



## Plan för kompetensförsörjning inom socialförvaltningen 2022 - 2025

### Bakgrund

I många år har det varit känt att kompetensförsörjningen kommer att bli allt svårare och en stor utmaning. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har framfört att det blir färre som ska försörja fler vilket påverkar både kommunernas ekonomi och tillgången på personal. SKR har över tid lyft fram olika yrkesgrupper som speciellt svåra, exempel är legitimerad personal och chefer. Numera är situationen sådan att det är arbetskraftsbrist inom flertalet aktuella yrken inom socialtjänst, vård och omsorg.

I litteraturgenomgång i en statlig offentlig utredning (SOU 2020:70) konstateras att utbildning är den enskilt största kvalitetshöjande faktorn inom äldreomsorg. Detta konstaterande kan troligen gälla fler verksamhetsområden inom socialnämndens ansvar. Socialförvaltningen har till största delen en verksamhet som styrs av speciallagstiftning t.ex. socialtjänstlagen, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och hälso- och sjukvårdslagen. Det innebär att det också finns ett behov av personer med specifik kompetens. I sitt styrkort har socialnämnden utifrån den bakgrunden med måttet andel medarbetare med adekvat kompetens, där målnivån är 80%. Under några år har den andelen minskat och 2021 låg den andelen på 74 % (För område Äldreomsorg 62%, stöd och omsorg LSS 77% och i övrigt 100%). Av den anledningen behöver socialnämnden ha en plan för att förbättra sin kompetensförsörjning och nå ett bättre målvärde. Planen avser socialförvaltningen och ska utgå från Vimmerby kommuns kompetensförsörjningsstrategi när den blir klar. En utgångspunkt i kompetensförsörjning benämns ARUBA:

**A**ttahera medarbetare med rätt kompetens

**R**ekrytera medarbetare som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav

**U**tteckla befintliga medarbetare och ledare så att de klarar dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar

**B**ehålla verksamhetskritiska talanger och nyckelpersoner

**A**vveckla medarbetare som inte längre kan eller vill bidra

**Aktuell situation – bemannings- och rekryteringsläge för de större yrkesgrupperna***Legitimerad personal (sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter)*

För sjuksköterskor är bemanningen i balans och det har inte funnits vakanser eller använts bemanningsföretag på flera år. Dock är det skört då det är en god och rörlig arbetsmarknad för sjuksköterskor. Fysioterapeuter är det stor brist på och det finns vakanser sedan länge. För arbetsterapeuter är bemanningen i balans men finns behov av rekrytering är även detta ett svårrekryterat område.

*Omsorgsassistenterna och omsorgsbiträden (undersköterskor, vårdbiträden, stödassistenter och stödbiträden)*

Det är allt svårare att rekrytera personer med utbildning på gymnasienivå och med erfarenhet. Andelen utbildade medarbetare har ökat. Vårdbiträden och stödbiträden med utbildning är kompetensnivåer som nu återinförs och kompletterar den gymnasiala nivån, men det finns i dagsläget inte många med den utbildningsnivån. Det finns dock vårdbiträden och stödbiträden utan utbildning och den andelen behöver minskas.

I och med införande av fast omsorgskontakt inom hemtjänsten så ställs det från och med 1 juli 2023 krav på fler utbildade undersköterskor. Det finns även förslag på att införa fast omsorgskontakt inom vård- och omsorgboende från 2024 vilket ökar behovet av andelen undersköterskor även där.

*Handläggare och behandlare (exempelvis socionomer, socialpedagoger, behandlingspedagoger m.fl.)*

Bemanningen är i balans idag men svårigheter att rekrytera finns under olika tidsperioder och till vissa områden/tjänster.

*Chefer*

Bemanningen är i balans idag men det finns svårigheter att rekrytera under olika tidsperioder och till vissa områden.

*Pensionsavgångar (totalt per yrkesgrupp 2022-2026)*

Yrkesgrupp	2022	2023	2024	2025	2026
Legitimerad personal	-	1	1	-	-
Omsorgsassistenterna	4	5	10	8	19
Omsorgsbiträden	3	1	3	2	4
Handläggare/behandlare	-	1	1	-	2
Chefer	-	-	1	-	-

*Kommentar: Utgångspunkt är pension vid 65 år men pensionsavgång kan ske både tidigare och senare*

*Behov av kompetensförsörjning inom gruppen omsorgsassistenter/omsorgsbiträden (totalt sept 2022)  
Inriktningsvärde är 80% med utbildning på gymnasial nivå.*

<i>Yrkesgrupp</i>	<i>2022</i>
Omsorgsassistenter	65 %
Omsorgsbiträden med utbildning	1 %
Omsorgsbiträden utan utbildning	34 %

### *Omsättning*

Omsättningen av personal per yrkeskategori kan vara ett mått att följa framöver. Det är idag inte möjligt att få ut dessa uppgifter ur befintliga personalsystem.

### *Behov av rekrytering*

Det finns behov av att rekrytera medarbetare med rätt kompetens inom samtliga verksamhetsområden. Behovet behöver identifieras på varje arbetsplats med utgångspunkt från verksamhetens behov.

## **Plan för kompetensförsörjning**

### **Rekrytering**

All rekrytering ska utgå från Vimmerby kommuns policys och riktlinjer.

Lediga tjänster behöver marknadsföras för att få mesta och bästa möjliga sökanden. Yrken och verksamheter inom socialförvaltningen ska marknadsföras och göras kända för att fler ska söka sig till de olika yrken som finns. Aktiv samverkan med skolor och utbildningsanordnare behövs för att tidigt kunna informera om yrken inom socialförvaltningen. Socialförvaltningen behöver tillhandahålla praktikplatser och ta emot studenter så långt det är möjligt.

### **Introduktion**

Socialförvaltningen ska fortsätta lägga stor vikt på introduktion, både när det gäller yrkesrollen, verksamheten och arbetsplatsen. Samtliga yrkesgrupper, förutom chefer och vissa specialistfunktioner, ska ha utbildade introduktionshandledare.

Det finns flera olika former av stöd från nationellt håll som kan stödja introduktion (och fortbildning). Det är ett sätt att utgå från evidensbaserad praktik. Yrkesresan är ett nationellt koncept för introduktion och fortbildning för vissa grupper och som håller på att byggas upp. Socialstyrelsen tillhandahåller också en kunskapsguide och olika webutbildningar. Socialförvaltningen har också ett eget program för mentorskap (för yrkesrollen) för chefer och specialistfunktioner.

### **Heltid som norm**

Heltid ska utgöra norm genom att alla ska anställas på heltid, arbeta heltid samt att redan deltidanställda ska erbjudas och motiveras att arbeta heltid. Verksamheten ska planeras och organiseras utifrån heltidsarbete. Syftet med heltid som norm är att fler ska arbeta mer i och med att det kommer finnas färre att rekrytera. Det är också en fråga om jämställdhet och vikten av att kunna försörja sig, både under yrkeslivet och senare genom pension.

### **Hållbar arbetstidsförläggning**

Förläggning av arbetstider ska utgå från varje verksamhets uppdrag. Förläggningen av arbetstider ska vara hållbara för hälsan över tid och bidra till en god arbetsmiljö. Här finns stödmaterial från nationellt håll att utgå från.

### **Inför pension**

Det ska vara möjligt att minska sin sysselsättningsgrad (som lägst till 50 %) från 63 års ålder för de medarbetare som vill det. Syftet är att fler ska välja att arbeta längre så att kompetensen finns kvar i organisationen. Ett annat syfte är att medarbetare ska kunna välja att trappa ner inför pension och eventuellt ta ut delpension. För de medarbetare som arbetar lägre sysselsättningsgrad än 100 % ska arbetsvillkoren vara lika som för heltidsarbete.

### **Ledarskap och medarbetarskap**

Ett gott ledarskap och medarbetarskap är viktigt för att skapa god arbetsmiljö och göra det attraktivt att arbeta i Vimmerby kommun. Chefer har en nyckelroll och ska utgöra ett stöd för medarbetare och grupper. Bra förutsättningar för att arbeta som chef och ledare är av vikt för att kunna rekrytera och behålla chefer.

Chefer i Vimmerby kommun deltar i kommunens ledarutvecklingsprogram baserat på Försvarshögskolans koncept på Utvecklande ledarskap. För att underlätta rekrytering och även skapa karriärvägar internt ska olika möjligheter prövas, exempelvis att motivera till att söka till program som "Ledarutveckling över gränserna" eller vid behov erbjuda trainee-tjänst.

Varje arbetsplats behöver arbeta med att utveckla medarbetarskapet. En viktig del i det är delaktighet, det vill säga att vara med och ta ansvar för verksamhetens planering och genomförande på arbetsplatsen.

Alla anställda i Vimmerby kommun ska vara goda ambassadörer för att så långt som möjligt lyckas med rekrytering trots arbetskraftsbrist.

Arbetsmiljö och frisktal (sjukfrånvaro) är viktiga delar att arbeta vidare med (men hanteras inte i den här planen).

## **Språk**

Kunskaper i svenska språket är en viktig del i kompetensen. Där det finns behov av att utveckla den delen behöver olika stödåtgärder ske. Exempel på det kan vara språkombud, utbildningar med inslag av språkstöd, anpassad introduktion, praktik med mera.

## **Lön**

Den årliga lönekartläggningen genomförs av HR-avdelningen och utgör underlag i den årliga lönerevisionen. Socialförvaltningen ska aktivt arbeta för att lönenivåerna inom förvaltningen ligger i nivå med grannkommunerna.

## **Kompetens och yrkesroller**

Det ska finnas tydliga yrkesroller med beskrivna kompetenskrav till respektive yrkesroll. I organisering och planering av verksamheter och arbetssätt ska medarbetares kompetens vara en viktig faktor.

För att den kompetens som finns ska användas rätt så är det nödvändigt att differentiera arbetsuppgifter. Det betyder att det blir skillnad på de arbetsuppgifter som utbildade medarbetare ska göra och det som medarbetare med kortare eller ingen utbildning utför. Det är dock viktigt att balansera det mot brukarens/patientens behov av personkontinuitet.

Teamarbete och samverkan mellan olika yrkeskategorier är också ett sätt att ta tillvara kompetens. Differentiering av arbetsuppgifter kan också innebära att vissa arbetsuppgifter utförs av annan yrkeskategori än den yrkeskategori som det finns brist på.

De modeller och metoder som används i verksamheten ska så långt som möjligt vara kunskapsbaserade. Det innebär att socialförvaltningen systematiskt ska sträva efter att utgå från bästa tillgängliga kunskap. En evidensbaserad praktik ska eftersträvas där den enskilde medarbetaren väger samman sin expertis med bästa tillgängliga kunskap, den enskildes situation, erfarenheter och önskemål. Vägledning i evidensbaserad praktik finns från flera håll på statlig nivå, exempelvis finns mycket samlat på webbplatsen [kunskapsguiden.se](http://kunskapsguiden.se).

Ett sätt att stärka kompetensen i verksamheten är att införa rollen som ombud för ett sakområde. Det ger förbättringar i verksamheten samt kan också vara ett sätt att utveckla sig för medarbetare utan att byta yrke.

## **Kompetensutveckling**

För respektive yrkesroll ska kraven på grundutbildning vara tydliggjord. Vimmerby kommun som arbetsgivare ska sedan tillhandahålla fortbildning som krävs för respektive verksamhets uppdrag, samt i vissa fall även vidareutbildning. Intern utbildning i olika former kan vara ett bra sätt så att alla medarbetare får del av fortbildning. Inom vissa specialistområden kan extern form vara nödvändigt.

Chefer och ledare ska gärna motivera medarbetare till kompetensutveckling i olika former, antingen inom ramen för arbetet alternativt som fritidsstudier med stöd från arbetsgivaren.

Grundutbildning ska erbjudas medarbetare när det finns behov och det finns finansiering via statliga bidrag, exempelvis äldreomsorgslyftet. Regelbunden samverkan med utbildningsanordnare är av stor vikt. Villkor för kompetensutveckling är utifrån policy och riktlinjer i Vimmerby kommun.

### **Uppföljning**

För att kunna följa upp så att utvecklingen går i positiv riktning så behövs det några indikatorer.

Andel medarbetare med adekvat utbildning är den indikator som mäts vid bokslut och delårsbokslut. Andra viktiga indikatorer som behöver mätas årligen är nivån på sjukfrånvaron, andel medarbetare som arbetar heltid, resultat i medarbetarenkäter samt lönenivåer i jämförelse med andra kommuner.

Anette Nilsson  
Socialchef