

# Kompetens- försörjningsplan 2021-2022

Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum: 2021-01-27

Dnr: VON/2021:5-027

# Dokumentinformation

## Beslutshistorik

Antagen av vård- och omsorgsnämnden 2021-02-25, § 34.

## Giltighet

Gäller från och med 2021-03-01.

Gäller till och med 2022-12-31.

## Förvaltarskap<sup>1</sup>

Inom vård- och omsorgsförvaltningens ansvarsområde.

## Kategori

Inriktningsdokument.

## Uppföljning

När: De mål och åtgärder som är angivna i föregående kompetensförsörjningsplan för perioden kommer att integreras, följas upp och utvecklas som en del i förvaltningens årliga verksamhetsplanering. Kompetensförsörjningsplanen redovisas årligen i vård- och omsorgsnämnden.

Hur: Den årliga uppföljningen av kompetensförsörjningsplanen genomförs i förvaltningens ledningsgrupp. Ansvarig: Verksamhetschef förvaltningskontoret.

---

<sup>1</sup> Förvaltarskapet innebär ansvar för att:

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

# Innehåll

<b>Dokumentinformation.....</b>	<b>2</b>
Beslutshistorik.....	2
Giltighet.....	2
Förvaltarskap.....	2
Kategori.....	2
Uppföljning.....	2
<b>Innehåll.....</b>	<b>3</b>
<b>Inledning och vision/mål .....</b>	<b>4</b>
Därför är strategisk kompetensförsörjning viktigt.....	4
<b>Syftet med kompetensförsörjningsplanen .....</b>	<b>5</b>
<b>Externt och internt perspektiv.....</b>	<b>6</b>
Externt perspektiv .....	7
<b>Verksamhetsmål.....</b>	<b>10</b>
<b>Nuläge .....</b>	<b>11</b>
Pågående insatser .....	11
Förändringar .....	14
<b>Utmaningar och analys av framtida behov .....</b>	<b>16</b>
Framtida behov.....	16
<b>Aktiviteter utifrån identifierade behov .....</b>	<b>17</b>
Mål utifrån utmaning och framtida behov .....	17

# Inledning och vision/mål

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för, liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring. Vision 2025.

## **Därför är strategisk kompetensförsörjning viktigt**

Vi lever i en föränderlig värld där ändrade behov och förutsättning ställer stora krav på verksamhetens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket påverkar behovet av personal och kompetens. Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt är anpassad till verksamhetens behov.

Utveckling av de anställdas kompetens är viktig för att på ett bra sätt kunna anpassa verksamheten till den föränderliga omvärlden. Utveckling och stimulans i arbetet är också betydande faktorer för att alla medarbetare ska ges möjlighet att utföra ett bra arbete. Möjlighet till individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens är viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Kommunen är i första hand tjänsteproducerande verksamhet, som skapas av medarbetarna. Hur ska vi se till att medarbetarna har den kompetens som behövs för att bedriva rätt verksamhet på rätt sätt? Med god framförhållning genom långsiktig planering kan vi möta framtida behov av kompetens.

I Katrineholms kommun ska alla förvaltningar ha en kompetensförsörjningsplan som utgår från verksamhetsplanen och den ska fungera som ett stöd i att hantera uppdrag och möta utmaningar.

# Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att möjliggöra verksamhetens mål och tillgodose dess behov genom att behålla och utveckla befintlig kompetens, tydliggöra kommande kompetensbehov samt hur vi bemöter dessa. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. Det kan innebära t.ex. hur man attraherar nya medarbetare, nyrekrytering, strategier för kompetensutveckling för att behålla medarbetare och avveckling.

- beskriva ett nuläge
- analysera framtida utmaningar och behov
- planera för både kort- och långsiktig kompetensförsörjning

# Externt och internt perspektiv

Idag arbetar cirka 1,2 miljoner människor i välfärden. De kommande tio åren ökar både antalet barn och äldre i befolkningen kraftigt. Antalet personer i arbetsför ålder ökar däremot betydligt mindre och i vissa delar av landet minskar antalet. Det innebär att konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden kommer att tillta. Det är därför ännu viktigare för kommuner och regioner att uppfattas som attraktiva arbetsgivare och minska rekryteringsbehovet.

Välfärden kommer att behöva öka antalet anställda med knappt 200 000 personer fram till 2026, om inga förändringar sker, därutöver förväntas cirka 300 000 medarbetare gå i pension under perioden. Antalet pensioneringar är dock färre än i SKL:s tidigare prognos. Behovsökning och pensionsavgångar fram till 2026 summeras till 508 000 personer.

Gruppen medborgare som är 85 år och äldre ökar snabbt den kommande tioårsperioden. Det innebär större behov av välfärd, framförallt i äldreomsorgen och hälso- och sjukvården. Även antalet barn i förskole- och skolålder ökar. Stora svängningar i elevkullarnas storlek skapar utmaningar för skolektorn. Flest medarbetare behöver rekryteras till vården och omsorgen i kommunerna, samt till förskolan och skolan – nästan 150 000 medarbetare i respektive verksamhet.

Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att på olika sätt påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, konjunkturförändringar, innovationer, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut och reformer.

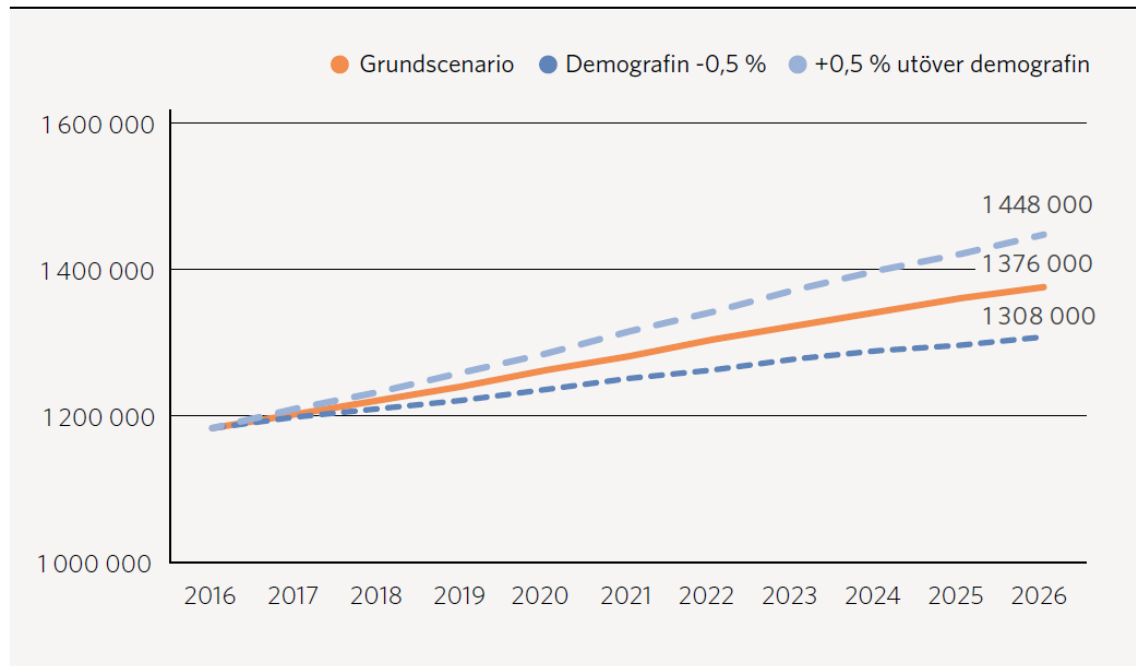
Ny teknik, förändrat arbetssätt och arbetsorganisation blir nödvändigt för att klara välfärden. Om inte förändringar genomförs behöver mer än hälften av ökningen av antalet personer i arbetsför ålder börja arbeta inom välfärden; idag arbetar en fjärdedel av de sysselsatta inom välfärden. Historiskt sett har välfärdstjänsterna växt med en halv till en procent mer än vad befolkningsförändringarna krävt på grund av ökad ambitionsnivå på nationell och lokal nivå. En fortsatt sådan utveckling skulle innebära att antalet medarbetare i välfärden behöver öka med ytterligare 70 000. En effektivisering om 0,5 procent per år skulle istället minska behovet av anställda med ungefär lika mycket.

Det finns mycket som kommuner, landsting och regioner kan göra för att minska rekryteringsbehovet och öka möjligheten att rekrytera. SKL har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Det handlar bland annat om att utnyttja tekniken bättre och skapa bra möjlighet till löne- och karriärutveckling. Det handlar också om att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation samt skapa förutsättningar och motivera fler medarbetare att arbeta heltid och fler år i yrkeslivet. Det behövs ett nytänkande om vem som gör vad och att man ser över arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper och skapar nya yrkesgrupper och team. När nya regleringar av yrken eller förlängning av utbildningar föreslås behöver det man vill uppnå med förändringen överväga effekten av minskat arbetskraftsutbud och övriga inlåsningseffekter.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Sveriges kommuner och regioner. "Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport 2018." 2018.

DIAGRAM 10. Prognos över behovet av antalet anställda i välfärdstjänsterna fram till 2026



Källa: SKL.

## Externt perspektiv

### Katrineholms kommun – utveckling

Utvecklingen med fler äldre i kommunen kommer att fortsätta. I takt med att behoven ökar ska äldreomsorgen byggas ut, både när det gäller hemtjänst och platser i särskilt boende. Ett nytt äldreboende, Dufvegården, ska öppnas med 96 platser och det ska skapas fler demensplatser inom äldreomsorgen. Även när det gäller boendeplatser inom området funktionsstöd fortsätter utvecklingen med fler personer med behov av stöd. Planering och byggande av nya LSS och SoL-boenden ska prioriteras utifrån behovet. Befintliga äldreboenden och LSS-boenden ska renoveras utifrån de behov som finns av modernisering.<sup>3</sup>

### Barnkonventionen

Lagen (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter började gälla den 1 januari 2020. Beslutet innebär ett förtydligande av att domstolar och rättstillämpare ska beakta de rättigheter som följer av barnkonventionen. Barnets rättigheter ska beaktas vid avvägningar och bedömningar som görs i beslutsprocesser i mål och ärenden som rör barn. En inkorporering av barnkonventionen bidrar till att synliggöra barnets rättigheter. Det är ett sätt att skapa en grund för ett mer barnrättsbaserat synsätt i all offentlig verksamhet.

### Undersköterska föreslås bli skyddad yrkestitel

Regeringen har gett i uppdrag att utreda hur yrket undersköterska ska regleras. I april 2019 överlämnades slutbetänkandet *Stärkt kompetens i vård och omsorg* som föreslås träda i kraft 2025. I betänkandet föreslås att yrket undersköterska ska regleras genom en skyddad yrkestitel med bestämda yrkeskvalifikationer. Endast den som avlagt undersköterskeexamen, eller efter validering anses ha motsvarande kompetens, ska efter ansökan få ett bevis om rätt att använda yrkestiteln undersköterska.

3

<https://www.katrineholm.se/download/18.525c6df616a585152b5b6e88/1560849230809/Kommunplan%202019%202022%20ensidig.pdf>

Utredningens bedömning är att införandet av en reglering kommer att medföra en ökad konkurrens om personer med yrkestiteln undersköterska, då dessa till en början kommer att vara relativt få i förhållande till behovet.

### **Översyn av yrket personlig assistent**

Regeringen beslutade den 28 juni 2018 att uppdra åt en särskild utredare att göra en översyn av yrket personlig assistent. I januari 2020 överlämnade utredaren betänkandet *Översyn av yrket personlig assistent – ett viktigt yrke som förtjänar bra villkor (SOU 2020:1)* till regeringen.

Utredningen kommer fram till att det är staten som har det övergripande ansvaret för personliga assistenters arbetsförhållanden. Det är staten som reglerar utförandet genom lagstiftningen. Arbetsgivarna bär ansvaret för arbetsförhållanden och arbetsmiljö.

Utredningen identifierar tre huvudsakliga områden för att säkerställa goda arbetsförhållanden för personliga assistenter och samtidigt trygga brukares självbestämmande. Det handlar om att ge tryggare anställningsvillkor, utveckla arbetsmiljöarbetet, minska osäkerheten om arbetsuppgifter.

### **Översyn av insatser enligt LSS och assistansersättningen**

I betänkandet *Översyn av insatser enligt LSS och assistansersättningen (SOU 2018:88)* föreslår LSS-utredningen en ny lag: lag om stöd och service till vissa personer med funktionsnedsättning. Den har haft två huvudsyften:

1. Statens kostnader för personlig assistans får inte bli högre än de är i dag.
2. Insatserna inom LSS ska bli bättre anpassade för dem som behöver insatserna.

Utredningen föreslår tre nya LSS-insatser

- Personlig service och boendestöd
- Personligt stöd till barn
- Förebyggande pedagogiskt stöd.

Utredningen föreslår bland annat också:

- att staten ska ha hela ansvaret för insatsen personlig assistans
- att personlig assistans ersätts med andra insatser för barn under 16 år
- att ledsagarservice ska bli en del av insatsen personlig service och boendestöd
- att samma tre grupper som ingår i LSS så kallade personkrets ska finnas kvar.

Om förslagen genomförs beräknar utredningen att statens kostnader kommer att minska med cirka 600 miljoner kronor varje år. Utredningen beräknar att kommunernas kostnader samtidigt ökar med mellan 300 miljoner och 400 miljoner kronor om året. Utredningen föreslår att den nya lagen träder i kraft den 1 januari 2022.

### **Budgetpropositionen 2021**

#### *Återhämtningsbonus inom hälso- och sjukvården*

Arbetsituationen för de anställda inom hälso- och sjukvården behöver bli bättre. Regeringen avser därför att införa ett statsbidrag för att främja ett hållbart arbetsliv inom hälso- och sjukvården. Det kan ske genom förbättrad arbetsmiljö, nya arbetssätt eller genom att utveckla arbetstidsmodeller som till exempel poängsystem, tidbanker och 3–3-scheman vilket också kan innebära arbetstidsförkortning. För 2021 föreslår regeringen en satsning på 105 miljoner kronor för ändamålet. För 2022 och framåt beräknas 350 miljoner kronor per år.

#### *Språkträning för anställda i äldreomsorgen*

Behovet av att stärka kunskaperna i det svenska språket bland personal inom äldreomsorgen har synliggjorts under den pågående pandemin. Trots avslutad SFI saknar många personer som arbetar inom äldreomsorgen tillräckliga kunskaper i svenska för det yrke de utövar. Enbart SFI ger inte heller tillräckligt hög språknivå för utövandet av många yrken. Samtidigt är äldreomsorgen en viktig väg in på arbetsmarknaden för många utrikes födda, inte minst kvinnor.



Regeringen föreslår därför en riktad satsning för att förbättra yrkessvenskan hos personal inom äldreomsorgen, till exempel vårdbiträden och undersköterskor, som saknar tillräckliga kunskaper i det svenska språket för det yrke de utövar. Satsningen beräknas omfatta 31 miljoner kronor per år 2021 och 2022. Stödet bör kunna gå till såväl befintliga som nya insatser.

# Verksamhetsmål

Vård- och omsorgsnämnden ansvarar för att fullgöra kommunens uppgifter enligt socialtjänstlagen (2001:453) beträffande omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning, samt insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387).

Till vård- och omsorgsnämndens ansvarsområde hör även ansvar för hälso- och sjukvård i ordinarie boende från 18 år samt ansvar för hälso- och sjukvård i särskilt boende, boendestöd, dagverksamhet och daglig verksamhet. Till vård- och omsorgsnämndens ansvar hör även betalningsansvar enligt lag (2017:612) om samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård.

Nämnden ansvarar även för verksamhet enligt lagen om valfrihetssystem (2008:962) för fritt val av utförare inom äldreomsorgens hemtjänst. I nämndens ansvar ingår prövning utifrån ett antal lagar, bland annat av bidrag enligt lag (2018:222) om bostadsanpassningsbidrag och prövning av tillstånd till resor enligt lag (1997:736) om färdtjänst och lag (1997:735) om riksfärdtjänst.<sup>4</sup>

Vård- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjningsplan är framtagen utifrån kommunplanen och de övergripande mål samt resultatmål/uppdrag som ytterst handlar om kompetensförsörjning; *säkrad kompetensförsörjning* och *ökat medarbetarengagemang*. Aktiviteter utifrån dessa resultatmål/uppdrag finns redovisade på sidan 18-19.

---

<sup>4</sup> Nämndens plan med budget, Vård- och omsorgsnämnden 2020, Dnr: VON/2019:57-042

# Nuläge

I kommunplanen betonas ökad sysselsättning som en av de avgörande faktorerna för att säkra välfärden när den demografiska utvecklingen gör att allt färre i yrkesverksam ålder ska försörja allt fler barn och äldre. Det finns idag en stor grupp potentiella medarbetare som ännu inte kommit in på arbetsmarknaden, inte minst i form av nyanlända inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Under 2019 har vård- och omsorgsförvaltningen arbetat med dessa målgrupper, bland annat tillsammans med Viadidakt och service- och teknikförvaltningen. Förutom att bidra till ökad sysselsättning är detta ett av flera viktiga verktyg för att säkra förvaltningens framtida kompetensförsörjning. Detta arbete behöver således fortsätta under kommande år.

Nya viktiga ingångar för att rekrytera personal till vård och omsorg är inflödet från den kommunala vuxenutbildningen och att ta emot praktikanter och personer i olika arbetsmarknadsåtgärder. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver också fortsätta arbetet med att bredda rekryteringen och stödja språkkompetensen hos personer med utländsk bakgrund. Under 2019 har vård- och omsorgsförvaltningen också ställt sig bakom Viadidakts ansökningar till Myndigheten för yrkeshögskolan om att från 2020 förlägga yrkeshögskoleutbildning inom vård och omsorg i Katrineholm.<sup>5</sup>

## Pågående insatser

### Heltid som norm

Sedan 2018 tillämpar Katrineholms kommun heltid som norm.

Den 30 november 2020 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden bland månadsanställda som arbetar deltid:

- 73,8 % för kommunen totalt
- 76,9 % för vård- och omsorgsförvaltningen.

Månadsanställda med heltidsanställning som valt att arbeta deltid:

- 17,2 % för kommunen totalt
- 32,0 % för vård- och omsorgsförvaltningen.

Siffrorna ovan visar på att många fortfarande väljer att arbeta deltid, trots införandet av heltid som norm.

I mars 2020 fick samtliga medarbetare besvara en enkät. Syftet var att undersöka vad medarbetarna angav för skäl till att välja deltid eller heltidsarbete.

Vanligast förekommande orsak till att välja deltidsarbete angavs vara brist på ork följt av möjligheten att kombinera familjeliv med arbete. En stor andel anger fritid som skäl till deltidsarbete. Drygt hälften av respondenterna anger trivsel som anledning till att välja att arbeta heltid. Många anger också den framtida pensionen samt ekonomi som skäl att arbeta heltid. Hälften av de som besvarade enkäten har arbetat tio år eller längre inom kommunen och merparten är kvinnor.

Fyra åtgärder nämns i rapporten som särskilt viktiga att arbeta vidare med för att eliminera hinder för heltidsarbete; arbetsmiljöfrågan ska finnas med som ständig punkt på verksamhets-

---

<sup>5</sup> Nämndens plan med budget, Vård- och omsorgsnämnden 2020, Dnr: VON/2019:57-042

möten, involvera medarbetare i bemanningsfrågor, hitta nya schematekniska lösningar samt att arbeta med uppföljning av det lokala heltidsavtalet.

### **Kommunens traineeprogram**

Kommunens traineeprogram *Framtidens ledare i Katrineholm* startade hösten 2020 och pågår under 1,5 år. Programmet syftar till att öka kompetens, kunskaper och färdigheter inom området för ledarskap. Totalt deltar 12 personal, varav tre från vård- och omsorgsförvaltningen.

### **Utbildningstjänster**

Möjlighet till utbildningstjänst finns för sjuksköterskor, socionomer, fysioterapeuter och arbetsterapeuter som studerar på universitet, högskola eller annan eftergymnasial utbildning. Tjänsten ger möjlighet att arbeta inom förvaltningen under studietiden.

### **Äldreomsorgslyftet**

Äldreomsorgslyftet syftar till att stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att genomgå utbildning till vårdbiträde eller undersköterska på betald arbetstid.

14 personal från vård- och omsorgsförvaltningen och 3 personal anställda hos privata utförare av hemtjänst enligt LOV deltar (2021-01-27).

I budgetpropositionen för 2021 framgår att äldreomsorgslyftet föreslås fortsätta fram till 2023. Från 2021 får första linjens chefer som arbetar inom vård och omsorg om äldre möjlighet att utbilda sig på arbetstid.

### **Vårdbiträde yrkesutbildning**

Vård- och omsorgsförvaltningen har ett samarbete med Åsa Folkhögskola som startade en ettårig yrkesutbildning hösten 2020. Praktik inom kommunens vård och omsorg påbörjas våren 2021.

Bildningsförvaltningen startade en tvåårig utbildning mot vårdbiträde hösten 2020 (Introduktionsprogrammet). Utbildningen omfattar 800 poäng och praktik sker inom Katrineholms kommun och grannkommuner. Utöver detta tillkommer studier i grundskoleämnen och språkutvecklande insatser.

### **Projekt**

Projektet Klara riktar sig till långtidsarbetslösa utrikesfödda kvinnor i åldern 25 – 64. I möjligaste mån uppmuntras könsöverskridande yrkesval men även de yrken där det redan nu råder en brist på personal som till exempel inom vård och omsorg. Projektet startade den 1 september 2019 och pågår till 30 juni 2022.

Projektet LIKES riktar sig till personer mellan 20 – 65 år som uppbär försörjningsstöd. Projektet vill möjliggöra en effektiv matchning mellan arbetsgivarnas behov av arbetskraft och den arbetskraft som finns till förfogande efter avslutad utbildning. Projektet startade den 1 januari 2020 och pågår till 30 juni 2022.

Huvudman för projekten är Samordningsförbundet RAR Sörmland.

### **Betald utbildning på arbetstid (Riktlinjer om förmåner vid utbildning inom vård- och omsorgsförvaltningen)**

#### *Utbildning i tjänsten*

Om förvaltningen har ett behov av höjd kompetens hos en medarbetare inom ett visst område och studierna inte avser grundutbildning, stöttar förvaltningen (efter särskild prövning av närmsta chef) vid halvtidsstudier med 5 timmar/vecka (totaltid) plus litteratur som köps in till förvaltningen. Vid mindre än halvtidsstudier minskas tiden med motsvarande tid. Samråd om studier ska alltid ske med närmaste chef för planering av verksamheten.

### *Utbildning med tjänstledighet*

Utbildning för vilket den enskilde söker helt eller partiell tjänstledighet enligt studieledighetslagen. Utbildning för anställda kan ske i tre olika former, med olika förmåner. Det är alltid arbetsgivaren som beslutar om löneförmån. För att medge löneförmån måste utbildningen vara till påtaglig nytta för verksamheten och ha en direkt koppling till den anställdes arbetsuppgifter. Det ska föreligga behov av kompetenstillskott och tillgången på redan utbildad arbetskraft ska vägas in. När det gäller vidareutbildning till ett nytt yrke ska en restriktivare bedömning göras. Utbildning i rehabiliterings- eller omplaceringssyfte ska bedömas generöst.

### **Stipendium för utbildning på fritiden**

Enligt personalhandboken kan anställda som utbildar sig på fritiden få ersättning för utbildningskostnader i form av stipendium. Stipendium beviljas om utbildningen bedöms som värdefull för förvaltningen eller kommunen och ges i form av ett bidrag. En förutsättning är att den sökande är tillsvidareanställd inom Katrineholms kommun.

### **Internutbildningar**

Inom förvaltningen pågår ett antal internutbildningar för omvårdnadspersonal, exempelvis läkemedelshantering och ergonomi.

### **Elev- och praktikplatsfördelning**

Vård- och omsorgsförvaltningen har avtal för att ta emot elever/studenter som läser till undersköterska, sjuksköterska och fysioterapeut och tar därmed emot elever från vård- och omsorgsprogrammet, Kompetensutvecklingsinstitutet (KUI) och Mälardalens högskola.

I dagsläget har förvaltningen praktikplatsfördelning på 25 % som tar emot "beställningar" från skolor och reserverar platser på enheterna. Vårterminen 2019 var det 600 praktikveckor placerade inom vård- och omsorgsförvaltningen, innebärande cirka 150 elever. Vårterminen 2020 var det 520 praktikveckor vilket motsvarar cirka 130 elever. Det lägre antalet praktikveckor för 2020 beror sannolik på pandemin då Mälardalens högskola valde att inte skicka ut alla sina studenter i samma utsträckning som tidigare. Utöver detta tar förvaltningen emot elever från Viadidakt och Flens kommun samt vid sommarkurs för elever i årskurs 8.

### **Vårdinformatörer**

Förvaltningen har ett antal utsedda vårdinformatörer som har till uppgift att inspirera fler att välja vård- och omsorgsyriken och därmed bidra till kommunens långsiktiga kompetensförsörjning. Att vara vårdinformatör innebär att vara en förebild för sin yrkesgrupp och berätta om sitt yrke och dagliga arbete på ett inspirerande sätt i olika sammanhang.

Ett uppdrag för vårdinformatörerna är sommarkursen för elever i årskurs 8. Via teori och praktik blir kursen en vägledning inför gymnasievalet. Den ger kunskap om vård- och omsorgsprogrammet samt arbetsuppgifter inom vård och omsorg.

### **Utdrag ur belastningsregistret**

Vid samtliga rekryteringar ska det från och med hösten 2020 begäras ut utdrag ur belastningsregistret.

## **Förändringar**

### **Avtal om arbetstidsmått för nattarbetare med arbetstid ständig natt**

Från och med 2022-04-01 gäller ett nytt avtal om arbetstidsmått för nattarbetare inom kommunals avtalsområde. Arbetstiden blir två timmar mindre per vecka, vilket innebär att fler medarbetare behöver rekryteras in på nattjänstgöring.

### **Språktest/arbetsprov**

Kommunstyrelsen beslutade den 28 oktober 2020, § 143, att införa språktest vid rekrytering till äldreomsorg, LSS, förskola och fritidsverksamhet. Representanter från vård- och omsorgsförvaltningen ingår i en central projektgrupp som leds av personalkontoret. Projektet ska utmyнна i ett förslag för arbetsprover som testar skriv-, läs- och hörförståelse och är tänkt att implementeras under 2021. Förslaget utgår från att personer som kan vara aktuella för anställningar inom äldreomsorg och LSS som inte kräver eftergymnasial utbildning skall testas. Testet ska göras innan anställningsintervjun.

### **Boendeplan**

I övergripande plan med budget 2020-2022 har vård- och omsorgsnämnden fått i uppdrag att i samråd med KFAB planera för utveckling av boendeplatser för personer med behov av omsorg och stöd. Utgångspunkten är att det finns behov av att ta ett helhetsgrepp utifrån kommande behov av boendeplatser samt de möjligheter som skapas genom Dufvegården, ett nytt särskilt boende för äldre med 96 platser som öppnar vid årsskiftet 2020/2021. I uppdraget ingår både att göra löpande anpassningar utifrån aktuella behov och att planera långsiktigt för modernisering och effektivisering av strukturen när det gäller boendeformer. I de fall det bedöms motiverat ska alternativa användningsområden för hela eller delar av befintliga boenden belysas. Uppdraget (som är försenat på grund av pandemin) ska återrapporteras i mars 2021.

### **Demografi**

SKR menar att vi står inför en befolkningsförändring, med fler äldre och unga, som leder till att antalet anställda i välfärdstjänsterna behöver öka med knappt 200 000 personer fram till och med 2026. Antalet personer i arbetsför ålder ökar inte alls i samma utsträckning.

## Antal arbetstagare som närmar sig pensionsålder uppdelat på ålder och yrkeskategori VOF (mätdatum 2020-09-30)

Yrkeskategori	60 år	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	Totalt	Andel
Stödassistent (251)	7	4	5	3	8	2	1	0	30	12%
Undersköterska i hemtj (161)	3	1	5	6	1	0	2	1	18	11%
Undersk särskilt boende (548)	4	9	8	10	3	1	0	0	35	6%
Personlig assistent (56)	0	1	2	2	0	2	0	0	7	13%
Undersköterska natt (60)	0	1	2	1	0	2	0	0	6	10%
Distriktsköterska (12)	0	0	0	0	2	1	0	0	3	25%
Sjuksköterska (26)	0	0	3	0	0	0	0	0	3	12%
Aktivitetshandledare (5)	1	0	1	0	1	0	0	0	3	60%
Enhetschef (26)	0	0	1	1	0	1	0	0	3	12%
Handläggare LSS (5)	0	1	0	0	0	0	0	0	1	20%
Vårdbiträde i hemtjänst (21)	0	0	1	0	0	0	0	1	2	10%
Administrativ assistent (23)	1	0	0	0	1	0	0	0	2	9%
Administratör (8)	1	0	0	0	0	0	0	0	1	13%
Ledsagare (3)	0	1	0	0	0	0	0	0	1	33%
Samordnare (8)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Vårdbiträde särskilt boende (8)	1	0	1	0	0	0	0	0	2	25%
Anhörigkonsulent (2)									1	50%
Anhörigstödare (1)									1	100%
Arbetshandledare (8)									1	13%
Arbets terapeut (13)									1	8%
Bemanningsassistent (1)									1	100%
Biståndshandläggare (9)									1	11%
Demenssjuksköterska (1)									1	100%
Ekonom (1)									1	100%
Fritidsassistent (1)									1	100%
Habiliteringsassistent (10)									1	10%
Handledare (2)									1	50%
Nämndsekreterare (1)									1	100%
Projektledare (2)									1	50%
Receptionist (1)									1	100%
Sjuksköt medans (1)									1	100%
Skötare (1)									1	100%
Utredare (4)									1	25%
Vårdbiträde (15)									1	7%
Äldrepedagog (1)									1	100%
<b>Totalt (1031)</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>189</b>	<b>18%</b>

De största yrkesgrupperna är även de som kommer att ha flest pensionsavgångar till antalet de närmsta åren. Undersköterskor, stödassistenter samt personliga assistenter är de grupper där flest väntas gå i pension.

Utifrån andelen i procent kommer yrkesgrupper som aktivitetshandledare, distriktsköterskor, vårdbiträden säbo och ledsagare behöva rekryteras, Här handlar det om små yrkesgrupper med få medarbetare, där tappet av personal kan få stor effekt.

HR konstaterar att det i dagsläget inte finns någon statistik kring omsättningen av personal. HR konstaterar att det förekommer en stor chefsomsättning inom specifika områden i förvaltningen.

# Utmaningar och analys av framtida behov

## Framtida behov

- Undersöka hur förvaltningen kan attrahera personal till svårrekryterade tjänster. I dagsläget är leg. sjuksköterskor, leg. distriktssköterskor, leg. fysioterapeuter, leg. arbetsterapeut, enhetschefer, undersköterskor, fritidspedagoger, stödpedagoger och handläggare LSS/SoL svårrekryterade.
- Intern utbildningsplan med grundläggande utbildningar för vård- och omsorgspersonal samt med specifika utbildningar inom varje verksamhetsområde, för att underlätta intern rörlighet och karriärmöjligheter.
- Utveckling och kvalitetssäkring av praktiksamordning och handledning för att säkerställa ett gott mottagande av elever/studenter och samordna huvudhandledare och handledare.
- Mer användarvänligt verksamhetssystem för praktikplatsfördelning.
- Särskilja anställda som har vårdbiträdesutbildning, respektive de som inte har vårdbiträdesutbildning.
- Förhöjd språkkompetens hos vårdbiträden och undersköterskor.
- Utbildning i cykling för hemtjänstpersonal. Det finns idag krav på kompetens att kunna cykla inom hemtjänsten men de anställda har bristande kompetens.
- Möjliggöra praktik som enhetschef.
- Rimliga chefsområden.
- Förhöjd digital kompetens hos medarbetare.
- Mobila lösningar (exempelvis en app för hjälpmedelshantering).
- Tydligt introduktionsprogram för respektive verksamhetsområde.
- Ta tillvara goda exempel/lösningar för att utveckla arbetet med medarbetardriven innovation.



# Aktiviteter utifrån identifierade behov

## Mål utifrån utmaningar och framtida behov

### Resultatmål: Säkrad kompetensförsörjning

Aktivitetsplan	Ansvarig	Datum påbörjad	Uppföljning
Utveckla utbildningsmöjligheterna för kommunens anställda, exempelvis genom betald utbildning inom ramen för arbetstiden eller genom att garantera anställning för personer som arbetar heltid men som studerar på sin fritid för att läsa in viss kompetens.*	Förvaltningschef, VC förvaltningskontor, äldreomsorg och funktionsstöd		
Alla medarbetare ska ha en heltidsanställning som grund och kunna välja tjänstgöringsgrad.*	Förvaltningschef, VC förvaltningskontor, äldreomsorg och funktionsstöd		
Fortsätta insatserna för att minimera delade turer.*	Förvaltningschef, VC förvaltningskontor, äldreomsorg och funktionsstöd		
Ta fram intern utbildningsplan med grundläggande utbildningar för vård- och omsorgspersonal samt med specifika utbildningar inom varje verksamhetsområde, för att underlätta intern rörlighet och karriärmöjligheter.	VC förvaltningskontor		
Intern rörlighet ska främjas och motiveras.	Förvaltningschef, VC förvaltningskontor, äldreomsorg och funktionsstöd		
Undersöka hur förvaltningen kan attrahera personal till svårrekryterade tjänster.	Förvaltningschef, VC förvaltningskontor, äldreomsorg och funktionsstöd		
Tydliggöra ansvarsområden och informera chefer om praktik och handledning för att säkerställa ett gott mottagande av elever/studenter.	VC förvaltningskontor		
Ta emot praktikanter som enhetschef.	VC förvaltningskontor, äldreomsorg och funktionsstöd		

Aktivitetsplan	Ansvarig	Datum påbörjad	Uppföljning
Höja den digitala kompetensen hos medarbetarna samt undersöka möjligheten att införa fler mobila/digitala lösningar.	VC förvaltningskontor		
Fortsätta utvecklingen av tydliga introduktionsprogram.	Förvaltningschef, VC förvaltningskontor, äldreomsorg och funktionsstöd		

### Resultatmål: Ökat medarbetarengagemang

Aktivitetsplan	Ansvarig	Datum påbörjad	Uppföljning
Hitta former för att utveckla arbetet med medarbetardriven innovation.	VC förvaltningskontor		
Stärka ledarskapet och medarbetarskapet genom bland annat kompetensutveckling, formell samverkan samt dialog och delaktighet.*	Förvaltningschef, VC förvaltningskontor, äldreomsorg och funktionsstöd		

\* Aktivitet i kommunplan 2019-2022.