

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026

Nämnden för funktionsstöd


Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge	3
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	3
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?.....</i>	<i>4</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>5</i>
1.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)	6
2	Kompetensförsörjning, lång sikt	7
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	7
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	<i>8</i>
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)	9
3	Sammanfattande analys	10
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	10

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeter ad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Stödassistent		279	131	148	● Oförändrat	Inom förvaltningens verksamheter förändras behov hos brukarna, och därigenom också bemanningen. Det kan handla om ökade/minskade behov av insats eller hos enskild eller tomlats inom bostad med särskild service. Förvaltningen har under året därför anpassat bemanningen efter behov vilket resulterat i att antal årsarbetare minskat med 4,7 procent jämfört med samma period föregående år. Förvaltningen har svårt att rekrytera personal med rätt kompetens (både månads- och timanställda) vilket innebär att stödassistenter ersätt med annan befattning.
Socialt och kurativt arb övr	Stödpedagog	42	42	0	● Oförändrat	Yrkesgruppen är i regel svårare att tillsätta med annan kompetens. I den mån yrkesgruppen har delad tjänst

						mellan pedagogisk tid och brukarnära tid kan den brukarnära tiden ersättas med annan kompetens. Dock innebär detta ett direkt tapp i kompetensnivå inom en verksamhet. Till det tillkommer att brukarnära personal blivit en allt mer svårrekryterad yrkesgrupp. Se ovan.
Personlig assistent		0	0	0	 Oförändrat	Yrkesgruppen bedöms i huvudsak utmanande att kompetensförsörja utifrån att säkerställa grundläggande kvalifikationer, vilket försvåras utifrån att det saknas krav om särskild utbildning för inträde till yrket.

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Inom yrkesgrupperna observeras konsekvenser i arbetsmiljön samt behov av övertidstimmar från befintlig personal. En av de påverkande faktorerna är den ökade arbetsbelastningen på befintlig personal som uppstår vid svårigheter att fylla vakanta tjänster och vid sjukfrånvaro.

Andel arbetstid som utförs av utbildad personal ligger i paritet med föregående år, vilket inneburit ett kompetenstapp i genomförandet av verksamhetens grunduppdrag. Ökad koncentration av arbetsuppgifter hamnar på de medarbetare som innehar utbildning och rätt kvalifikationer.

Som konsekvens finns risker för personalen i form av:

- Brister i följsamhet kopplat till riktlinjer och rutiner och brister i arbetsmiljö.
- Ökad risk för utsatthet för hot och våldssituationer bland befintlig personal utifrån lägre bemanning.
- Ökad arbetsbelastning för befintliga stödpedagoger utifrån vakanser.
- Ökad koncentration av kvalificerade arbetsuppgifter som tilldelas stödpedagoger.
- Yrkesgrupperna som arbetar inom yrket med som saknar tillräckliga kvalifikationer riskerar ökad utsatthet för hot och våldssituationer.

Sammantaget innebär det även risker för de brukare förvaltningen ska tillgodose stöd till:

- Uteblivna insatser
- Försämrade måloppfyllelse avseende genomförandeplaner, samt
- Ökad risk för avvikelser och anmälningar så som Lex Sara och Lex Maria.

Samtidigt har Förvaltningen i kvalitetsundersökning 2023 inte noterat direkta konsekvenser där ett samband kan konstateras. Antalet synpunkter, avvikelser och allvarliga missförhållande har ökat inom förvaltningen sett till 2023 jämfört med föregående år. Detta förklaras bland annat av ökad systematisk hantering samt digitalisering av verktyg för rapportering. Av brukarundersökningar rapporteras ett resultat som återspeglar att det finns fortsatta utvecklingsområden inom trygghet, kommunikation och medbestämmande inom flera av utförarverksamheterna. Förvaltningens bedömning är att utvecklingsområdena delvis bör kunna stärkas genom stärkt kompetensförsörjning. Förvaltningen behöver samtidigt följa och analysera utvecklingen.

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Förvaltningen arbetar med att säkerställa att nya medarbetare har de språkkunskaper som krävs för att effektivt utföra sina arbetsuppgifter, bland annat genom införandet av språktester och språkstärkande insatser. För att förbättra rekryteringsprocessen för sommarvikarier genomförs en utvärdering där förvaltningen identifierar vad som fungerade väl och vad som kan utvecklas. Denna process bidrar till att säkerställa en smidigare och mer effektiv rekrytering, där rätt personer anställs. Förvaltningen fokuserar även på att tydliggöra kompetenskraven för baspersonal genom att definiera specifika färdigheter och kvalifikationer för dessa roller. Detta underlättar inte bara rekryteringen, utan säkerställer också att alla medarbetare har de nödvändiga kompetenserna för att på ett framgångsrikt sätt utföra sina arbetsuppgifter.

Förvaltningen har inlett ett arbete med att stärka arbetsgivarerbjudandet för förvaltningen. Genom att kartlägga verksamheternas behov och förväntningar samlar förvaltningen in feedback från olika delar av organisationen. Detta bidrar till att utveckla ett attraktivt och konkurrenskraftigt erbjudande som lyfter fram de unika fördelarna med att arbeta inom förvaltningen.

Under första halvåret 2024 har HR vidtagit flera åtgärder för att främja en hälsosam arbetsmiljö och utveckla medarbetarnas kompetens. Tre omgångar av arbetsmiljöutbildningar har genomförts, vilket har stärkt chefernas och medarbetarnas kunskap kring arbetsbelastning och återhämtning. Pilotprojektet HälsoSAM har också visat sig vara värdefullt i verksamhetsplaneringen och i arbetet med handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Specifika insatser har riktats mot ledningsgrupperna för att förbättra rehabiliteringsarbetet och minska korttidsfrånvaron samt hantera anmälningar om hot och våld. Inom autismverksamheterna, där korttidsfrånvaro och hot- och våldsincidenter varit frekvent förekommande, har förvaltningen genomfört kartläggningar och analyser för att föreslå åtgärder. Detta förväntas bidra till en förbättrad arbetsmiljö och färre incidenter.

För att behålla erfarna medarbetare, arbetar förvaltningen med initiativ såsom arbetstidsinnovationer, lönekartläggningar samt pensions- och semesterväxling. Ett av de planerade projekten är att skapa en chefspool, vilket förväntas bidra till en längre yrkeskarriär och säkra kontinuiteten och kompetensen i organisationen.

Arbetstidsinnovationer inom barn- och ungdomsverksamheter samt bostäder med särskild service har identifierats som avgörande för att frigöra tid för kompetensutveckling och skapa ett mer hållbart arbetsliv, särskilt inom autismområdet. Målet är att minska personalomsättningen, sjukfrånvaron och övertidsuttaget.

Förvaltningen har även prioriterat att förebygga konflikter och motverka kränkande särbehandling genom utbildningar i robust samarbetskultur samt reviderade rutiner. Dessa åtgärder har förbättrat den psykosociala arbetsmiljön och minskat risken för konflikter.

Ett nytt årshjul och utbildningsmaterial för samverkan har tagits fram för att stärka dialogen och delaktigheten under arbetsplatsträffar.

Programmet Yrkesresan, som syftar till att höja medarbetarnas kompetens inom utförarverksamheten, är under implementering. En pilot för Yrkesresan planeras starta hösten 2024, med målet att etablera en enhetlig kompetensgrund och höja kvaliteten.

Trots rådande anställningsstopp och personalomställningar har förvaltningen lyckats omfördela resurser och matcha övertalig personal till enheter med behov. Detta har säkerställt att befintlig kompetens och erfarenhet tas tillvara.

Sammanfattningsvis förväntas dessa insatser och strategier leda till en mer attraktiv arbetsplats, högre kompetens hos medarbetarna, förbättrad arbetsmiljö, minskad frånvaro och ökad kvalitet inom förvaltningens verksamheter.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling?

Förvaltningen har identifierat två yrkesgrupper som särskilt behöver genomgå kompetensutveckling för att uppfylla kvalifikationskraven: biträden och stödbiträden. För närvarande omfattar detta 140 biträden och 145 stödbiträden, vilka är tillsvidareanställda och saknar tillräckliga kvalifikationer i form av formell utbildning för yrket.

Tillsammans utgör dessa yrkesgrupper 285 tillsvidareanställda. Trenden för nyrekrytering visar att dessa två grupper har ökat i högre grad jämfört med yrkesgruppen stödassistenter, som anses ha tillräckliga kvalifikationer.

- Antalet tillsvidareanställda biträden har ökat från 91 i juni 2023 till 139 i juli 2024, vilket motsvarar en ökning med 41 personer.
- Antalet tillsvidareanställda stödbiträden har ökat från 143 i juni 2023 till 155 i juni 2024, vilket motsvarar en ökning med 12 personer.
- Samtidigt har antalet tillsvidareanställda stödassistenter minskat marginellt från 2 762 i juni 2023 till 2 752 i juli 2024, en minskning med 10 personer.

Denna utveckling indikerar en större tillväxt inom yrkesgruppen biträden och stödbiträden jämfört med stödassistenter, vilket ytterligare understryker behovet av kompetensutveckling för dessa grupper.

Notera att siffror tillhörande detta stycke avser antal tillsvidareanställda.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Stödassistent		201-	<p>Förvaltningen har till viss del ersättningsrekryterat den mängd stödassistenter som avgått externt. Dock har det inneburit en minskning sett till yrkesgruppen. Detta förklaras delvis av ekonomiska anpassningar under hösten 2023 och första halvåret 2024, i form av förändringar i bemanningskrav.</p> <p>Utbildningen till undersköterska förändrades för ett par år sedan och innehållet nu inte specialpedagogik vilket försvårar rekryteringen för förvaltningen.</p> <p>Yrkesgruppen står dels inför ökade pensionsavgångar men även ökad insatsvolym utifrån den demografiska utvecklingen. Det ökade behovet har tillsats av okvalificerad personal, vilket omnämns i föregående stycke.</p>
Socialt och kurativt arb övr	Stödpedagog	21-50	Förvaltningen ser en negativ nettoutveckling för yrkesgruppen utifrån ersättningsrekryteringar för externa avgångar. Samtidigt behöver yrkesgruppen öka utifrån demografiska förändringar.

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Förvaltningens utmaningar att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på långsikt behöver omhändertas via flera riktade strategier. Dessa strategier är inriktade på att rekrytera nya medarbetare utifrån en bredare rekryteringsbas, behålla och utveckla befintliga medarbetare genom kompetensutveckling och insatser för hållbart arbetsliv, samt att använda digitala och tekniska lösningar för att minska personalbehoven per insats.

Förvaltningen har under 2024 startat projekt för att möta framtida behov så som kompetensutveckling via yrkesresan och arbetstidsinnovationer. Förvaltningen fokuserar bland annat på att behålla erfarna medarbetare genom lönekartläggningar och pensionsväxling.

Som långsiktiga inriktningar kan förvaltningens strategier summeras:

1. Stärka arbetsgivarvarumärket

Förvaltningen strävar efter att bli en attraktiv arbetsgivare genom att:

- **Förbättra arbetsmiljön:** Skapa en stödjande arbetsmiljö som främjar medarbetarnas välbefinnande.
- **Erbjuda karriärutveckling:** Ge medarbetarna möjligheter till kompetensutveckling och karriärvägar inom organisationen.
- **Kommunicera framgångar:** Aktivt marknadsföra förvaltningens framgångar och goda exempel för att locka nya medarbetare.

2. Kvalitativt rekryteringsarbete

För att säkerställa att rätt personer anställs, fokuserar staden på:

- **Effektiva rekryteringsprocesser:** Använda effektiva metoder för att hitta och anställa kvalificerade kandidater.
- **Mångfald och inkludering:** Främja en inkluderande arbetsplats där mångfald värderas och respekteras.
- **Attraktiva anställningsvillkor:** Erbjud konkurrenskraftiga löner och förmåner för att attrahera och behålla personal.

3. Digitalisering och välfärdsteknik

För att förbättra arbetsprocesser och stödja brukare, satsar förvaltningen på:

- **Implementering av digitala verktyg:** Införa och använda digitala lösningar för att effektivisera arbetsflöden och förbättra servicekvaliteten.
- **Utveckling av välfärdsteknik:** Använda teknik för att stödja personer med funktionsnedsättningar, vilket ökar deras självständighet och livskvalitet.
- **Utbildning och kompetensutveckling:** Säkerställa att medarbetarna har den nödvändiga kompetensen för att använda nya teknologier effektivt.

4. Hållbart arbetsliv

För att främja en hållbar arbetsmiljö, fokuserar staden på:

- **Balans mellan arbete och fritid:** Uppmuntra en hälsosam balans mellan arbete och privatliv för att minska stress och utbrändhet.
- **Hälsofrämjande åtgärder:** Erbjud program och initiativ som främjar fysisk och psykisk hälsa bland medarbetarna.
- **Långsiktig personalvård:** Utveckla strategier för att behålla och utveckla personalen på lång sikt, vilket inkluderar mentorskap och ledarskapsutbildning.

Dessa strategier syftar till att skapa en stark och hållbar organisation som kan möta framtidens utmaningar och fortsätta leverera insatser med kvalitet till medborgarna i Göteborg.

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling?

Som ovan.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Nämnden bedömer att det finns betydande utmaningar med att kompetensförsörja verksamheterna med rätt kompetens. Det innebär att förvaltningen behöver arbeta med flera delar så som att ha andra befattningar än idag för att bredda rekryteringen och möta behov hos målgrupperna. Det innebär också att höja kompetensen hos befintliga medarbetare och de som rekryteras genom kompetensutveckling. Förvaltningen ser att höjd digital kompetens behövs för effektivare arbetssätt och för att kunna stötta målgruppernas självständighet.

Nuläge och utmaningar: Det finns svårigheter att fylla vissa tjänster inom förvaltningen, särskilt för stödassistenter och stödpedagoger. Detta påverkar arbetsmiljön och ökar arbetsbelastningen på befintlig personal.

Konsekvenser: Brist på kvalificerad personal leder till ökad risk för hot och våld, samt försämrad måluppfyllelse och kvalitet i verksamheten.

Pågående åtgärder: Förvaltningen har implementerat flera strategier för att möta dessa utmaningar. Specifika insatser riktas mot att minska korttidsfrånvaro och hot- och våldssituationer och att stärka arbetsgivarens erbjudande. Programmet Yrkesresan implementeras för att höja kompetensen bland medarbetarna. Språktest och språkstärkande insatser genomförs liksom förbättringar i rekryteringsprocessen och arbetsmiljöutbildningar.

Förvaltningen ser behov av att ha andra typer av kompetenser än idag eftersom behovet är mer komplexa hos målgrupperna än tidigare. Det kan till exempel handla om socialpedagoger. Förvaltningen har jämfört behovsbedömningen inom bostad med särskild service och ser att behoven ökat.

Långsiktiga behov: Det finns ett behov av kompetensutveckling och kompetensväxling för vissa yrkesgrupper, särskilt biträden och stödbiträden, för att möta framtida krav och förändringar.

Långsiktiga strategier: För att möta framtida behov planeras ytterligare kompetensutveckling och arbetstidsinnovationer. Förvaltningen ser behov av att bredda yrkesgrupper för att kunna möta behoven hos målgrupperna. Förvaltningen fokuserar på att arbeta strategiskt med lönebildningen med syfte att attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Dessa insatser och strategier förväntas leda till en mer attraktiv arbetsplats, ökad kompetens bland medarbetare, förbättrad arbetsmiljö, minskad frånvaro och högre kvalitet i förvaltningens verksamhet.