



Bilaga kompetensinventering

[Underrubrik]

[Publiceringsdatum]

Innehåll

1	Bakgrund	3
2	Genomförande.....	3
2.1	Avgränsningar	4
3	Övergripande statistik.....	4
3.1	Demografisk utveckling	4
3.2	Redogörelse för statistik	4
3.3	Statistik per yrkesgrupp.....	5
3.3.1	Sjuksköterska.....	5
3.3.2	Socialsekreterare	6
3.3.3	Undersköterska, vårdbiträde och biträde	6
3.4	Mångfaldsstatistik.....	8
4	Genomförda språkhöjande insatser	9
4.1	Äldreomsorgslyftet med språkstöd	9
4.2	Språkbud.....	9
4.3	Språklyft.....	10
4.4	Utbildning i yrkesspråk	10
5	Planerade språkhöjande insatser.....	11
5.1	Språklyft.....	11
5.2	Äldreomsorgslyftet.....	11
6	Resultat från Nationell undersökning – tillräckligt bra svenska	11
7	Kompetensutvecklingsinsatser per verksamhet.....	13
7.1	Hälsö- och sjukvård.....	13
7.1.1	Generella kompetenshöjande insatser	13
7.1.2	Struktur för kompetensutveckling	14
7.1.3	Förbättringsområden	15
7.2	Avdelning Service	15
7.2.1	Generella kompetenshöjande insatser	15
7.2.2	Struktur för kompetensutveckling	16
7.2.3	Förbättringsområden	16
7.3	Hälsofrämjande och förebyggande.....	16
7.3.1	Generella kompetenshöjande insatser	17
7.3.2	Struktur för kompetensutveckling	17
7.3.3	Förbättringsområden	17
7.4	Myndighet	17

7.4.1	Generella kompetenshöjande insatser	18
7.4.2	Struktur för kompetensutveckling	18
7.4.3	Förbättringsområden	19
7.5	Hemtjänst.....	19
7.5.1	Generella kompetenshöjande insatser på avdelningen	19
7.5.2	Struktur för kompetensutveckling	20
7.5.3	Förbättringsområden	20
7.6	Vård- och omsorgsboende	21
7.6.1	Generella kompetenshöjande insatser	21
7.6.2	Struktur för kompetensutveckling	22
7.6.3	Förbättringsområden	22
8	Analys och prioriterade satsningar.....	23
8.1	Analys	23
8.2	Prioriterade insatser för 2025	24
9	Bilagor.....	27
	Bilaga 1: Tillsvidareanställda och förändring av behov	28
	Bilaga 2: Förändring av behov - pensionsavgångar och demografi	30

1 Bakgrund

Den 30 maj 2023 beslutade nämnden att ge Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen i uppdrag att genomföra en kompetensinventering som inkluderar språkförmågan för att fånga upp medarbetare i behov av kompetensutveckling på ett systematiskt sätt. Förvaltningen fick även i uppdrag att fortsätta det påbörjade samarbetet med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning på kompetensförsörjningsområdet (2023-05-30 § 140, N160-0577/21).

2 Genomförande

För att identifiera språkkompetens och behovet av kompetensutveckling har förvaltningen undersökt nedan vilket kommer att presenteras i dokumentet:

- Generella kompetenshöjande insatser per verksamhetsområde
- Struktur för kompetensutveckling
- Förbättringsområden

2.1 Avgränsningar

Den kompetens som kartlagts i rapporten är formell kompetens. Formell kompetens definieras som avklarade studier, ett diplom eller en yrkestitel. Materialet redogör för grundläggande formell kompetens som finns inom förvaltningen och inom berörd verksamhet.

Övergripande statistik har tagits fram för yrkesgrupperna:

- Sjuksköterska
- Socialsekreterare
- Undersköterska
- Vårdbiträde
- Biträde

Det finns lokala initiativ för att förbättra språkkunskaperna inom olika verksamheter och områden i staden. Lokala insatser nämns inte i rapporten eftersom de inte är systematiserade eller används över hela förvaltningen.

Privata utförare av vård- och omsorg innefattas inte i rapporten.

3 Övergripande statistik

3.1 Demografisk utveckling

Material har tagits fram avseende antal tillsvidareanställda, förväntat behov av arbetskraft, den demografiska utvecklingen och pensionsavgångar för de fyra yrkesgrupperna: sjuksköterskor, undersköterskor, socialsekreterare och vårdbiträden.

Analysen visar att de förväntade pensionsavgångarna inom dessa yrkesgrupper inte kommer att motsvara den demografiska utvecklingen. Dessutom framgår det att det förväntade behovet av arbetskraft kommer att överstiga antalet tillsvidareanställda. Detta illustreras i Bilaga 1 (Tillsvidareanställda och förändring av behov) och Bilaga 2 (Förändring av behov - pensionsavgångar och demografi).

3.2 Redogörelse för statistik

Av Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningens totalt 10 324 sysselsatta medarbetare utgörs 78 procent av yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde, biträde, sjuksköterska och socialsekreterare (tabell 1.1). Anställningsformen tillsvidare är en norm i förvaltningen och utgör en majoritet av alla anställningar. Utöver tillsvidareanställning tillämpas även anställningsformerna vikariat och särskild visstidsanställning som är tidsbegränsade anställningsformer.

Tabell 4.1 Antal anställda per yrkesgrupp fördelat på anställningsform (per april 2024), ÄVO

Yrkesgrupp	Alla	Tillsvidare	Tidsbegränsad	Timavlönad

Sjuksköterska	819	665	13	141
Socialsekreterare	295	269	5	21
Undersköterska	4 237	3 968	41	228
Vårdbiträde	1 039	663	64	312
Biträde	1 687	523	217	947

Uppgifterna i tabellen är hämtade ur personalsystem och delårsrapporten för augusti 2024. Siffror och nyckeltal som redovisas är framtagna ackumulerat till och med augusti månad och jämförelser med föregående år samt april månad som är närmaste normal-månad för utfall av nuläge (exempelvis antal anställda). Uppgifter på antal anställda är framtagna på en förvaltningsövergripande nivå. Mångfaldsstatistiken för 2024 (avser 2023) är framtagen av stadsledningskontoret och är hämtade från lönesystem och utgår ifrån SCB:s definitioner av utländsk bakgrund/utrikesfödda/födda utanför Norden.

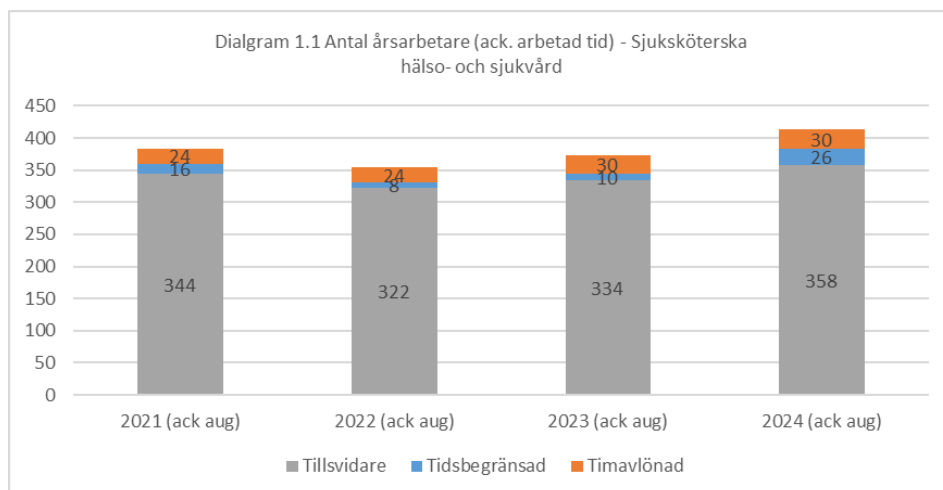
3.3 Statistik per yrkesgrupp

Nedan presenteras först antalet medarbetare per yrkeskategori, följt av statistik avseende yrkeskategoriernas mångfald.

3.3.1 Sjuksköterska

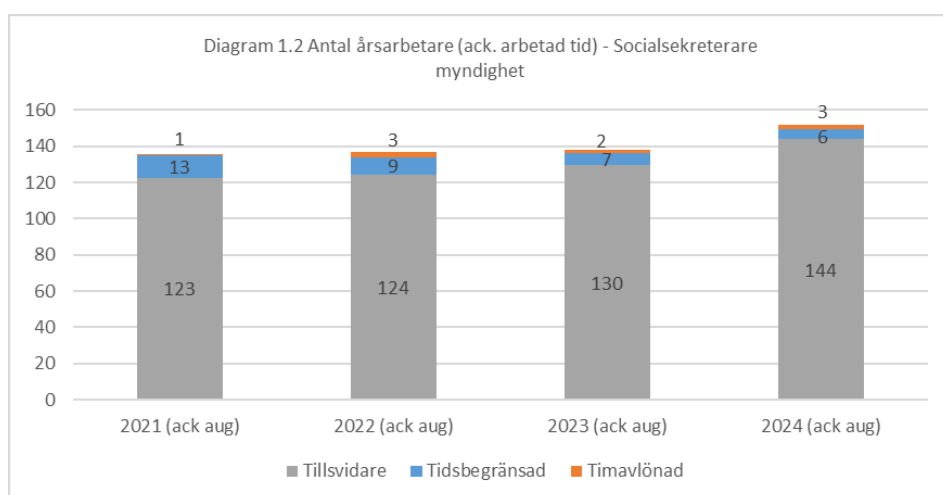
Inom hälso- och sjukvården är sjuksköterska den största yrkesgruppen. Den totalt arbetade tiden har ökat med 40 årsarbetare jämfört med föregående år (2023) för perioden. Av den totalt arbetade tiden inom yrkesgruppen utförs 77 procent av medarbetare med allmän sjuksköterskeinriktning, 10 procent utförs av sjuksköterskor med inriktning funktionsnedsättnings- och geriatrik och åtta procent utförs med inriktning distriktsköterska. Sjuksköterskor med annan specialinriktning utgörs av tre procent och psykiatrisjuksköterskor på motsvarande två procent.

Utöver den arbetade tiden som utförs av hälso- och sjukvårdens interna sjuksköterskor har externa sjuksköterskor via bemanningsföretag beställts in vid behov. Under 2024 har förvaltningen aktivt arbetat med att rekrytera sjuksköterskor som har bidragit till minskat antal vakanser och därmed behovet av externa sjuksköterskor.



3.3.2 Socialsekreterare

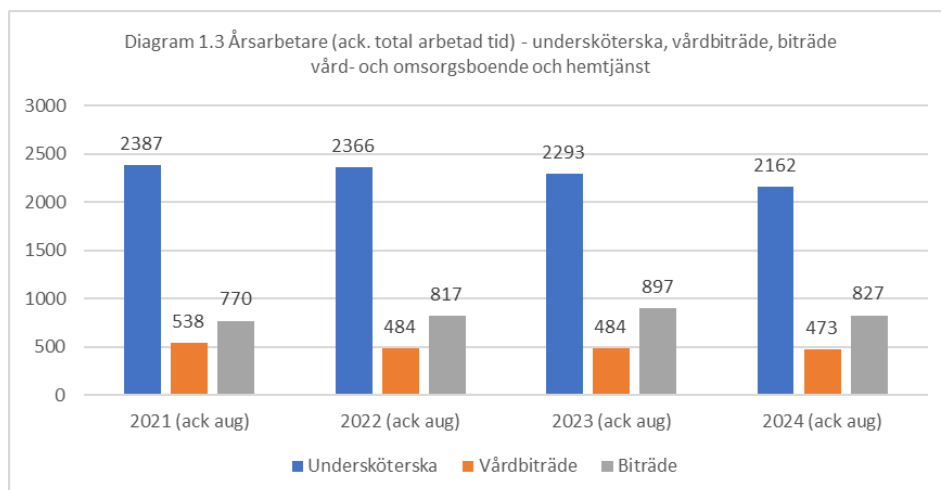
Den totalt arbetade tiden för socialsekreterare har gradvis ökat jämfört med tidigare år och det är främst andelen tillsvidareanställda som har ökat. Jämfört med 2023 har den arbetade tiden för socialsekreterare ökat med 14 årsarbetare.



3.3.3 Undersköterska, vårdbiträde och biträde

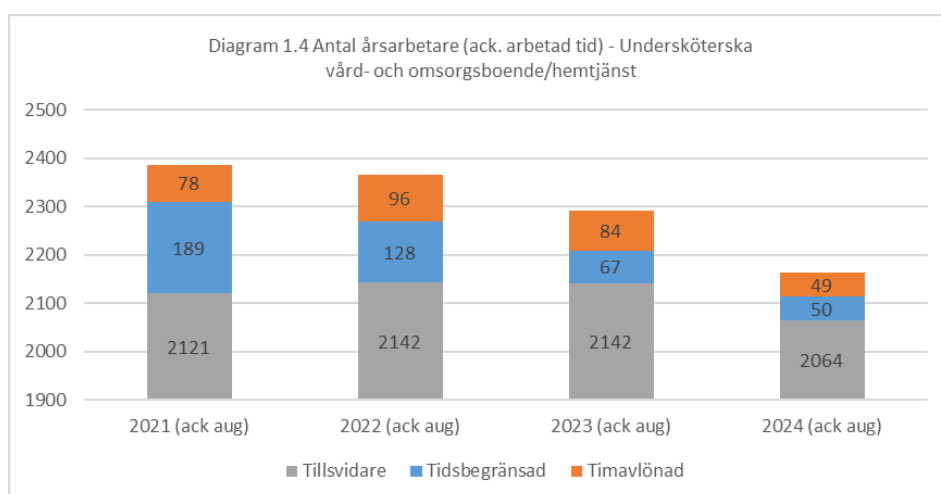
I diagram 1.3 presenteras antal årsarbetare för undersköterskor, vårdbiträden och biträden inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst. I diagram 1.4, 1.5 och 1.6 presenteras yrkesgrupp undersköterska, vårdbiträde och biträde inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst av den arbetade tiden.

Av den totalt arbetade tiden (2024) utförs 62 procent av undersköterskor, 14 procent av vårdbiträden och 24 procent av biträden. Jämfört med föregående år (2023) har undersköterskor minskat med 130 årsarbetare, vårdbiträde har minskat med 11 årsarbetare och biträden har minskat med 70 årsarbetare.

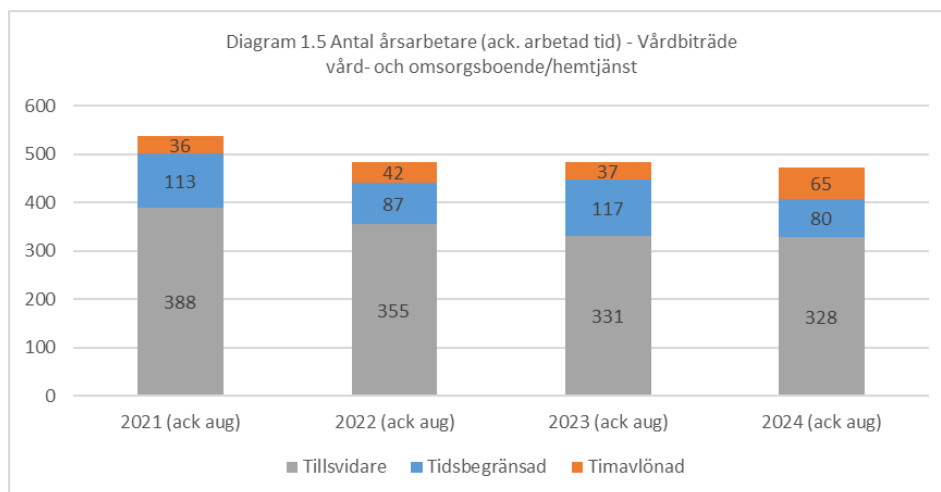


Av den arbetade tiden utförd av undersköterska, vårdbiträde och biträde (2024) utgörs 77 procent av tillsvidareanställning, 14 procent av tidsbegränsad anställning och 9 procent av timavlönade. Inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst är oplanerad frånvaro (akut frånvaro), planerbar frånvaro inklusive vakanser de vanligaste orsakerna till användandet av timavlönade utifrån beställningar från bemanningsenheterna.

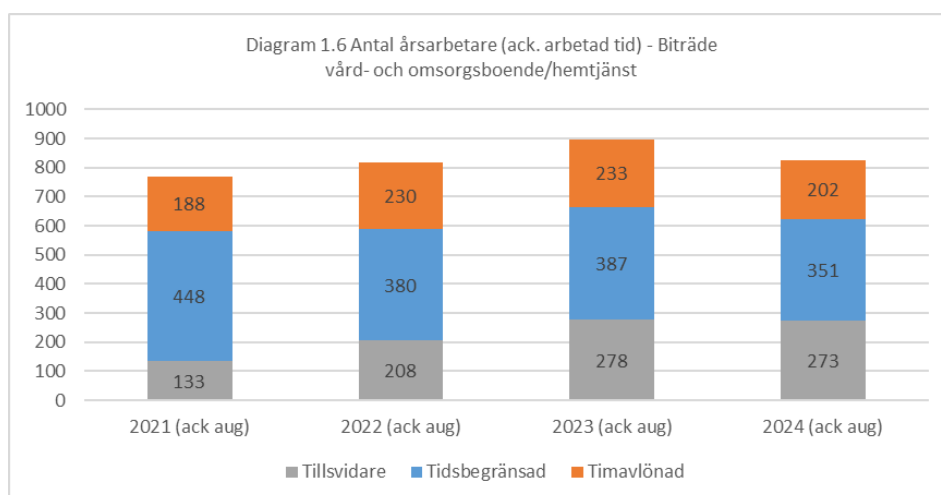
För yrkesgruppen undersköterska har den totalt arbetade tiden minskat inom samtliga anställningsformer jämfört med tidigare år för perioden. Från 2021 till 2024 har kategorin tidsbegränsade anställningar minskat med 139 årsarbetare, antal tillsvidareanställda årsarbetare har minskat med 57 och timavlönande har minskat med 29 årsarbetare.



För yrkesgruppen vårdbiträde har antalet timavlönade årsarbetare ökat med 29 årsarbetare från 2021 med en liknande ökning mellan 2023 och 2024, trots en total minskning på 11 årsarbetare jämfört med föregående år. Antal årsarbetare med tidsbegränsad anställning har varierat något mellan åren och antal tillsvidareanställda årsarbetare har gradvis minskat sedan 2021 men förhåller sig på liknande nivåer 2023 och 2024.



Antal tillsvidareanställda årsarbetare inom yrkesgruppen biträden förhåller sig på liknande nivå jämfört med 2023 men har ökat med 140 årsarbetare sedan 2021. Antal tidsbegränsade och timavlönade årsarbetare utgör 67 procent av den totalt arbetade tiden (2024) inom yrkesgruppen. Jämfört med föregående år (2023) så har antal timavlönade minskat med 30 årsarbetare. Yrkesgruppen biträde är den yrkesgrupp som genererar flest arbetade timmar med timavlönande medarbetare i förvaltningen.



3.4 Mångfaldsstatistik

Göteborgs Stads mångfaldsstatistik för 2024 baseras på antal tillsvidareanställda. Statistiken avser 2023 och utgår ifrån SCB:s definitioner. Med "utländsk bakgrund" menas utrikes födda och personer som är födda i Sverige med båda föräldrarna födda utrikes. "Utrikes födda" innebär personer som är födda i ett annat land än Sverige och "födda utanför Norden" innebär utrikes födda i annat land än Norge, Danmark, Finland och Island.

Totalt i förvaltningen har 54,6 procent av medarbetarna utländsk bakgrund (2024). Föregående år var motsvarande 53,1 vilket är en ökning med 1,5 procentenheter. Det är ett högre värde jämfört med Göteborgs Stads övriga förvaltningar. Utifrån angivna yrkesgrupper i tabellen så har yrkesgrupp vårdbitråde/biträde med utländsk bakgrund ökat mest jämfört med föregående år på 3,3 procent. Det följs av sjuksköterskor med en ökning på 2,9 procent, undersköterskor på 1,3 procent och socialsekreterare på 1,1 procent.

4 Genomförda språkhöjande insatser

Sedan förvaltningen startade 2021 har olika åtgärder införts för att förbättra språkkunskaperna hos medarbetarna. Dessa åtgärder har främst genomförts på de avdelningar som har flest anställda så som hemtjänst, vård- och omsorgsboende samt service.

De språkutbildningar som erbjuds är anpassade efter verksamheternas behov och baseras på en noggrann analys av nuläget. Många av insatserna är finansierade med statsbidrag, exempelvis Äldreomsorgslyftet eller Omställningsfonden, vilka kräver administration.

4.1 Äldreomsorgslyftet med språkstöd

Inom ramen för statsbidraget Äldreomsorgslyftet har förvaltningen möjlighet att utbilda medarbetare till vårdbiträden och undersköterskor (Socialstyrelsen, 2024). Äldreomsorgslyftet kan läsas med eller utan språkstöd. Äldreomsorgslyftet som inkluderat språkstöd, innebär att utöver vårdbiträdes- eller undersköterskeutbildningen innefattar studierna två kurser i grundläggande svenska.

För att vara behörig att studera via äldreomsorgslyftet med språkstöd är ett behörighetskrav att ha läst och avklarat kursen sfi d. Detta är ett behörighetskrav som formulerats av Skolverket.

Nedan visas två tabeller: en för utbildning till vårdbiträde med språkstöd och en för utbildning till undersköterska med språkstöd.

Tabell 5.1.1 Vårdbiträde med språkstöd

2021	2022	2023	2024
0	0	27	25

Tabell 5.1.2 Undersköterska med språkstöd

2021	2022	2023	2024
27	0	0	0

Anledningen till avsaknad av kursstarter orsakas av exempelvis att medarbetare inte når upp till behörighetskraven. Det kan också orsakas av korta ledtider avseende planering av platser till kursstart samt en enhetlig kommunikation om ansökningsförfarandet och behörighetskrav till enhetschefer.

4.2 Språkombud

Medarbetare inom vård- och omsorgsboenden och hemtjänst erbjuds utbildning för att studera till språkombud. Denna utbildning, som har utvecklats av Vård- och omsorgscollege (VO-college), vänder sig till medarbetare som är intresserade av språk och vill hjälpa kollegor med språkutveckling.

Utbildningen till språkombud omfattar fyra tillfällen och fokuserar på kommunikation och på att öka förståelsen för hur vuxna lär sig svenska i arbetslivet. Som språkombud är uppgiften att ge extra stöd till kollegor som har ett annat modersmål än svenska, vilket kan innebära hjälp med dokumentation eller vardaglig språkanvändning. Språkombudens roll bidrar till att göra arbetsplatser mer stödjande för medarbetare som har utmaningar i svenska språket. Att ha språkombud och en språkutvecklande arbetsplats är ett viktigt steg för att stödja anställda med annat modersmål än svenska (Vård och omsorgscollege, 2024).

Tabell 5.2.1 Antal utbildade språkombud

Avdelning	2021	2022	2023	2024
Hemtjänst	-	-	9	5
Vård och omsorgsboende	-	-	15	17

4.3 Språklyft

År 2023 gav kommunfullmäktige Stadsledningskontoret (SLK) i uppdrag att undersöka möjligheterna att genomföra ett språklyft inom välfärdsförvaltningarna. Språklyftet syftar till att tillgodose både verksamhetens och medarbetarnas behov av språkträning under arbetstid.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har tillsammans med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning utformat ett språklyft som syftar till att medarbetare studerar svenska två gånger i veckan under fjorton veckor på arbetstid. Utbildningen avslutas med att deltagarna får ett diplom och möjlighet till samtal med en studievägleddare om vilka mer studievägar det finns.

Chefer som har haft medarbetare i språklyftsutbildningen rapporterar att dessa medarbetare har utvecklats och blivit mer delaktiga på arbetsplatsen. Till exempel deltar de aktivt i arbetsplatsträffar (APT) och enhetsmöten.

Nedan åskådliggörs statistik för antal medarbetare som genomfört språklyft under våren 2024.

Tabell 5.3.1 Antal utbildade via språklyftet

År	Avdelning	Befattning	Antal medarbetare
2024	Service	Lokalvårdare	30

4.4 Utbildning i yrkesspråk

Under våren 2023 genomfördes en satsning på utbildning i yrkesspråk i samarbete med utbildningsaktören Studium, upphandlad av förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Utbildningen riktade sig till personal inom äldreomsorgen med svenska som andraspråk och pågick i femton veckor, med tre timmars lektioner per vecka.

Tabell 5.4.1 Antal utbildade i yrkesspråk

Stadsdel	Hemtjänst	Vård och omsorgsboende	Total
Centrum	3	3	6
Hisingen	3	3	6
Nordost	4	3	7
Sydväst	3	3	6

Totalt 25 platser

Det krävs att ersättare tillsätts när medarbetare skickas på utbildning, och utvärderingar visar att utbildningen inte uppfyller verksamhetens behov. Bedömning från verksamhet var att utbildningen tog mycket tid och att ingen effekt kunde bedömas av insatsen.

5 Planerade språkhöjande insatser

5.1 Språklyft

Under hösten 2024 planeras flera språkhöjande åtgärder för att stödja medarbetare med behov av att förbättra sina språkkunskaper. På uppdrag av stadsledningskontoret kommer nya kursstarter att genomföras, med fokus på att vidareutveckla språklyftet i samarbete med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Ett nytt koncept testas för avdelningarna vård- och omsorgsboende samt hemtjänst, där utbildningen sker på distans. Detta gör det möjligt för medarbetare att delta i utbildningen utan att behöva lämna arbetsplatsen. För Service kommer språklyftsutbildningen att vara fysisk, vilket ger en mer traditionell inlärningsmiljö.

Efter avslutad utbildning kommer medarbetarna att erhålla ett diplom samt individuell coachning av en studievägledare i syfte att hjälpa dem att hitta fler kurser att läsa.

Tabell 6.1.1 Planerade starter för språklyft

Utbildningsstart	Avdelning	Befattning	Antal
Höst 2024	Vård och omsorgsboende	Biträden/Vårdbiträden/undersköterskor	13
Höst 2024	Hemtjänst	Biträden/Vårdbiträden/undersköterskor	6
Höst 2024	Service	Måltidsbiträden	7
Vår 2025	Service	Lokalvårdare	10

5.2 Äldreomsorgslyftet

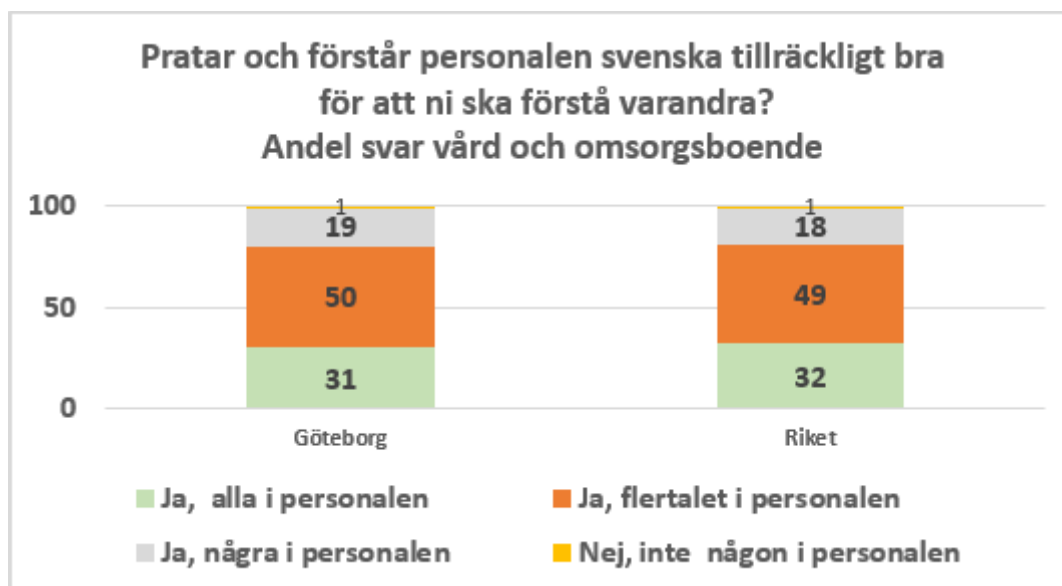
Äldreomsorgslyftets starter planeras kontinuerligt under både vår och höst. I planeringsfasen förs dialog om antal platser och kursstarter med och utan språkstöd. Därefter analyseras antal medarbetare som är behöriga att läsa med språkstöd av Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

6 Resultat från Nationell undersökning – tillräckligt bra svenska

Under hösten 2024 presenterades resultatet från den nationella undersökning om vad äldre tycker om äldreomsorgen. För första gången ingick i undersökningen frågor om hur äldre uppfattar medarbetares språkkunskaper inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende.

Resultatet visar att över 80 procent av de tillfrågade inom vård- och omsorgsboende upplever att alla i personalen eller att flertalet i personalen talar tillräckligt bra svenska. Resultatet visar också små

skillnader mot resultatet för riket. Detta påvisar att frågan är en nationell utmaning som delas av Sveriges kommuner.



Resultatet visar att över 80 procent av de tillfrågade hemtjänst upplever att alla i personalen eller att flertalet i personalen talar tillräckligt bra svenska. Resultatet visar att färre upplever att alla i personalen pratar tillräckligt bra svenska samtidigt än jämfört med riket med fyra procentandelar.



7 Kompetensutvecklingsinsatser per verksamhet

7.1 Hälso- och sjukvård

Kommunal hälso- och sjukvård (hemsjukvård) riktar sig till den som har svårt att ta sig till sin vårdcentral (på kommunal primärvårdsnivå). Den kommunala hälso- och sjukvården ger vård i hemmet, på vård- och omsorgsboende eller på boende för personer med funktionsnedsättning samt på daglig verksamhet och dagverksamhet. På avdelning hälso- och sjukvård arbetar medarbetare med legitimation som utför olika uppdrag.

Tabell 7.1.1 Befattningar avd. Hälso- och sjukvård

Befattning	Utbildningskrav
Sjuksköterska	Högskoleutbildning
Fysioterapeut	Högskoleutbildning
Arbetssterapeut	Högskoleutbildning
Farmaceut	Högskoleutbildning

7.1.1 Generella kompetenshöjande insatser

På avdelning hälso- och sjukvård finns det ett framtaget introduktionsprogram som innefattar olika utbildningstillfällen, hel- eller halvdag i olika ämnen. Ämnena är framtagna utifrån vad som bedömts som baskompetens för att kunna utföra det kommunala hälso- och sjukvårdsuppdraget på ett tillfredsställande sätt. Målgruppen för introduktionsprogrammet är samtliga nyanställda med legitimation, vilket innebär yrkesgrupperna arbetssterapeut, fysioterapeut, farmaceut och sjuksköterska. Vissa utbildningar är yrkesspecifika medan andra gäller för alla. Introduktionsprogrammet består av en introduktionsdag och sedan ämnesspecifika utbildningstillfällen i,

- nutrition
- HIFE (utbildningen avser förbättra benmuskulstyrka, balans, gång och förflyttningsförmåga)
- kognitiv sjukdom/demens
- delegeringsprocess och säker läkemedelshantering
- palliativ vård
- bostadsanpassning
- psykisk ohälsa
- strukturerad dokumentation

Tanken är att de aktuella utbildningarna planeras in och genomförs under medarbetarens första år. Det är enhetschef tillsammans med medarbetaren som bedömer vilka ämnen som är aktuella, beroende på profession och erfarenhet.

Utöver centralt hållna utbildningar sker det generella kompetenshöjande insatser lokalt för att nya medarbetare ska kunna utföra sitt basuppdrag. För sjuksköterskor och arbetssterapeut och fysioterapeut innefattar det förskrivning i Websesam. Den kompetenshöjande insatsen består av en webbutbildning och en praktisk genomgång med handledare. För sjuksköterskor handlar det om madrassförskrivning

och förskrivning av förbrukningsartiklar vid inkontinens och diabetes. För arbetsterapeut och fysioterapeut innefattar det förskrivning av hjälpmedel samt att lära sig Exorlive, ett systemstöd för att skapa träningsprogram med tillhörande instruktioner.

Det förekommer olika systematiska arbetssätt kring kompetensutveckling. Exempelvis har verksamhetsområde Rehab en föreläsning i månaden över teams i olika ämnen. Det kan vara externa föreläsare men oftast är det medarbetare från verksamheten som får möjlighet att föreläsa för sina kollegor.

Handledning av VFU-studenter är också en typ av generella kompetensutvecklingsinsatser som sker löpande, och som dessutom kommer att öka med tiden. För att handleda är det önskvärt att medarbetaren har läst 7,5 högskolepoäng i handledning.

Hälso- och sjukvård utbildar även andra yrkesgrupper, den mest frekventa är förflyttningsutbildningen där målgruppen är enhetschefer inom vård- och omsorg, undersköterskor och vårdbiträden inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst. Stödassistenter och biträden inom förvaltningen för funktionsstöd ingår också i målgruppen. Utöver detta utbildar avdelning hälso- och sjukvård även sina egna medarbetare i förflyttningsutbildning. Behovet av utbildning motsvarar 8 heltidstjänster som utbildar på årsbasis.

Sjuksköterskor utbildar vård- och omsorgspersonal i delegering för läkemedel och insulin. Yrkesgrupperna arbetsterapeut och fysioterapeut utbildar vård- och omsorgspersonal inför att ordinera hälso- och sjukvårdsåtgärder.

7.1.2 Struktur för kompetensutveckling

7.1.2.1 Enhetsnivå

Den generella strukturen för kompetensutveckling är först och främst genomgången introduktionsprogram, som utgör en grund, en baskompetens och ett basuppdrag för det kommunala hälso- och sjukvårdsuppdraget.

Hälso- och sjukvård arbetar sedan flera år tillbaka med en kompetensmodell som är ett sätt att arbeta systematiskt med kompetensutveckling. I kompetensmodellen utgör basuppdraget en grund och är det som alla medarbetare förväntas arbeta efter. Steg 2 och 3 i kompetensmodellen är fördjupningsuppdrag och expertuppdrag. Expertuppdrag kräver vissa akademiska meriter. Uppdragen syftar till att tillvarata medarbetares kompetens. Uppdragen ska ge ramar eller förutsättningar för medarbetaren att på del av sin arbetstids sprida sin kunskap, utbilda sina kollegor och i vissa fall delta eller driva olika utvecklingsprojekt.

Avdelningen jobbar även på att ta fram en enhetlig kompetensinventeringsmall för att på ett strukturerat sätt kunna följa upp vad för kompetens som finns på enheten, och eventuellt fånga upp framtida behov.

7.1.2.2 Individnivå

Grunden för all kompetensutveckling är medarbetarsamtalet på individuell nivå som hålls en gång per år. Om det görs satsningar på annan extern kompetensutveckling ska det i grunden baseras på verksamhetens behov. Det ska finnas en plan för hur den nya kompetensen kommer verksamheten till nytta, vilket i slutändan innebär nytta för patienterna. Här använder enhetscheferna med fördel kompetensmodellen för att ta fram fördjupnings- och/eller expertuppdrag.

7.1.3 Förbättringsområden

En utmaning är inte att det saknas utbildningar som är relevanta och viktiga både ur ett medarbetarperspektiv såväl som verksamhetsperspektiv. Utmaningen är att ge medarbetarna rätt förutsättningar att utbilda sig och sedan frigöra tid för kompetensutveckling av kollegor och andra verksamheter.

En utmaning framåt är hur kompetensutveckling ska finansieras. Interna utbildningar är lättare att lösa men som legitimerad personal förväntas du fortbilda dig och/eller förkovra dig i ny forskning och metoder. Arbetsgivaren har kunnat finansiera kompetensutveckling på högskola/universitet de senaste åren och därmed möjliggjort studier på arbetstid genom olika statsbidrag och kommunens egna kompetensanslag. Som det ser ut just nu kommer framtida studier/kompetensutveckling behöva finansieras i egen budget.

En annan utmaning är att systematiskt inventera kompetensen årligen för att kunna planera satsningar framåt alternativt anställa specialistkompetens direkt där verksamhet ser att det behövs. I det ingår omvärldsbevakning och se vilken kompetens som kommer behövas i framtiden och planera in detta på ett strukturerat sätt, både vad gäller verksamhet och finansiering.

Hela samhällsstrukturen står inför en omställning som gäller digitalisering och avdelning hälso-och sjukvård är inget undantag. Att få till digitala verktyg som underlättar våra medarbetares vardag är ett måste för att erbjuda likvärdig vård i framtiden. Att införa digitala verktyg och nya arbetssätt innebär dock också en utmaning och ställer andra krav på medarbetarna när det kommer till kompetens, och kommer leda till en stor kompetensomställning.

Chefer och ledarskap är också en viktig fråga när det gäller utmaningar som den offentliga verksamheten står inför. Där är en utmaning att rusta och trygga samtliga chefer i att leda verksamheten framåt och där förändringsledning är prioriterat.

7.2 Avdelning Service

Avdelning service utför service till hela äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen. Verksamheten hanterar bland annat vaktmästeri, måltid, post och samordning av IT och telefoni. Inom ramarna för denna rapport har tre olika enheter och yrkesgrupper definierats.

Tabell 7.2.1 Befattningar avd. Service

Befattning	Krav
Lokalvårdare	Gymnasiekompetens
Vaktmästare	Gymnasiekompetens
Kock	Kockutbildning

7.2.1 Generella kompetenshöjande insatser

Avdelning service utför tjänster inom lokalvård, vaktmästeri och måltid. Avdelningen är organiserad efter dessa tre områden. Inom varje enhet finns grundläggande kompetens för att utföra uppdragen. Alla medarbetare ska kunna hantera digitala system inom ramen för sitt uppdrag.

Kompetenskrav för olika enheter inom service:

- Lokalvård: Grundläggande krav är gymnasiekompetens. Arbetsgivaren erbjuder sedan utbildning i SRY (servicebranschens yrkesnämnd) och SIV (städ i vården). Dessa utbildningar är nödvändiga för att klara uppdraget.
- Vaktmästeri: Grundläggande krav är gymnasiekompetens, B-körkort och minst tre års erfarenhet från vaktmästeri, hantverksyrken eller fastighetsservice.
- Måltid: Kockutbildning är ett grundkrav vid anställning. För köksmästare krävs en specifik utbildning till att bli köksmästare.

På avdelning service finns det påbyggnadsutbildningar inom respektive enhet, vilket är viktigt för att säkerställa övergripande kompetens på enheten.

7.2.2 Struktur för kompetensutveckling

7.2.2.1 Enhetsnivå

Inom verksamhet och chefsleden fångas kompetensbehoven upp och enhetschefer hjälper varandra att kompetensutveckla medarbetare inom verksamhetsområde.

7.2.2.2 Individnivå

På medarbetarsamtalet identifieras kompetensbehov, bland annat behov av yrkessvenska.

7.2.3 Förbättringsområden

Nuvarande kompetensen inom IT varierar mycket för verksamhetens medarbetare. IT är prioriterat då en viss grundkunskap är nödvändig för att kunna utföra sitt arbete men också för att underlätta kompetensutveckling inom andra områden.

Avdelning service har tre olika områden med varierande kompetensbehov. Det behövs en tydligare struktur för att skilja på vad som är gemensamt för hela avdelningen och vad som är unikt för varje område. Gemensamma kompetensbehov kommer samordnas på avdelningsnivå för att bättre utnyttja resurserna och dra nytta av stordriftsfördelar. Ökad samordning underlättar också samarbetet mellan de olika områdena.

I dagsläget har områdena kommit olika långt med kompetensutveckling och goda exempel finns som kan användas i det fortsatta arbetet. Viktigt är att hitta en tydlig struktur som kan ligga till grund för en styrning och ledning.

7.3 Hälsofrämjande och förebyggande

Hälsofrämjande och förebyggande erbjuder stöd och tjänster för att främja seniorers hälsa och livskvalite. Inom hälsofrämjande och förebyggande finns fyra olika yrkesgrupper, äldresamordnare, äldrekon konsulenter, anhörigkon konsulenter samt en specialistsjuksköterska med inriktning demenssjukdom.

Tabell 7.3.1 Befattningar avd. Hälsofrämjande och förebyggande

Befattning	Krav
Äldresamordnare	Gymnasieutbildning
Äldrekonulent	Högskoleutbildning
Anhörigkonulent	Högskoleutbildning
Specialistsjuksköterska	Högskoleutbildning

7.3.1 Generella kompetenshöjande insatser

Alla medarbetare inom hälsofrämjande och förebyggande ska ha grundläggande kunskaper i datasäkerhet och förvaltningens rapporteringssystem IA. Utöver detta ska de genomgå utbildning i systematiskt brandskyddsarbete och kunna utföra HLR. Alla medarbetare ska ha kunskap om samtalsmodellen MI, motiverande samtal, normmedvetet arbetssätt, våld i nära relationer, folkhälsa och social hållbarhet. Alla medarbetare kan delta på inspirationsföreläsningar några gånger per termin som ger kunskapshöjning inom ämnen som berör till exempel psykisk ohälsa.

För Fixartjänst ingår även ergonomi och förflytningsutbildning. För dagverksamhetens medarbetare ingår även utbildning i livsmedelshygien och Stjärnmärkt.

7.3.2 Struktur för kompetensutveckling

7.3.2.1 Enhetsnivå

Det gemensamma kompetensbehovet identifieras och samordnas samt följs upp genom årshjul.

7.3.2.2 Individnivå

Det individuella behovet av kompetensutveckling för medarbetaren diskuteras och dokumenteras årligen under medarbetarsamtal mellan medarbetaren och chefen.

7.3.3 Förbättringsområden

De områden för vidare kompetensutveckling inom hälsofrämjande och förebyggande är utbildning inom området kulturutövande och kulturskapande aktiviteter, fysisk aktivitet, ergonomi och förflytningsutbildning, psykisk ohälsa och lågaffektivt bemötande, existentiella/svåra samtal.

7.4 Myndighet

Myndighet ansvarar för att utreda och fatta beslut om insatser enligt socialtjänstlagen. Inom avdelningen arbetar socialsekreterare som internt är uppdelade på socialsekreterare äldre som arbetar mot geografiska områden och socialsekreterare planering som arbetar med personer som skrivs ut från slutenvården.

Inom myndighet ingår en enhet som ansvarar för att förmedla korttidsplatser och vård -och omsorgsboende; boendesamordningen, där boendesekreterare matchar önskemål mot lediga platser och erbjuder platser. Myndighet har även administratörer som är organiserade under boendesamordningen.

7.4.1 Generella kompetenshöjande insatser

Utbildningskrav:

- Socialsekreterare äldre/planering och boendesekreterare
- socionomutbildning (210 högskolepoäng)
- social omsorg – en utbildning som tidigare gavs på vårdhögskolan
- annan (beteendevetenskaplig) högskoleutbildning som arbetsgivaren bedömer som likvärdig.

Socionomutbildningen är en generalistutbildning varför en längre introduktion krävs för att uppnå den reella kompetens som grunduppdraget för socialsekreterare kräver.

Alla medarbetare ska kunna hantera digitala system som Personec självservice, IA-systemet och utbildningsportalen, Förmånsportalen, Microsoft 365, Outlook och Teams. De ska ha grundläggande kunskap i datasäkerhet. De ska även ha grundläggande brandutbildning.

Socialsekreterarna äldre/planering ska hantera följande verksamhetssystem;

- **Treserva** där all dokumentation i individärenden sker. I Treserva registreras även avvikelser. Lokalt verksamhetsstöd (LVS) Treserva ansvarar för utbildningen tillsammans med mentor/1:e socialsekreterare.
- **SAMSA** som är ett IT-system för informationsöverföring mellan kommun, primärvård och slutenvård. LVS SAMSA ansvarar för utbildningen.

Nedan listas utbildningar som ges kontinuerligt som ett led i introduktion av nya medarbetare. Alla socialsekreterare äldre/planering ska gå dessa utbildningar.

- **IBIC - individens behov i centrum**
IBIC är ett arbetssätt för socialtjänsten att beskriva individens resurser, behov mål och resultat som är framtagen av Socialstyrelsen. I IBIC ingår utbildning i ICF (internationellt klassificeringssystem). Lokala processledare IBIC håller i utbildningen.
- **Demensutbildning**
Avdelningen använder Demenscentrum digitala utbildning Demens ABC samt Demens ABC+ för biståndshandläggare.
- **Våld i nära relationer**
Basutbildningen är på två dagar och ges av Kompetenscentrum våld i nära relationer som är en del av socialförvaltningens centrum. För att tillgodose utbildningsbehovet genomförs även basutbildning i egen regi.
- **MI - motiverande samtal**
Grundutbildningen omfattar tre dagar och köps av Göteborgsregionen.

7.4.2 Struktur för kompetensutveckling

7.4.2.1 Enhetsnivå

Enhetschefer uppmärksammar generella behov av kompetensutveckling och lyfter detta till verksamhetsledning som i sin tur uppmärksammar ledningen på behovet. 1:e nätverk kan också föra fram behov av generell kompetensutveckling. Myndighet har en kompetensarbetsgrupp bestående av verksamhetschef, enhetschef, verksamhetsutvecklare och kvalitetsutvecklare som omhändertar kompetensutvecklingsfrågor. Identifierat behov kan resultera till avdelningsgemensamma

föreläsningar, fysiska såväl som digitala. Avdelningen arbetar för närvarande med att arbeta fram en introduktion för socialsekreterare äldre/planering som utgår från en gemensam checklista.

7.4.2.2 Individnivå

Den enskilda medarbetarens behov av kompetensutveckling tas upp årligen under medarbetarsamtalet mellan enhetschef och medarbetare.

7.4.3 Förbättringsområden

Inom myndighet är ett generellt förbättringsområde fördjupad kunskap om behovsgruppen där åldrandets olika dimensioner utgör en central del (sociala, biologiska, psykologiska, och existentiella faktorer). I detta ingår även kunskap om ålderism. Avdelningen ser även behov av fördjupad kunskap om hälsofrämjande faktorer och egenmakt.

Andra områden där den generella kunskapsnivån behöver höjas är:

- Skadligt bruk och beroende
- Psykisk ohälsa och suicidprevention
- Att möta människor i kris
- Differentierad ärendehantering

7.5 Hemtjänst

Hemtjänst ansvarar för att erbjuda stöd i vardagen till den som behöver för att kunna bo kvar hemma. En omsorgstagare kan få hjälp med till exempel personlig hygien, aktiviteter och hushållssysslor.

7.5.1 Generella kompetenshöjande insatser på avdelningen

I avdelningen är det främst fyra olika befattningar som arbetar. Dessa är biträden, vårdbiträden, undersköterska och omsorgshandledare. För att bli anställd som biträde behövs ingen formell utbildning. Nedan beskrivs det formella utbildningskravet för yrkesgrupperna på avdelningen hemtjänst.

Biträde:

Ej formell utbildning.

Vårdbiträde:

Omfattar 800 gymnasiepoäng. För redan anställda medarbetare erbjuds studier via äldreomsorgslyftet på 50% studietid, beroende på validering/prövning. Förutsättningar inkluderar tillräckliga kunskaper i svenska. Formella kriterier för svenska är betyg i grundskolesvenska eller svenska som andraspråk på grundläggande nivå. För utbildning med språkstöd krävs minst godkänt betyg i sfi D. Praktisk erfarenhet över ett år kan leda till kartläggning, validering och prövning, vilket kan förkorta studietiden.

Undersköterska:

Omfattar 1500 gymnasiepoäng. För redan anställda medarbetare erbjuds studier via äldreomsorgslyftet på 50% studietid, men det kan variera beroende på validering/prövning. Förutsättningar för studier

inkluderar tillräckliga kunskaper i svenska. Formella kriterier för svenska är betyg i grundskolesvenska eller svenska som andraspråk på grundläggande nivå. För utbildning med språkstöd krävs minst godkänt betyg i sfi. Praktisk erfarenhet över ett år kan leda till kartläggning, validering och prövning, vilket kan förkorta studietiden.

Omsorgshandledare:

Omfattar 200 Yh poäng. Yrkehögskole-utbildning som ger yrkehögskoleexamen

Exempel på program:

- Specialistutbildad undersköterska inom vård av äldre (nationell kursplan lika över hela landet), Psykiatrispecialiserad undersköterska, skötare, Stödpedagog
- Specialistundersköterska akutsjukvård.

Introduktionsdagar:

För att klara det grundläggande hemtjänstuppdraget är det av vikt att få en introduktion till verksamheten och till de arbetsmetoder som används i förvaltningen. För nyanställd personal genomförs två dagars introduktionsutbildningar. Dagarna innehåller teori och praktiska övningar. Utbildningen innehåller äldreomsorgens värdegrund, mobilt arbetssätt, social dokumentation, basala hygienrutiner, övre och nedre hygien, på och avklädning, stödstrumpor, munvård, inkontinens, stomi etc.

7.5.2 Struktur för kompetensutveckling

7.5.2.1 Enhetsnivå

Specifika behov av kompetensutveckling i olika verksamhetsområden planeras och genomförs.

7.5.2.2 Individnivå

Medarbetarens behov av kompetensutveckling diskuteras och dokumenteras årligen under medarbetarsamtalet mellan medarbetare och chef.

7.5.3 Förbättringsområden

Behov av fler undersköterskor med formell kompetens

För att möta behovet av fast omsorgskontakt behövs fler undersköterskor med formell kompetens. En fast omsorgskontakt ansvarar för att skapa och uppdatera omsorgstagarens genomförandeplan, vilket kräver kunskap i social dokumentation. Även personal utan formell kompetens behöver kunna skriva daganteckningar. En kartläggning innan införandet av fast omsorgskontakt visade att det finns behov av utbildning i social dokumentation för olika yrkeskategorier. För närvarande genomför omsorgshandledare olika utbildningsinsatser i social dokumentation, men det finns behov av gemensam utbildning för hela avdelningen. Planen är att fortsätta erbjuda utbildningar via omsorgshandledare för att sprida kunskapen bland medarbetarna och på sikt höja kompetensen i hela enheten.

Kompetensblad och fortbildning

Kompetensblad som beskriver hur vanliga arbetsuppgifter och insatser ska utföras har tagits fram. Dessa används främst vid introduktion av nya medarbetare. Fortsatt användning och implementering av kompetensbladen är viktigt för att säkerställa att insatser utförs korrekt för en kunskapsorienterad omsorg. Oavsett om personalen har formell vård- och omsorgsutbildning eller inte, behöver alla kontinuerlig kompetensutveckling för att hålla sig uppdaterade om nya riktlinjer och rutiner och kunna ge en kunskapsbaserad omsorg.

Behov av ökad kompetens inom hemtjänsten

Hemtjänst har identifierat behov av ökad kompetens inom följande områden:

- Våld i nära relation
- MHFA (Första hjälpen till psykisk hälsa)
- Avvikelser
- Personcentrerat arbetssätt
- Värdegrund
- Bemötande (lågaaffektivt)
- Mobilt arbetssätt
- Nutrition
- Social dokumentation

Hemtjänsten har ett kontinuerligt behov av introduktion och fortbildning samtidigt som avdelningen har utmanande strukturella förutsättningar i att kunna genomföra utbildningsinsatser.

7.6 Vård- och omsorgsboende

Avdelningen erbjuder boende för den som är över 65 år, inte längre kan bo kvar hemma och har fått beslut om att få flytta till ett vård- och omsorgsboende. Vård- och omsorgsboende finns med särskild inriktning, bland annat för personer med demenssjukdom eller psykiatrisk sjukdom.

7.6.1 Generella kompetenshöjande insatser

På avdelning vård- och omsorgsboende finns det olika yrkesgrupper, främst är det biträden, vårdbiträden, undersköterskor, specialistundersköterskor och omsorgshandledare. För befattningarna finns det ett grundkrav för att vara anställningsbar.

Biträde:

Ej formell utbildning.

Vårdbiträde:

Omfattar 800 gymnasiepoäng. För redan anställda medarbetare erbjuds studier via äldreomsorgslyftet på 50% studietid, men det kan variera beroende på validering/prövning. Förutsättningar inkluderar tillräckliga kunskaper i svenska. Formella kriterier för svenska är betyg i grundskolesvenska eller svenska som andraspråk på grundläggande nivå. För utbildning med språkstöd krävs minst godkänt betyg i sfi D. Praktisk erfarenhet över ett år kan leda till kartläggning, validering och prövning, vilket kan förkorta studietiden.

Undersköterska:

Omfattar 1500 gymnasiepoäng. För redan anställda medarbetare erbjuds studier via äldreomsorgslyftet på 50% studietid, men det kan variera beroende på validering/prövning. Förutsättningar inkluderar tillräckliga kunskaper i svenska. Formella kriterier för svenska är betyg i grundskolesvenska eller svenska som andraspråk på grundläggande nivå. För utbildning med språkstöd krävs minst godkänt betyg i sfi d. Praktisk erfarenhet över ett år kan leda till kartläggning, validering och prövning, vilket kan förkorta studietiden.

Omsorgshandledare:

Omfattar 200 Yh poäng. Yrkehögskole-utbildning som ger yrkehögskoleexamen.

- Specialistutbildad undersköterska inom vård av äldre (nationell kursplan lika över hela landet)
- Psykiatrispecialiserad undersköterska, skötare, Stödpedagog
- Specialistundersköterska akutsjukvård

Förutom de grundläggande behörighetskraven behöver medarbetare på vård- och omsorgsboende genomgå andra typer av utbildningar för att klara uppdraget på avdelningen. Därför behöver medarbetare genomgå exempelvis ergonomi och förflytningsutbildningar, hygiensutbildningar, utbildning i dokumentation, utbildning i värdegrund. För vissa befattningar är delegering av läkemedel och insulin viktiga utbildningar. Utöver detta finns det särskilda utbildningar som medarbetare med fördjupningsuppdrag läser för att tillgodose verksamhetens behov av kompetens.

7.6.2 Struktur för kompetensutveckling

7.6.2.1 Enhetsnivå

Enhetscheferna lyfter upp kompetensutvecklingsbehov på sina verksamhetsledningsmöten. På avdelningen finns det anställda kvalitetsutvecklare som kan inkomma med underlag för kompetensutvecklingsbehov utifrån sina uppdrag. Verksamheternas identifierade behov av kompetensutveckling förs vidare i linjen till avdelningsledningen. Avdelningens fokusgrupp för kompetensfrågor stöttar avdelningen i att driva frågor vidare i linjen till Fokusgrupp Attraktiv arbetsgivare inom avdelning vård- och omsorgsboende.

7.6.2.2 Individnivå

Den enskilda medarbetarens behov av kompetensutveckling lyfts årligen upp i medarbetarsamtalet mellan medarbetare och chef och dokumenteras.

7.6.3 Förbättringsområden

Vård- och omsorgsboende har många kompetenta seniora medarbetare med stor erfarenhet. Verksamheten står inför en generationsväxling där flera seniora medarbetare inom de närmaste åren kommer att gå i pension. Inom avdelningen finns också många medarbetare som inte har svenska som sitt modersmål och flera medarbetare som är relativt nyanställda i verksamheten. Det finns också en genomströmning i verksamheten med personal som börjar och slutar sina anställningar.

Vård- och omsorgsboendenas målgrupp är generellt är "äldre äldre" med omfattanden omsorgs- och omvårdnadsbehov. Det innebär att verksamheten ständigt och systematiskt behöver arbeta med kompetensutvecklingsinsatser för att kunna arbeta kunskaps och evidensbaserat.

Med den variation som finns hos personalgruppen utifrån utbildningsnivå och erfarenhet, varierar också behoven av vad medarbetaren behöver kompetensutveckling i. I avdelningen pågår också ett arbete med att differentiera arbetsuppgifter. Det vill säga alla medarbetare ska inte alltid ha samma arbetsuppgifter. Således behöver inte alla medarbetare ha samma kompetensutveckling insatser som beskrivs nedan.

Identifierade kompetensutvecklingsbehov som inte avser språkhöjande insatser är följande:

Kunskap om:

- Förebyggande arbetssätt avseende funktionsbevarande omsorg exempelvis fall, trycksår, (grundkunskap för alla)
- Identifiera förändringar i Hyresgästens hälsotillstånd exempelvis smärta och kommunikationsförmåga (grundkunskap för alla)
- Kunskap och färdighet i vitala parametrar, såsom blodtryck, puls, temp, andning (inte för alla kräver Vård- och omsorgsutbildning)
- Social dokumentation (för alla men på olika nivå beroende på befattning)
- Grunden i Palliativ Vård (alla)
- Inför 2026 utbildning i att vara fast omsorgskontakt (gäller medarbetare med Undersköterskeutbildning)

8 Analys och prioriterade satsningar

8.1 Analys

Välfärden står inför stora förändringar för att möta den växande andelen äldre i befolkningen och samtidigt hantera begränsade personella resurser. Om dagens utveckling fortsätter, med lågt intresse för vårdutbildningar, få examinerade och en fortsatt påverkan av pensionsavgångar, förväntas en betydande brist på utbildade medarbetare i framtiden. Samtidigt konkurrerar många branscher om arbetskraft, vilket gör det nödvändigt att förbättra förutsättningarna för äldreomsorgens chefer och medarbetare, både i arbetsmiljö och arbetsvillkor. Att förbättra dessa förutsättningar bedöms också som avgörande för att kunna möta kompetensförsörja och kompetensutveckla för framtiden.

Strukturella förutsättningar

Det primära för arbetet 2025 är att prioritera arbetet med att förbättra de strukturella förutsättningarna i stället för att göra flera kompensatoriska åtgärder. Med strukturella förutsättningar menas hållbar grundbemanning, konkurrenskraftiga löner och färre medarbetare per chef. Med kompensatoriska åtgärder avses de åtgärder som vidtas för att kompensera för de strukturella problemen. Förvaltningen har över tid genomfört många åtgärder inom kompetensförsörjningsområdet men bedömer att dessa åtgärder inte ger tillräcklig långsiktig effekt om inte grundförutsättningarna blir bättre. Förvaltningen gör också bedömningen att kompensatoriska åtgärder riskerar att pådriva en utökad administration i form av fler stödfunktioner, IT-system samt regler och mallar att förhålla sig till. Det viktigaste är att ge medarbetare och chefer utrymme för kompetensutveckling så nära verksamhet som möjligt.

Arbetsmiljö påverkar kompetensförsörjning

Förändringar i arbetsmiljön och bemanningen är centrala, även för kompetensförsörjningen. Detta inkluderar scheman som ger marginaler för återhämtning, ökad trygghet genom fler tillsvidareanställningar och att minska antalet tidsbegränsade och timanställningar. Ledarskapet ska stärkas genom färre medarbetare per chef, vilket ger chefer mer tid för ett närvarande ledarskap där enskilda medarbetares behov kan fångas upp, åtgärder vidtas och följs upp.

8.2 Prioriterade insatser för 2025

Hållbar bemanning med marginaler i scheman

Resultaten från chefs- och medarbetarenkäter visar att det finns högt engagemang, trivsel och en känsla av meningsfullhet i arbetet. Samtidigt upplever många hög arbetsbelastning, vilket påverkar både arbetsmiljön och möjligheten att säkra långsiktig kompetensförsörjning. Att arbeta med marginaler i schemat innebär att det finns utrymme för oväntade händelser, flexibilitet och möjlighet för återhämtning. Detta bidrar till att minska stress och förbättra arbetsmiljön samt är en avgörande förutsättning för att kunna delta i kompetensutvecklingsinsatser och sprida kunskap till kollegor.

Medarbetare behöver löpande kompetensutveckling för att hantera förändringar, som nya tekniska hjälpmedel och arbetsmetoder. Den kompetensutvecklingen ska primärt ske så nära verksamhet som möjligt. Här finns goda exempel på satsningar såsom Go-DigIT som nyligen prisades för årets digitaliseringspris i västra götalsregionen. Framgångsfaktorn har varit att ambassadörer utsetts i verksamheterna som sedan rustats att utbilda sina kollegor.

Förvaltningens medarbetare ska ha konkurrenskraftiga och jämställda löner

Att säkerställa framtidens kompetensförsörjning krävs satsningar på konkurrenskraftiga löner. Detta innebär kortsiktiga kostnadsökningar, men är en långsiktig investering för att attrahera och behålla medarbetare och minska omsättningen på medarbetare.

Öka antalet tillsvidare anställda och minska antalet timavlönade- och tidsbegränsade tjänster.

Förvaltningen har idag cirka 300 årsarbetare som är timanställda och 700 med tidsbegränsade anställningar, vilket kostar cirka 800 miljoner kronor per år. Genom att minska antalet tim- och tidsbegränsade anställningar och istället öka antalet tillsvidareanställda, skapas en mer stabil bemanning. Det ger trygghet för medarbetarna och stärker verksamhetens långsiktiga effektivitet och kompetensförsörjning. En hög andel timanställda och tidsbegränsade anställningar skapar osäkerhet och minskar kontinuiteten.

Sedan hösten 2023 har ett systematiskt arbete lett till att förvaltningen har kunnat rekrytera fler tillsvidareanställda sjuksköterskor. Det har resulterat i en betydande minskning av inhyrda sjuksköterskor.

Öka antalet chefer och minska antalet kringfunktioner

För att förbättra förutsättningarna för både ledarskap och medarbetarskap behöver antalet chefer öka och antalet kringfunktioner minska. Med kringfunktioner menas funktioner som uppstått som ett sätt att hantera en stor personalgrupp eller omfattande administrativa uppgifter. Genom att minska antal medarbetare per chef och de administrativa uppgifterna kan en förflyttning göras.

Förändringen ska leda till att chefer har tid och förutsättningar att ha;

- Ett närvarande och engagerat ledarskap där chefer skapar förtroende och motivation.
- Mer tid att involvera medarbetare i beslut som påverkar deras arbete stärker medarbetares engagemang och motivation.
- Mer tid att genomföra medarbetarsamtalen på det sättet som det är tänkt och där åtgärder för kompetensutveckling identifieras, åtgärdas och följs upp av chef.

Till stöd för arbetet kommer Chefoskopet – ett verktyg för kartläggning av chefers organisatoriska förutsättningar genomföras under 2025.

Förbättra introduktioner för nya medarbetare.

En bra introduktion är en viktig åtgärd för att få medarbetare att vilja stanna, att säkerställa att medarbetare rustas med rätt kunskap och att förvaltningen blir en mer attraktiv arbetsgivare. Som kompetensinventeringen redovisat så finns det ett pågående arbete med verksamhetsnära introduktioner. Arbetet behöver fortsatt prioriteras med fokus på vad som strukturellt behöver finnas på plats för att skapa så bra förutsättningar som möjligt.

Prioritet nummer ett är att säkerställa utbildning för Ergonomi- och förflytningsutbildning enligt det uppdrag som avdelning Hälso- och sjukvård upprättat. Här pågår lokalanpassningar, inhyrning och lokalsök för att möjliggöra utbildning så nära verksamhet som möjligt och i varje stadsområde över tid.

Utbildningsportalen finns för verksamhet att administrera utbildningar. Ambitionen med att skapa enhetliga spår för varje avdelning ska först införas inom Hälso- och sjukvård och sedan utvärderas. Det finns ett behov att följa medarbetares kompetensutveckling och arbetet som pågår kan potentiellt tillgodose detta behov.

Jobbonärpool

Många medarbetare närmar sig pensionsåldern, vilket innebär att kompetensbehovet kommer att öka ytterligare. Flera välfärdsyrken konkurrerar om samma arbetskraft, och den ökade konkurrensen gör det svårt för äldreomsorgen att attrahera och behålla medarbetare. I syfte att behålla seniora medarbetares viktiga kompetens i förvaltningen erbjuds en jobbmatchning via en intern jobbonärpool. Där det finns möjlighet att fortsätta arbeta i den tidsomfattning som passar personen och att kombinera detta med uttag av pension är ett sätt att förlänga arbetslivet.

Stärka arbetsgivarvarumärket

Arbetet med arbetsgivarvarumärket kommer fortsatt prioriterats under året och fått en tydligare samordning och resurser. Det gör det möjligt för förvaltningen att genomföra kampanjer och aktiviteter löpande, riktat till rätt målgrupper, på ett systematiskt sätt. Bland annat pågår ett arbete med att stärka ambassadörsskapet genom att hitta och aktivera fler engagerade medarbetare som kan vara talespersoner för förvaltningens yrken och på så sätt höja förvaltningens attraktivitet.

Fortsatt samarbete med arbetsmarknad och vuxenutbildning och SFI

Med stöd av överenskommelse om samverkan med Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning kan formell utbildning erbjudas. Förvaltningen erbjuder möjlighet till vidareutbildning till undersköterska och vårdbiträde genom Äldreomsorgslyftet och vid nyrekrytering av utbildade medarbetare prioriteras kandidater som har de förkunskaper som krävs för att kunna läsa vidare.

Behovet av undersköterskor ökar, särskilt på grund av nya krav så som skyddad yrkestitel och fast omsorgskontakt inom hemtjänsten.

Arbetet med att tydliggöra betygskriterier och underlag avseende sfi till medarbetare och chefer behöver fortsätta. Att ha avklarat alla kurser i sfi är viktigt eftersom avklarade studier innebär ett formellt betyg som är viktigt när medarbetare ska söka andra utbildningar som exempelvis vårdbiträde- och undersköterska.

Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning ska, inom ramen för sitt uppdrag enligt skollagen, från och med den 1 januari 2023 erbjuda validering av sfi för personer folkbokförda i Göteborg (Skolverket, 2024). Detta innebär att förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning kan validera och vägleda vilka moment som behövs för att läsa upp och avklara sfi. Detta alternativ är frivilligt och åligger därför inte arbetsgivaren, information om detta alternativ behöver därför tydliggöras så att chefer kan informera sina medarbetare.

Språkinsatser för en språkutvecklande arbetsplats

Arbetet med att utveckla de språkhöjande insatserna kommer fortsätta och vidareutvecklas. Det behövs fler utbildningar förutom språkombud och utbildade chefer för att effektivt stödja och utbilda medarbetare som har behov av att förbättra sina språkkunskaper.

I vissa verksamheter finns språkombud, som är en värdefull resurs för att stödja medarbetare med språkliga behov. Språkliftet är också en viktig satsning, anpassad efter förvaltningens och verksamheternas behov. Svenska som yrkesspråk är en annan satsning som är relevant att undersöka förutsättningarna för eftersom yrkesspråk skiljer sig åt från exempelvis sfi.

Samtidigt så är det även här viktigt att stärka grundförutsättningarna för att nå långsiktig effekt. Sunt arbetsliv lyfter i en rapport fram förutsättningar för hur verksamhet kan lyckas med språkutvecklande arbetssätt. Det handlar om att ge tid för kompetensutveckling, chefens nära ledarskap och att arbetsgivaren ger de förutsättningar som behövs för att driva arbetet. Om tid ges för reflektion feedback och metodstöd så kan också medarbetare utveckla sina kunskaper i svenska i sitt dagliga arbete.

De initiativ och metoder som är framtagna inom betygsgrundande svenska och yrkessvenska (språkliftsutbildningar, språkombud, ÄO-lyft med språkstöd) behöver fortgå parallellt med betygsgrundande utbildningar (sfi). Bedömningen är att förvaltningens verksamheter behöver fortsatt omhänderta behov av språkträning på arbetsplatserna och vidareutveckla språkutvecklande arbetsplatser.

Förvaltningen kommer fortsatt arbeta fram strukturer och stödmaterial för enhetschefer att tillämpa när de erbjuder medarbetare kompetensutveckling. Förvaltningen kommer också fortsatt omvärldsbevaka och se till evidensbaserade metoder gällande språk- och kompetensutveckling.

9 Bilagor

Bilaga 1: Tillsvidareanställda och förändring av behov

Bilaga 2: Förändring av behov - pensionsavgångar och demografi

Bilaga 1: Tillsvidareanställda och förändring av behov

Sjuksköterskor

Tillsvidareanställda och **förändring av behov** för yrkesgruppen fram till 2028 och 2033 i Göteborgs stad

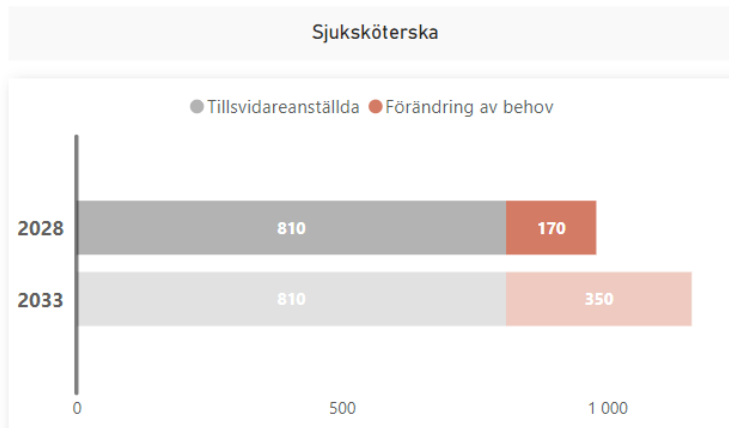


Diagram 1.1

Diagrammet ovan visar på antal tillsvidareanställda sjuksköterskor och förändring av behov i Göteborgs Stad år 2028 och år 2033. Båda staplarna visar på en ökning av behov av tillsvidareanställda över tid.

Undersköterskor

Tillsvidareanställda och **förändring av behov** för yrkesgruppen fram till 2028 och 2033 i Göteborgs stad

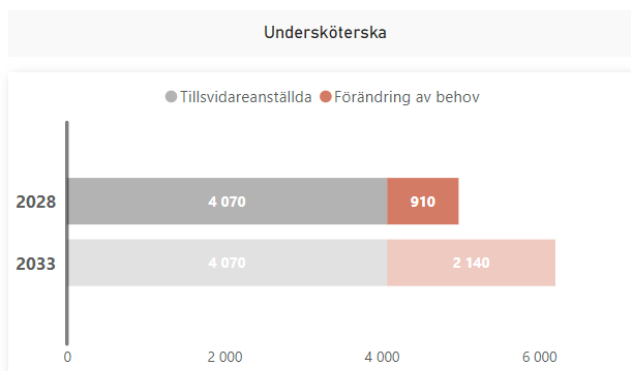


Diagram 2.1

Diagrammet ovan visar på antal tillsvidareanställda undersköterskor och förändring av behov i Göteborgs Stad år 2028 och år 2033. Båda staplarna visar på en ökning av behov av tillsvidareanställda över tid.

Socialsekreterare

Tillsvidareanställda och förändring av behov för yrkesgruppen fram till 2028 och 2033 i Göteborgs stad



Diagram 3.1

Diagrammet ovan visar på antal tillsvidareanställda socialsekreterare och förändring av behov i Göteborgs Stad år 2028 och år 2033. Båda staplarna visar på en ökning av behov av tillsvidareanställda över tid.

Vårdbiträden

Tillsvidareanställda och förändring av behov för yrkesgruppen fram till 2028 och 2033 i Göteborgs stad

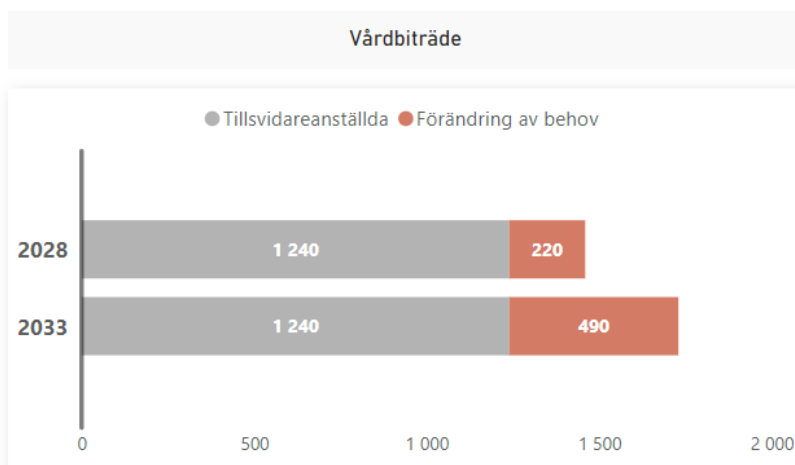


Diagram 4.1

Diagrammet ovan visar på antal tillsvidareanställda vårdbiträden och förändring av behov i Göteborgs Stad år 2028 och år 2033. Båda staplarna visar på en ökning av behov av tillsvidareanställda över tid.

Bilaga 2: Förändring av behov - pensionsavgångar och demografi

Sjuksköterska

Förändring av behov för yrkesgruppen fram till 2028 och 2033 uppdelat på pensionsavgångar och demografi i Göteborgs stad
(avser pensionsålder 67 år)

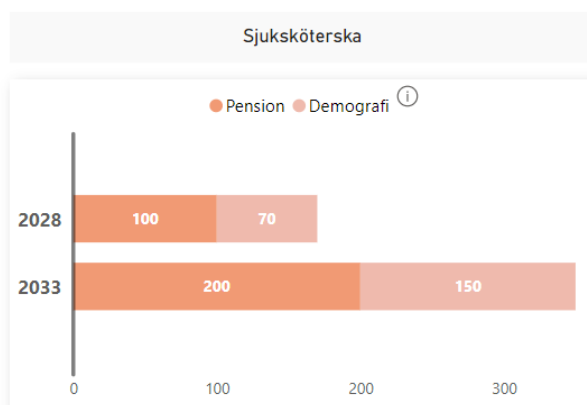


Diagram 1.1

Diagram 1.1 visar på pensionsavgångar och demografi i Göteborgs Stad år 2028 och år 2033. Den mörkorangea visar på antal som går i pension varav den ljusorangea visar på den demografiska utvecklingen. Båda årtalen visar på att demografin medför att mer arbetskraft behövs i relation till hur många som går i pension.

Undersköterska

Förändring av behov för yrkesgruppen fram till 2028 och 2033 uppdelat på pensionsavgångar och demografi i Göteborgs stad
(avser pensionsålder 67 år)

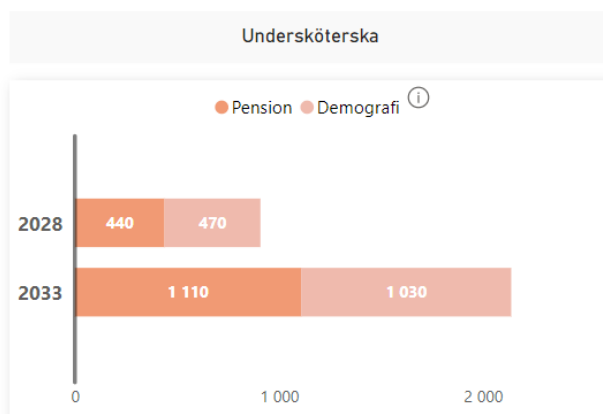


Diagram 1.2

Diagram 1.2 visar på pensionsavgångar och demografi i Göteborgs Stad år 2028 och år 2033. Den mörkorangea visar på antal som går i pension varav den ljusorangea visar på den demografiska utvecklingen. Båda årtalen visar på att demografin medför att mer arbetskraft behövs i relation till hur många som går i pension.

Socialsekreterare

Förändring av behov för yrkesgruppen fram till 2028 och 2033 uppdelat på pensionsavgångar och demografi i Göteborgs stad
(avser pensionsålder 67 år)

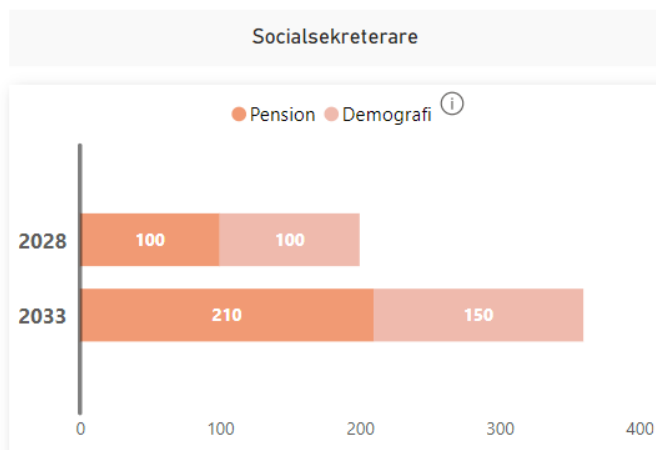


Diagram 1.3

Diagram 1.3 visar på pensionsavgångar och demografi i Göteborgs Stad år 2028 och år 2033. Den mörkorangea visar på antal som går i pension varav den ljusorangea visar på den demografiska utvecklingen. Båda årtalen visar på att demografien medför att mer arbetskraft behövs i relation till hur många som går i pension.

Vårdbiträde

Förändring av behov för yrkesgruppen fram till 2028 och 2033 uppdelat på pensionsavgångar och demografi i Göteborgs stad
(avser pensionsålder 67 år)

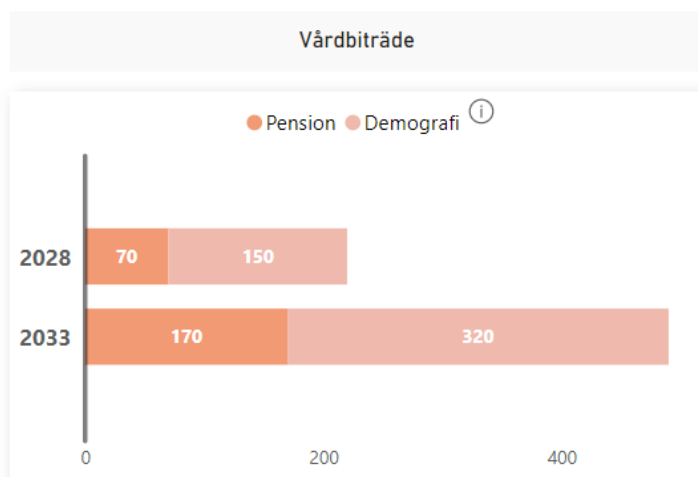


Diagram 1.4

Diagram 1.4 visar på pensionsavgångar och demografi i Göteborgs Stad år 2028 och år 2033. Den mörkorangea visar på antal som går i pension varav den ljusorangea visar på den demografiska utvecklingen. Båda årtalen visar på att demografien medför att mer arbetskraft behövs i relation till hur många som går i pension.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: aldrevardomsorg@aldrevardomsorg.goteborg.se

