

Använd kompetensen rätt – breddad kompetensförsörjning

Förändrat arbetssätt inom Örebro kommun
14 mars 2018



Presentation av mig & bakgrund till projektet

Utmaningarna

- ❑ **Tre chefer funderar (2015)**
 - Demografisk utveckling
 - Arbetsmarknadens paradox

- ❑ **Övergripande strategi & budget**
 - Politikens styrning
 - Ökad kvalitet i service och tjänster
 - Fler funktionsnedsatta anställda i kommunen

- ❑ **Attraktiv arbetsgivare**
 - Arbetsmiljö
 - Kompetensförsörjning, rekrytera & behålla
 - Karriärvägar

Lösningarna

- ❑ Utgår från två av SKLs nio strategier
- ❑ Efterfrågan av kompetens - inte arbetsmarknadsåtgärd
- ❑ Befintliga strukturer i möjligaste mån
- ❑ Två samverkande delar
 - ❖ "Använd kompetensen rätt"
 - ❖ "Bredda rekryteringsunderlaget"

Projektorganisation sedan 2016

ARBETSGIVARENS BEHOV

Använd befintlig kompetens rätt & efterfråga kompletterande kompetens

Arbetsplatser inom:
Förskola och skola
Gymnasiet
Funktionshinder
Vård- och omsorg
Mfl.

Styrgrupp

Lena Larsson
HR-direktör,
Micke Ramnerö
Arbetsmarknad,
andra efter
behov.

Projektgrupp

Maria
Cederskär,
Anna Larsson,
Staffan
Henningsson

Dialoggrupp

Fackliga
organisationer

KÄRNVERKSAMHET ARBETSMARKNAD

Breddad kompetensförsörjning
dvs nya målgrupper

Uppdrag:

Rusta individer för
varaktiga
anställningar på AB

Stödja och jobba för
inkluderande
arbetsplatser.

Arbetsätt: Använd kompetensen rätt

Vägval arbetsdelning

Exempel på arbetsdelning av en yrkeskategori

**Nuläge - en enhet
efterfrågar följande
kompetens:**

3 ssk (varav 2 vakanser)
15 usk (varav 4 vakanser)



**Efter arbetsdelning
efterfrågar enheten
följande kompetens:**

3 ssk (2 vakanser)
12 usk (1 vakans)
3 serviceassistent



Pilotprojekt: arbetsdelning en yrkeskategori

Exempel på att använda kompetensen rätt

**Nuläge - en enhet
efterfrågar följande
kompetens:**

3 ssk (varav 2 vakanser)
15 usk (varav 4 vakanser)

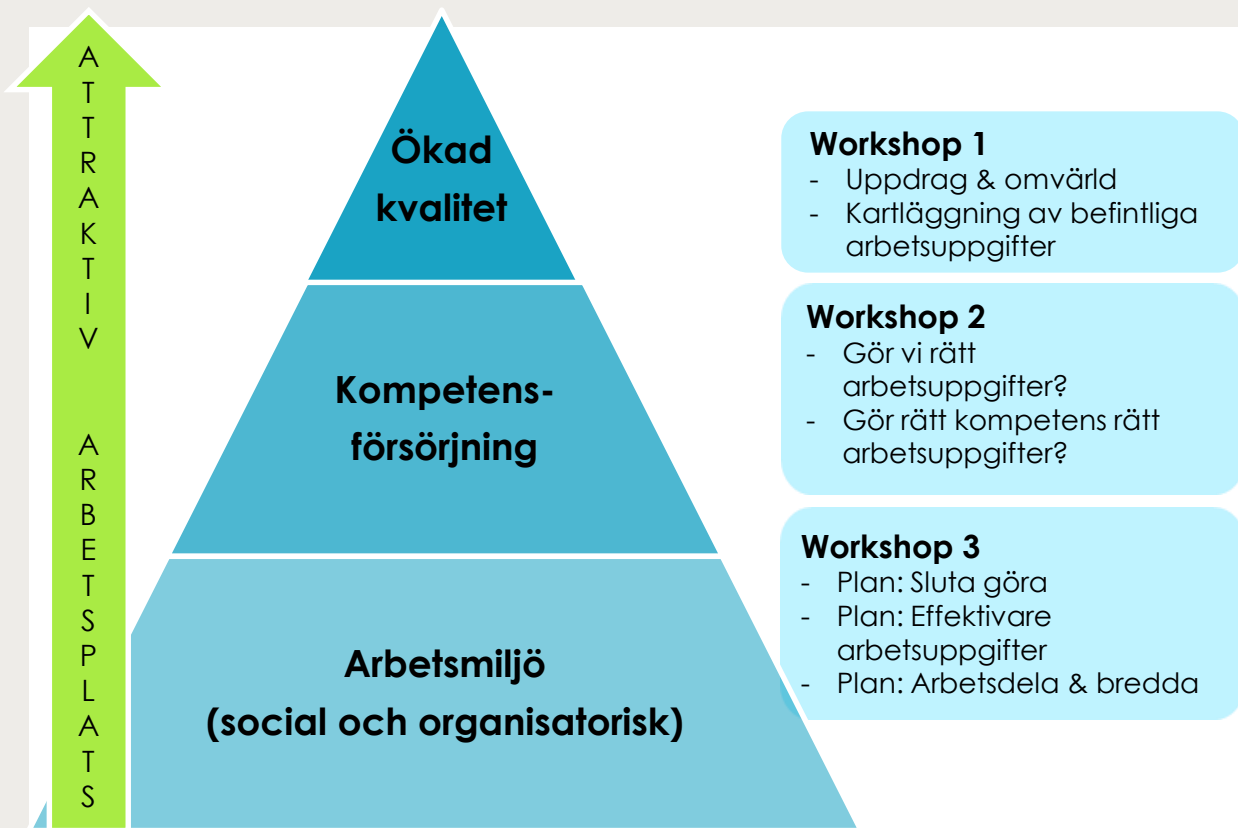
**Efter helhetsgrepp – en enhet
efterfrågar följande kompetens:**

1 ssk
4 specialist undersköterskor
7 undersköterskor
2 vårdbiträden
2 adm assistent
3 serviceassistent



Pilotprojektet: Arbetar vi med rätt saker
för att bidra till kvalitet och resultat? Har vi
rätt kompetens och rätt bemanning?

Syfte, process, effekter – känslan av ett sammanhang



WS 1 - Vilket uppdrag menar vi i workshoparna?

Vad är verksamhetens yttersta "uppdrag", dvs varför är vi på jobbet?

Från vilka fler kan vi få olika "uppdrag"? Och vilka uppdrag kan det vara?

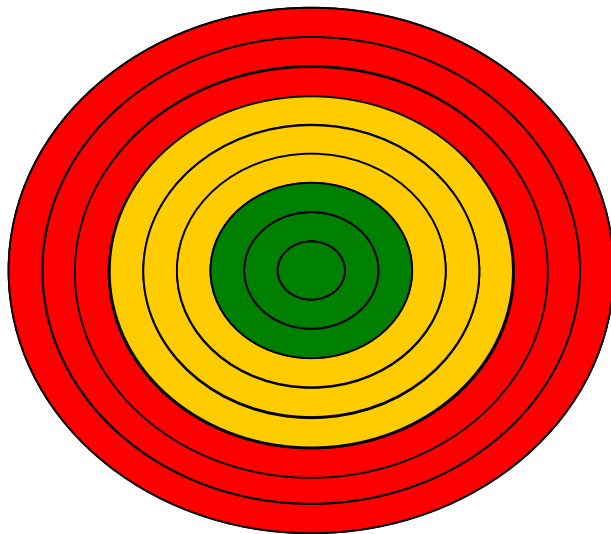
Vilka olika andra "uppdrag" har vår verksamhet?

Vad är det som händer i omvärlden som påverkar "uppdragen" just nu och närmsta åren?

Vilket uppdrag syftar vi till i dessa workshops?

Det grunduppdrag som finns för respektive yrkeskategori.

WS 1 – Kartlägga & sortera arbetsuppgifter



Grönt = arbetsuppgifter som ingår i uppdraget

Gult = arbetsuppgifter som stödjer och behövs för att genomföra uppdraget



Rött = arbetsuppgifter som inte ingår eller stödjer genomförande av uppdraget

Missar tavlan = arbetsuppgifter som borde sluta göras eller situationer och händelser som bara tar kraft och energi och behöver byggas bort så långt det går

WS 1 - Sortera arbetsuppgifter - exempel

| | Arbetsuppgifter som ingår i uppdraget | Arbetsuppgifter som stödjer och behövs för att genomföra uppdraget | Arbetsuppgifter som inte ngår eller stödjer genomförande av uppdrag | Arbetsuppgifter som borde sluta göras |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Administrera utvecklingssamtal <small>Tex bokningsschema, informationsmail till föräldrar</small> | | | | |
| Planera/förbereda utvecklingssamtal | | | | |
| Föräldrar uteblir från inbokat utvecklingssamtal | | | | |
| Genomföra utvecklingssamtal | | | | |

WS 1 - Sortera arbetsuppgifter per yrkeskategori

| | Arbetsuppgifter som ingår i uppdraget | Arbetsuppgifter som stödjer och behövs för att genomföra uppdraget | Arbetsuppgifter som inte ngår eller stödjer genomförande av uppdrag | Arbetsuppgifter som borde sluta göras |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Lärare |  |  |  |  |
| Lärarassistent |  |  |  |  |
| Elevasistent |  |  |  |  |

Grupp 1:

Vilka arbetsuppgifter kan vi sluta göra helt?

(Främst svarta och röda uppgifter)

- Nu direkt eller på ett par års sikt?
- Kommer några arbetsuppgifter försvinna pga ny teknik/digitalisering?
- Utgå från hur omvärlden påverkar uppdraget?

Grupp 2: Vilka arbetsuppgifter kan utföras av annan kompetens än idag?

(Börja med gula & röda uppgifter, fortsatt med gröna)













- Vilka arbetsuppgifter utförs idag av "överkvalificerade" yrkeskategorier?
- Kan arbetsuppgifterna utföras av befintliga yrkesgrupper på arbetsplatsen?
- Eller av nya kompetenser som inte finns anställda idag?

Grupp 3: Vilka arbetsuppgifter kan vi arbeta effektivare och smartare med?

(Främst gröna & gula arbetsuppgifter)

- Vilka arbetsuppgifter (som måste utföras av vissa kompetenser) kan utföras på ett effektivare, smartare sätt?

WS 2 - Vem gör vad efter ändringarna?

| | Arbetsuppgifter som ingår i uppdraget | Arbetsuppgifter som stödjer och behövs för att genomföra uppdraget | Arbetsuppgifter som inte ngår eller stödjer genomförande av uppdrag | Arbetsuppgifter som borde sluta göras |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Lärare |  |  |  |  |
| Lärarassistent |  |  |  |  |
| Elevasistent |  |  |  |  |

WS 3 - handlingsplan "förändrade arbetssätt"

| Arbetsuppgift som kan göras på annat sätt | Vilken/vilka yrkeskategorier berörs? | Påverkas mottagare av ett förändrat arbetssätt | Åtgärder för att kunna göra på annat sätt, t.ex teknik, arbetssätt.. | Omfattning av arbetsuppgiften, dvs tidsåtgång, frekvens den utförs osv. | Ansvarig och när ska det vara klart? |
|-------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

WS 3 - handlingsplan "sluta göra"

| Arbetsuppgift som ska sluta att göras (motverkar uppdraget) | Vilken/vilka yrkeskategorier berörs? | Vilka mottagare av arbetsuppgiften berörs? | Åtgärder för att kunna sluta utföra arbetsuppgiften? | Omfattning av arbetsuppgiften, dvs tidsåtgång, frekvens den utförs osv. | Ansvarig och när ska det vara klart? |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

WS 3 - handlingsplan "arbetsdelning & breddning"

| Arbetsuppgift som kan utföras av annan kompetens | Vilken/vilka yrkeskategorier berörs (vem gör idag)? | Vilken kompetens krävs för arbetsuppgiften? | Omfattning av arbetsuppgiften, dvs tidsåtgång, frekvens den utförs osv. | Ansvarig och när ska det vara klart? |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Finansiering av kompletterande tjänster

Förutsättningar

- Inom **befintlig budget**.
- Troligen **deltider i mindre omfattning** på respektive arbetsplats.

Finansieras genom

- **Vakanser** pga rekryteringssvårigheter.
- **Vakansavdrag** pga "obligatorisk" korttidsfrånvaro inom alla verksamheter.

Arbetsätt: Breddad kompetensförsörjning

Projektorganisation

ARBETSGIVARENS BEHOV

Använd befintlig kompetens rätt & efterfråga kompletterande kompetens

Arbetsplatser inom:
Förskola och skola
Gymnasiet
Funktionshinder
Vård- och omsorg
Mfl.

Styrgrupp

Lena Larsson
HR-direktör,
Micke Ramnerö
Arbetsmarknad,
andra efter
behov.

Projektgrupp

Maria
Cederskär,
Anna Larsson,
Staffan
Henningsson

Dialoggrupp

Fackliga
organisationer

KÄRNVERKSAMHET ARBETSMARKNAD

Breddad kompetensförsörjning
dvs nya målgrupper

Uppdrag:

Rusta individer för
varaktiga
anställningar på AB

Stödja och jobba för
inkluderande
arbetsplatser.

Stödfunktion under utveckling...

Mini handlingsplan – Arbetsdelning & breddning

| Arbetsdelning av arbets- marknaden | Vilken/vilka kompetens- kriterier ska finnas? | Vilken/vilka kompetens- kriterier ska finnas? | Behov av utbildning för arbetsmarknaden | Arbetsmarknaden samma som tidigare? |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Handlingsplan – Arbetsdelning & breddning

Chef tillsammans med HR & ekonomi:

- Befintlig kompetens?
- Befintlig yrkeskategori?
- Ny yrkeskategori?
- Kompetenskrav, AID, lönesättning?
- Omfattning?
- Rekrytering internt/arbetsrätt.
- Personalekonomi/finansiering.
- *Om serviceassistent eller motsvarande...*

HR tillsammans med arbetsmarknadsenhet:

- Identifiera sökande inom befintliga arbetsmarknadsåtgärder
- Matcha och Uppmana att söka
- AF kring initiala anställningsstöd
- Stöd till arbetsplats utifrån normer, inkludering, anpassning, handledning

Fortsatt stöd & uppföljning:

- Till individen, arbetslaget och chefen
- "Helpline" att ringa vid behov av stöd för både individ och chef
- Rätten till stöd under anställningens varaktighet

Tidsplan för arbetet

2015 - Idé

2016 - Projektorganisation

2017 - Använd kompetensen rätt

2018 - Breddad kompetensförsörjning

2018 - Del av SKLs projekt "Fler vägar in"

2019 - Arbetssätt och stöd är implementerat

2020 - Avslut av SKLs projekt "Fler vägar in"

Vill du veta mer?

Maria Cederskär

HR-strateg, Örebro kommun

019 - 21 11 58 eller 0702 - 000 770

maria.cederskar@orebro.se

Tack för din uppmärksamhet!

