt bidrar till att snabbare få in dessa välutbildade grupper i kvalificerade arbeten.
- Till detta kommer insikten hos personalcheferna om att mångfald bland medarbetarna i välfärden leder till ökade förutsättningar för kreativitet och innovation. Här har vi som fackförbund och arbetsgivare en viktig uppgift att bredda denna insikt till flera på arbetsplatsnivå.

Enkät svar

Kompetensförsörjning

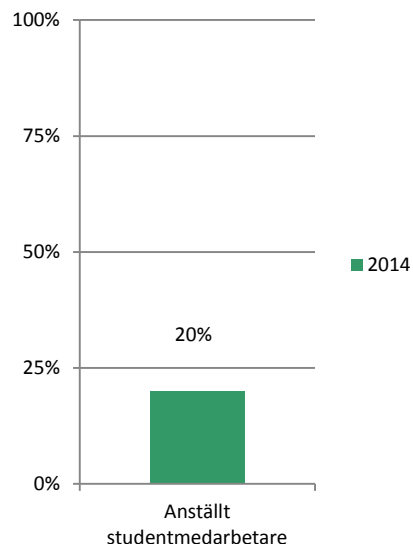
Fråga: Hur svårt eller lätt tror du att ni kommer kunna bemanna organisationen med medarbetare som har rätt kompetens inom nedanstående områden de närmaste tre åren?



Diagrammet ovan visar andel personalchefer i procent som tror att det kommer bli ganska eller mycket svårt att bemanna organisationen med medarbetare som har rätt kompetens de närmaste tre åren.

Avtal och överenskommelser som metod och lösning

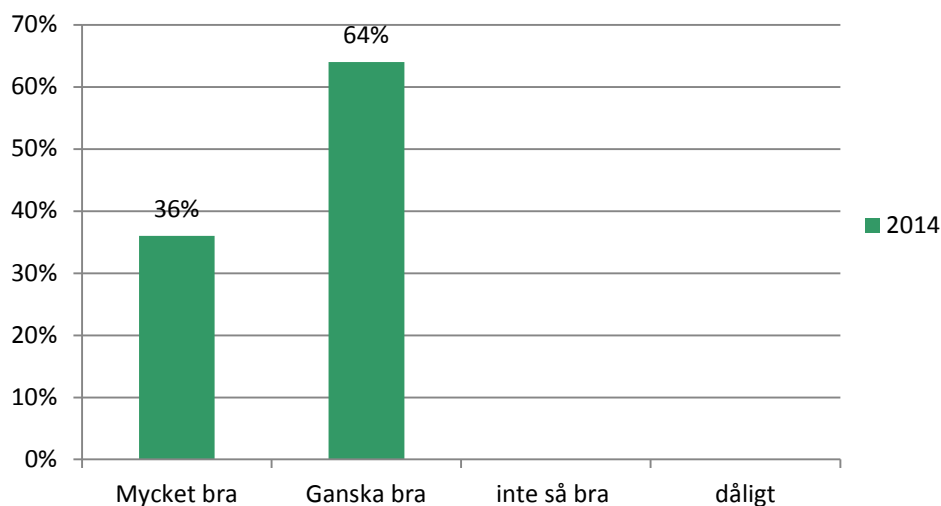
Genom att erbjuda och anställa studentmedarbetare¹ kan kommunen marknadsföra sig som en potentiell och intressant arbetsgivare. En femtedel av personalcheferna i undersökningen uppger att kommunen anställt studentmedarbetare.



Systemet får godkänt bland de som prövat

Fråga: Hur upplever ni systemet med studentmedarbete?

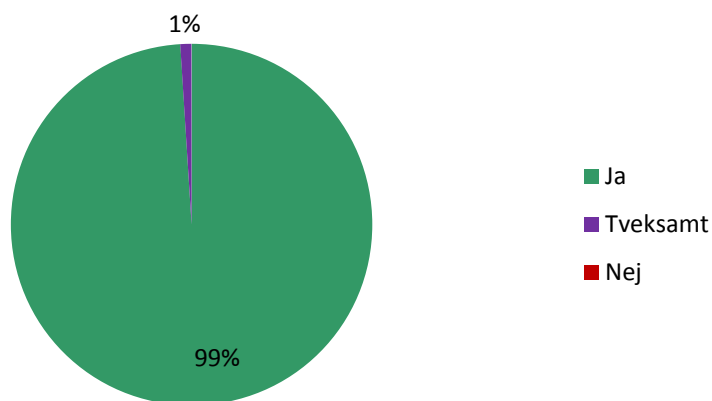
Bland de som anställt studentmedarbetare är det ingen som uppger att det fungerat dåligt eller mindre bra. Drygt en fjärdedel (28 procent) har dessutom anställt studentmedarbetare efter avslutade studier.



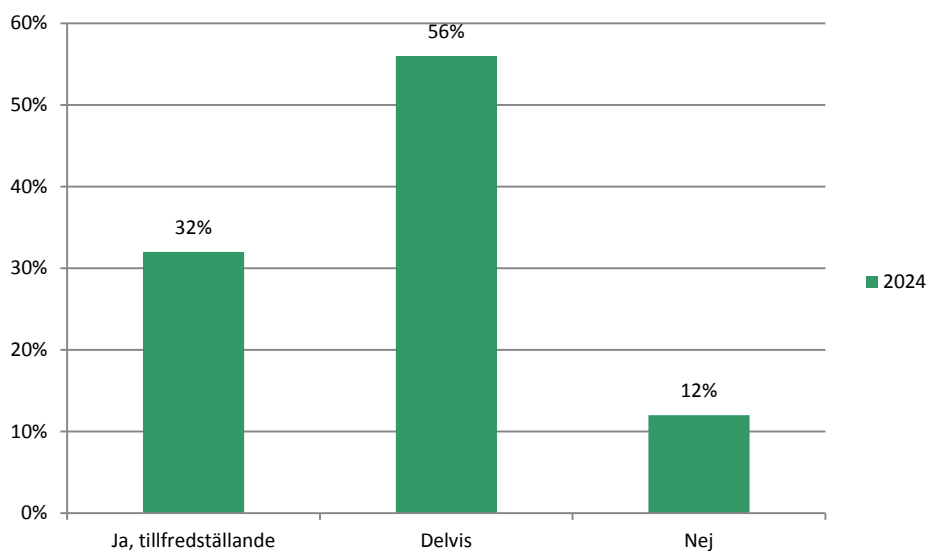
¹ Studentmedarbetarskap, en anställningsform som innebär att en person som studerar på högskola samtidigt har ett för studierna relevant arbete vid sidan om studierna. Studentmedarbetare är en särskild anställning som vanligtvis omfattar ett tiotal timmar i veckan och pågår under en begränsad period. Arbetsuppgifterna ska vara kopplade till det studenten läser och fylla ett verkligt behov i verksamheten.

Mångfald och kreativitet

Fråga: Tror du att mångfald på arbetsplatserna ger ökade förutsättningar för kreativitet/innovation?



Fråga: Upplever du att organisationens ledning prioriterar mångfaldsarbetet?



I princip alla personalchefer bedömer att mångfald på arbetsplatserna kan ge ökade förutsättningar för kreativitet/innovation, samtidigt som endast en tredjedel (32 procent) upplever att organisationen prioriterar mångfaldsarbetet på ett tillfredställande sätt.

Kompetens till förfogande – så säkrar vi framtidens välfärd

För frågor om rapporten, kontakta:

Jonas Karlsson, chef- och ledarskapsfrågor
jonas.karlsson@vision.se
08 789 63 93

Olof Ambjörn, mångfaldsfrågor
olof.ambjorn@vision.se
08 789 63 45

eller Visions förbundsordförande

Veronica Karlsson
veronica.karlsson@vision.se
08 789 63 19

Presskontakter

Maria Martinsson, pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48

Nina Odermalm Schei, presschef
nina.odermalmschei@vision.se
073 056 70 33

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i privata företag, kommuner, landsting eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra 168 000 medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

