

Uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1	Implementering	3
2	På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?.....	4
3	Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov	9

1 Implementering

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Beskriv kortfattat hur förvaltningen/bolaget följer planens riktning i de fem fokusområdena och utifrån den tar aktivt ägarskap.	Nämndens beslutade kompetensförsörjningsplan 2022-2024 löper ut vid årsskiftet. En slutlig uppföljning av planen genomfördes under hösten 2024. Arbetet bedöms som framgångsrikt där 31 av totalt 36 beslutade aktiviteter är genomförda. Arbetet med kompetensförsörjningsplanen har också bidragit till en lärande organisation där olika vägar testats och där förvaltningens tioårsplan adderat nya perspektiv på prioritering för arbetet. Samtidigt har arbetet med förvaltningens tioårsplan och avslutandet av projekt ARUBA gjort det nödvändigt att utvärdera pågående initiativ för att bedöma fortsatt prioritering och utveckling som fungerar inom nuvarande processer och organisering. Genom förvaltningens tioårsplan (fokusområde 3 – Attraktiv arbetsgivare) skapas fortsatt riktning och prioritering av förvaltningens kompetensförsörjningsarbete som komplement till Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning. Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete är ett strategiskt och prioriterat område som pågår både per verksamhet och förvaltningsövergripande.

2 På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
1:1 Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.	 Påbörjad	 2026	Insatser sker främst i kärnverksamheten för vård- och omsorgsnära medarbetare och för medarbetare inom service. Förvaltningen har genom arbetet Go-DigIT utbildat IT-ambassadörer i verksamheterna som genomför kollegialt lärande, IT-ambassadörerna ingår i ett nätverk där erfarenheter och tankar utbyts. Digitala utbildningar är påbörjade för att medarbetare ska kunna arbeta med förvaltningens digitala verktyg och program. Slutdatum beräknas till 2026, men aktivitetens innehåll och genomförandestatus kan förändras utifrån behov och förutsättningar.
1:4 Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.	 Påbörjad	 2026	I nuläget pågår det olika satsningar i förvaltningens verksamheter, exempelvis pågår ett förändringsarbete i hur verksamheten omhändertar de tankar och utvecklingsidéer som framkommer i verksamhetens arbetsmiljöarbete. Slutdatum beräknas till 2026, men aktivitetens innehåll och genomförandestatus kan förändras utifrån behov och förutsättningar.

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
2:1 Ta fram och genomföra ett gemensamt åtgärds paket för att öka antalet studerande i Göteborgs Stads vård och omsorgsutbildningar inom ungdomsgymnasiet.	 Påbörjad	 2026	Förvaltningen samverkar med Vård- och omsorgscollege. Under året har förvaltningen deltagit på mässor och olika evenemang. Exempelvis har speed-dejting annordnats med högstadieelever i samband med gymnasiedagarna. Slutdatum beräknas till 2026, men aktivitetens innehåll och genomförandestatus kan förändras utifrån behov och förutsättningar.
2:4 Erbjuder platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.	 Påbörjad	 2026	Det finns en tydlig struktur och organisation kring frågor som handlar om verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för studenter från fysioterapeut-, arbetsterapeut- och sjuksköterskeprogrammet. VFU-platser erbjuds varje termin utifrån en beställningsprocess i samverkan mellan förvaltningen och lärosätet. Förvaltningen erbjuder varje termin VFU-platser till studenter från Socionomprogrammet. Det saknas i nuläget en tydlig struktur kring förfrågningar om VFU-platser för studenter som läser på andra program och utbildningar på högskolor och universitet än ovan nämnda. Under 2024 har 937 APL-platser erbjudits inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende. Även LIA platser har erbjudits till YH utbildningar Certifierade inom Vård-och omsorgscollege. Avseende PRAO har enskilda platser erbjudits via Praktikplatsen.se. Slutdatum beräknas till 2026, men aktivitetens innehåll och

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
			genomförandestatus kan förändras utifrån behov och förutsättningar.
3:1 Ta fram och införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, där ett språk- och kunskapsutvecklande sammanhang ingår.	 Påbörjad	 2026	För en del verksamheter i förvaltningen har språklyftet genomförts. Det har även genomförts projektet KUL- som syftar till verksamhetsnära kompetensutveckling på arbetsplatsen i en av verksamheterna. Det pågår även lokala initiativ i workshop-format som syftar till ett verksamhetsnära lärande. Förvaltningen har även utbildat och infört språkbud i två av verksamheterna som handleder i språkutmanande situationer direkt på arbetsplatsen. Slutdatum beräknas till 2026, men aktivitetens innehåll och genomförandestatus kan förändras utifrån behov och förutsättningar.
3:4 Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.	 Ej påbörjad	 2026	Behovet av enhetschefer kommer att öka då riktvärdet för antal medarbetare per chef ska minska. Förvaltningen bedömer att de flesta som gått programmet Morgondagens Chef kommer att kunna rekryteras som chef i förvaltningen.
5:1 Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.	 Påbörjad	 Risk att ej vara genomförd inom planperioden	Fördjupad analys av lönebild och behov av strategiska lönerelationsförändringar Genomförd lönekartläggning och analys visar att förvaltningen har yrkesgrupper vars medianlön inte når medianlönen i Göteborgs Stads målbild. Dessa yrkesgrupper är lokalvårdare, måltidsbiträde,

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
			biträde äldreomsorg, vårdbiträde, kock, undersköterska, arbetsterapeut och socialsekreterare. Flera av de yrkesgrupper inom BAS-intervall som inte ligger i paritet med målbilden är stora, det vill säga består av många medarbetare, exempelvis vård- och omsorgspersonal. Status på genomförandet De yrkesgrupper vars medianlön inte ligger i paritet med Göteborgs Stads målbild för lönenivåer har prioriterats i löneöversyn 2024, och flertalet har prioriterats sedan år 2021 då ÄVO bildades. Status på genomförandet pågår sedan flera år tillbaka. Beräknas vara genomförd Svårbedömt beroende på flera faktorer som ligger utanför förvaltningens påverkan. Det är av flera orsaker svårt att göra en beräkning av när samtliga yrkesgrupper som inte når målbildens medianlön kommer uppnå önskvärt löneläge. Många faktorer påverkar genomförandet såsom ekonomiska förutsättningar, löneavtal, arbetsmarknad samt personalomsättning vilken påverkar grupsammansättning och lönestruktur. Flera av dessa faktorer ligger utanför förvaltningens påverkan. Under förutsättning att förvaltningen har samma ekonomiska förutsättningar och att andra faktorer som påverkar lönebilderna är relativt lika som idag så beräknas det ta mer än 10 år innan önskvärda

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
			förändringar är genomförda. Kommentar Utifrån statistik baserat månadslöner i november 2024 framgår att det inom förvaltningen finns tio yrkesgrupper vars medianlön är lägre än målbildens medianlön. Att uppnå en medianlön motsvarande målbilden 2024 för dessa yrkesgrupper skulle innebära ökade lönekostnader inklusive PO motsvarande drygt 8 miljoner kronor per månad, eller ytterligare 100 miljoner kr per år.

3 Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Ange eventuella förändringar och förslag på nya aktiviteter (se anvisning).	Förvaltningens verksamheter har behov av att ta hem lärandet till verksamheten, exempelvis genom olika metodrum som tillgodoser verksamhetens behov av att lära ut praktiska moment till medarbetare. Verksamheterna har ett behov av att vidareutbilda medarbetare som redan är anställda för att kunna göra omställning till nya befattningar. Ett sådant exempel är studielyftet inom en av verksamheterna som syftar till att utbilda vårdbiträden till undersköterskor där studietakten är lägre och anpassad efter medarbetarnas behov. I verksamhetsområdet är det färre anställda undersköterskor och det finns ett behov att utbilda medarbetare till undersköterskor för att exempelvis kunna ha fast omsorgskontakt. Förvaltningens verksamheter står även inför omställningen till nära vård som gör att medarbetare kommer att få hantera mer avancerad vård och omsorg än tidigare. Verksamheterna använder digitala lösningar för att exempelvis minska administration och förändrade arbetssätt. Med det följer behovet att stärka medarbetares digitala kompetens.