



Beslutsunderlag för analys av nuläge och omvärld

1. Särskilda händelser

Över hälften av Sveriges kommuner förväntas tappa befolkning under de kommande 20 åren. Framför allt minskar andelen invånare i yrkesarbetande ålder och andelen över 80 år ökar.

Landsbygdskommunernas ekonomiska situation präglas av att de har lägre skattekraft än storstadskommunerna, samtidigt som de har högre skattesatser.

(SNS Konjunkturrådsrapport 2019)

Stora pensionsavgångar och ökad efterfrågan på välfärdstjänster gör att kommuner och landsting behöver rekrytera många nya medarbetare de kommande åren. Sveriges kommuner och landsting kommer behöva öka antalet anställda med knappt 200 000 personer fram till 2026 om inga förändringar sker. Utöver detta förväntas cirka 300 000 medarbetare att gå i pension under perioden. Antalet personer i arbetsför ålder ökar i snitt med 34 000 personer varje år och välfärden sysselsätter i dag ungefär en fjärdedel av dessa.

(SKL – Sveriges kommuner och landsting. (2018). Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden – Rekryteringsrapport)

”– Här gäller det att tänka nytt för att intressera unga och för att motivera personal att stanna kvar. Vi måste visa på bredden av intressanta arbeten och jobba med arbetsmiljö- och ledarskapsfrågor”
(Vesna Jovic, vd SKL)

SKL ser bl a två viktiga trender för det kommunala uppdraget med sikte mot år 2030:

- **stigande förväntningar på välfärden** och
- **hårdare konkurrens om kompetens**

”Det är inte konstigt att förväntningarna på välfärdstjänsterna ökar när människors ekonomi förbättras och när informationen, kunskapen och tillgängligheten ökar.”

(Vägval för framtiden 3, SKL 2018)



Hylte kommun ser en trend med stora utmaningar för att lyckas med kompetensförsörjningen på ett bra sätt. Det gäller så väl på chefsnivå som på medarbetarnivå och speciellt inom vissa yrkesgrupper (främst pedagogiska yrken och vårdyrken) är det stora svårigheter att tillsätta uppkomna vakanser med rätt efterfrågad kompetens och behörighet. I nuläget har Hylte kommun ett rekryteringsbehov på ca 114 tillsvidareanställningar per år fram till 2026 (baserat på personalomsättning och anställda som kommer att gå i pension).

(Data hämtad från hypergene som visar personalomsättningen för helåret 2018 + antalet anställda som fyller 65 år fram till 2026)

Vid en granskning av den totala personalomsättningen i Hylte kommun (inklusive pension/sjukersättning) så har den ökat med mellan 2014-2018. Om gruppen pension/sjukersättning lyfts ur och man tittar på den grupp som avslutar sin anställning på egen begäran så är det en ökning på 35 %. Sammanfattningsvis så ökar personalomsättningen i kommunen och i synnerhet beror det på att allt fler medarbetare väljer att avsluta sin anställning i Hylte kommun.

Tabell 1.2 Personalomsättning

Personalomsättning	2018	2014	Förändring
Personalomsättning inklusive pension/sjukersättning	8,9 %	7,8 %	14 %
Personalomsättning -egen begäran	6,6 %	4,9 %	35 %



2. Förslag på åtgärder

Rekryteringsenhet – 1 Rekryterare. (1,0 årsarbetare. Kostnad 450 tkr)

Det finns behov av att förenkla och höja kvaliteten på kommunens rekryteringsprocess samt att även minska stressen och spara tid för kommunens chefer och personalenhet. Det är också viktigt att det blir enklare för kandidater att skicka in sin ansökan och att första kontakten med kommunen i samband med ansökningen ger ett positivt och modernt intryck av kommunen som arbetsgivare.

Vi behöver samordna hela kommunens rekrytering för att kunna kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och för att bättre kunna ta tillvara på de kandidater som visar intresse för vår organisation. En rekryteringsenhet med ansvar för att utveckla vårt arbetsgivarvarumärke – employer branding, och en aktivt uppsökande verksamhet – headhunting, skulle vara en avgörande satsning på vägen till att bli en attraktiv arbetsgivare att räkna med på arbetsmarknaden.

I dagens ansträngda läge med trender såsom stigande förväntningar på välfärden och hårdare konkurrens om kompetensen så kan vi inte längre räkna med att få tag på engagerade medarbetare med hög potential genom att göra såsom vi alltid gjort. Det duger inte längre att enbart annonsera och tro att vi på så sätt lyckas rekrytera den kompetens som vi behöver. Vi måste jobba mer proaktivt och se till att hitta de kompetenser som vi behöver för att kunna klara av vårt välfärdsuppdrag. Det kommer att krävas mer personliga kontakter och en aktiv närvaro på sociala medier och i andra kanaler där våra målgrupper befinner sig. Att sitta och vänta på ansökningar på en annons fungerar inte längre. Vi måste tänka nytt!

Målet med en rekryteringsenhet är att våra chefer endast ska behöva medverka vid kravprofil och slutintervjuer. En professionell rekryteringsprocess med gott bemötande gentemot kandidater och en möjlighet för chefer att få professionell hjälp med rekrytering så att de istället kan fokusera på verksamhetens kärnfrågor är ett grundläggande syfte med att ha en rekryteringsenhet i kommunen. En kandidatbank kan byggas upp eftersom samtliga rekryteringar passerar enheten och kandidater kan därmed på ett smidigare sätt komma ifråga i andra rekryteringar. Endast i nödfall ska vi behöva utnyttja externa rekryterare.

Under 2018 genomfördes 181 rekryteringar – i praktiken innebär det ca 5 000 kr i rekryteringskostnader för en chef som är **van** att genomföra rekryteringar och då med en inte alltför komplicerad rekrytering = 905 000 kr/år.

En rekryterare skulle kosta mindre än det och då har man kunskap och erfarenhet och förutsättningar att utveckla rekryteringsprocessen till en framgångsfaktor för Hylte kommun.

Cheferna får ökade möjligheter att vara närvarande chefer som lägger ner mer av sin tid på sina medarbetare och på så sätt bidra till att förebygga sjukskrivningar, förbättra arbetsmiljön och bygga bestående tillit. Fördelen med rekryterare är att de är vana att träffa kandidater, vana att ta referenser och de har även kompetensen att använda urvalsverktyg.



Vad händer i andra närliggande kommuner?

- Varberg gör en stor satsning på flera miljoner fördelat på 4 år för att förstärka sitt kompetensförsörjningsarbete.
- Ängelholm söker just nu rekryterare för att starta upp en rekryteringsenhet.
- Halmstad startar upp rekryteringscenter med 3 rekryterare till att börja med. Så småningom kommer centret att ha hand om alla rekryteringar i kommunen.

I dagsläget finns det en rekryterartjänst i vår organisation (men med finansiering endast t o m årsskiftet) och för att vi på allvar ska kunna börja bygga en rekryteringsenhet som kan genomföra rekryteringar och samtidigt bygga vårt arbetsgivarvarumärke så behöver vi ha **minst en** tillsvidareanställd rekryterare som kan arbeta långsiktigt.

En rekryteringsenhet skulle som sagt underlätta chefernas arbetsmiljö samtidigt som vi effektiviserar och utvecklar rekryteringsprocessen i ett angeläget syfte att öka våra chanser att attrahera de nya medarbetare som ska vara med och bidra till att vi klarar av vårt välfärdsuppdrag.

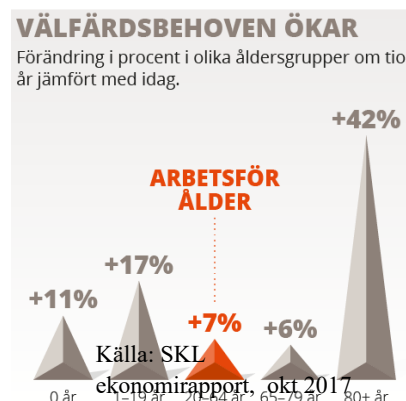


3. Konsekvensbeskrivning

När välfärdsbehoven ökar mer och mer så sätter det stor press på oss som leverantör av välfärdstjänster. Vi måste helt enkelt leverera!

Om vi inte satsar resurser på att få tag i kompetens så kommer det att få kännbara konsekvenser. Förutsättningarna för framförallt våra barn, elever och omsorgstagare kommer att försämrats. Vi kommer inte heller att kunna leva upp till lagkrav och inte till de förväntningar som våra medborgare har på oss. Eleverna har inte kompetenta lärare, omsorgstagare har inte tillräckligt med omsorgspersonal...

En större press läggs på de som jobbar kvar när vakanta tjänster inte tillsätts. Vi kommer att se mer och mer av ökad övertid – bara under 2018 ökade omsorgskontorets övertid med 51 %. Ökad övertid är ett tecken på ökad arbetsbelastning och riskerar även att leda till ökad stress bland medarbetarna. Ett resultat av detta ser redan nu i en oroväckande ökning av sjukfrånvaron – bara från 2017 har sjukfrånvaron ökat med 1,1 % under 2018. Från att under 2015/16 befunnit oss på en okej nivå utifrån kommunfullmäktiges uppsatta nyckeltal så är vi nu inne på en alarmerande röd nivå – vi når inte upp till en accepterad kvalitetsnivå.



Tabell 1.3

Tidsperiod	2018	2017	2016	2015
Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)	6,9	5,8	5,3	5,4

Vad händer med skolan?

Skolinspektionen lyfter fram att trots den omfattande personalbrist som är för handen måste huvudmän, rektorer och förskolechefer arbeta strategiskt för att säkra tillgången på behöriga medarbetare. Det handlar om barnen och elevernas rätt till en god utbildning.

Bristen på utbildad personal kommer att medföra stora konsekvenser för de barn och elever som inte får tillgång till pedagoger med den utbildning som krävs för att få undervisa.

Bristen på legitimerade och behöriga lärare kommer, förutom påverkan på undervisningens kvalitet, få konsekvenser även för betygsättningen. Detta eftersom endast legitimerade och behöriga lärare har rätt att sätta betyg. Det finns därför en oro för hur man ska kunna garantera en rättvis och likvärdig betygssättning i framtiden. (Skolinspektionen 2015-06-12; Dnr 402-2014:4207)