

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

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 budgeterad 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)
Undersköterska	USK HT	485	0	485	 Försämrats	Inom hemtjänst bedöms brist på undersköterskor leda till svårighet att leva upp till bestämmelse om fast omsorgskontakt och krav på att 60% av den arbetade tiden ska utföras av USK enligt kravspecifikation. Beräkning av brist har utgått ifrån antal tillsvidareanställda biträden anställda april 2024
Undersköterska	USK VoB	0	0	0	 Oförändrat	
	Vårdbiträde HR	0	0	0	 Oförändrat	
	Vårdbiträde VoB	0	0	0	 Oförändrat	
Ledningsarbete	Enhetschef VoB	0	0	0	 Oförändrat	Finns svårighet att rekrytera enhetschefer med erfarenhet.
Sjuksköterska		20	20	0	 Förbättrats	

Rehab och förebyggande arbete	Arbetsterapeut	1	1	0	 Förbättrats	
Rehab och förebyggande arbete	Fysioterapeut	1	1	0	 Förbättrats	
Ledningsarbete	Enhetschef hälso- och sjukvård	0	0	0	 Oförändrat	Finns svårighet att rekrytera enhetschefer med erfarenhet och legitimation. Behöver bli bättre på att identifiera kommande ledare i förvaltningen.
Socialsekreterare	Socialsekreterare	6	2	0	 Förbättrats	Det är få yrkesverksamma som söker till myndighet.
Ledningsarbete	Enhetschef HT	0	0	0	 Oförändrat	Fortsatt svårt att rekrytera enhetschefer med erfarenhet. Ställer krav på ökat stöd i form av introduktion och mentorskap.

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

Förvaltningen har haft god framgång i rekryteringen inom vissa områden, bland annat inom hälso- och sjukvård. Dock arbetar verksamheten med ständiga prioriteringar för att tillgodose alla behov hos patienterna. Antalet sköra patienter med stora omvårdnadsbehov i hemmet ökar.

Utbildningssatsningar de senaste åren har medfört en kompetenshöjning och en högre tillgång på undersköterskor, vilket förbättrar möjligheten att genomföra uppdraget. Dock förekommer det brister gällande språklig kompetens som kan ha påverkan på kvalitet och effektivitet. Detta är något som förvaltningen arbetar med för att motverka, bland annat genom att ha utbildade språkombud.

Vissa av förvaltningens verksamheter inom hemtjänsten klarar inte kravet om att 60 procent av utförd tid hos omsorgstagarna ska utföras av undersköterskor. Det finns också svårigheter med att verkställa fast omsorgskontakt och medarbetare som saknar viss kompetens, kan inte utföra uppdraget i sin helhet. Detta innebär risker i utförandet och att annan medarbetare behöver kompensera och utföra delar av uppdraget hos fler omsorgstagare, exempelvis delegerade arbetsuppgifter och fast omsorgskontakt.

Det finns generellt sett få sökande med erfarenhet till ledningstjänster i förvaltningen, vilket minskar möjligheten till att göra vidare urval, och rekryteringar riskerar att behöva förlängas. Få sökande med erfarenhet riskerar även att leda till svårigheter i ledning och styrning samt behov av fler stödsatser ifrån kollegor och stödfunktioner.

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

Utifrån tioårsplanen och nämndens kompetensförsörjningsplan finns bland annat beskrivet hur den förändrade demografin medför att antalet och andelen äldre ökar parallellt med att tillgången på arbetskraft i produktiv ålder minskar. Förvaltningen arbetar med utvecklad introduktion för nyanställda medarbetare och har implementerat ett introducerande arbetssätt/förhållningssätt för att dels höja kompetensen men också öka attraktiviteten. Ett aktivt arbete med att tillvarata medarbetare pågår, bland annat genom att:

- arbeta med egen kompetenshöjning av medarbetare. Inom hemtjänsten lärs metoder ut, såväl teoretiskt som praktiskt, för hur insatser ska utföras.
- aktivt ta vara på vidareutbildade medarbetares kompetens. Det är en del av det pågående arbetet med differentierade arbetsuppgifter.
- renodla uppdraget med minskad administration.
- genom Äldreomsorgslyftet ge medarbetare möjlighet att utbilda sig till undersköterska och vårdbiträde. Nya utbildningar startar hösten 2024.
- mentorskap till såväl omsorgspersonal som ledningspersonal.
- språkstödsutbildningar.
- ett nytt koncept har tagits fram för Språklyft i samarbete med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning (ARBVUX).
- utbildning av Silviasystrar.
- regelbundna möten med ansvariga på Institutionen för Socialt arbete, Göteborgs universitet.
- ta emot studenter för deras praktik och examensarbete.
- har fördjupat samarbete med kommundoktorand från Göteborgs universitet.
- demensutbildning och utbildning i bemanningsplanering för enhetschefer.

Vidare samarbetar förvaltningen med universitet och högskolor i gemensamma aktiviteter för att attrahera socionomer till äldreomsorgen. Inom område vård- och omsorgsboende bidrar förvaltningen löpande med praktikplatser. Praktikplatserna har matchat efterfrågan hos utbildningssamordnarna. Inom hälso- och sjukvården har insatsen med att minska andel bemanningssjuksköterskor, och i stället satsa på att rekrytera, gett resultat.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Ökad digitalisering och användning av välfärdsteknik ställer krav på medarbetares digitala kompetens. Det finns behov av att kompetenssäkra medarbetarna inom detta område. Vissa yrkesgrupper har ofta en mer utvecklad digital kompetens än förvaltningen, exempelvis sjuksköterskor. Samtidigt behöver äldre medarbetare få tid och stöd i att utveckla sin kompetens inom området för att kunna lära sig att arbeta på det sätt som krävs för att förvaltningen ska kunna möta välfärdens utmaningar.

Inom hemtjänsten behöver förvaltningen utbilda biträden till vårdbiträden och vidare till undersköterskor.

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)
Undersköterska	USK HT	201-	Beräkning gjord utifrån dagens brist på medarbetare, pensionsavgångar- och demografi Svårighet att bedöma hur förändringen inom ramen för arbetet med nära vård kommer påverka behov av utbildade USK. Nya arbetssätt, välfärdsteknik kan minska bristen.
Undersköterska	USK VoB	201-	Bedömningen är gjord utifrån att behovet är strax över 200. Baseras på ökning av externa utförare och om ÅO-lyftet fortsätter.
Vårdbiträde	Vårdbiträde HT	1-5	Äldreomsorgs lyftet och andra satsningar har bidragit till att minska bristen.
Vårdbiträde	Vårdbiträde VoB	1-5	Äldreomsorgs lyftet och andra satsningar har bidragit till att minska bristen.
Ledningsarbete	Enhetschefer VoB	6-20	Arbete med att behålla chefer genom att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna möta den ökade konkurrensen
Sjuksköterska		101-200	Bedömning att svårigheten att rekrytera kommer att fortsätta.
Rehab och förebyggande arbete	Fysioterapeut	21-50	
Rehab och förebyggande arbete	Arbetssterapeut	21-50	Prognoser visar att färre arbetssterapeuter kommer att utbildas framöver.
Ledningsarbete	Enhetschef hälso- och sjukvård	21-50	Grundkrav på legitimation för yrket gör det svårare att rekrytera.

Socialsekreterare	Socialsekreterare	6-20	Prognoser visar att det är färre antal personer som kommer att utbildas till socionomer.
Ledningsarbete	Enhetschef HT	6-20	Arbete med att behålla chefer genom att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna möta den ökade konkurrensen
Kock, köksmästare		6-20	Antalet sökande är få. De som söker kommer nästan alltid direkt från utbildning och saknar erfarenhet. Förvaltningen kan inte matcha privata arbetsgivares löner.

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

Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på kompetensförsörjningen. Det bidrar till att behålla erfarna medarbetare och att nya blir intresserade. Analys av stadens övergripande lönestruktur indikerar att behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa sektorer kvarstår för att staden ska kunna eliminera osakliga löneskillnader på gruppnivå. För att kommunen som helhet ska lyckas krävs löneökningar för grupper som inte når målbilden. Ett exempel kan vara att begränsa löneutvecklingen inom den tekniska sektorn till förmån för löneutvecklingen för yrkesgrupper inom vård och omsorg. Särskilda åtgärder behöver vidtas under kommande år för flera yrkesgrupper inom förvaltningen. Det behövs för att vara i linje med stadens lönepolitiska mål och i förhållande till jämförbara yrkesgrupper i enlighet med diskrimineringslagen. Yrkesgrupper som inte når de lönepolitiska målen är arbetsterapeuter, socialsekreterare, biträde äldreomsorg, vårdbiträden, lokalvårdare, måltidsbiträden, kock samt undersköterskor. Dessa grupper utgör ungefär 75 procent av alla medarbetare i förvaltningen. Utmaningen med att möta de lönepolitiska målen för dessa stora yrkesgrupper begränsar möjligheterna att genomföra särskilda satsningar. Det påverkar även andra, icke prioriterade yrkesgruppers möjlighet till löneutveckling där arbetsmarknaden nu är gynnsam, exempelvis för sjuksköterskor, enhetschefer, socionomer och fysioterapeuter.

I Göteborg kommer konkurrensen om personer i arbetsför ålder bli stor. Förvaltningen behöver, för att kunna möta den ökade konkurrensen, fortsätta attrahera unga till yrket och behålla medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsgivare. Det är viktigt med fortsatta utbildningssatsningar för medarbetare, som exempelvis äldreomsorgslyftet, och att det finns möjlighet att utbilda sig samtidigt som man arbetar. Samverkan med utbildningssamordnare är också en viktig del. Förvaltningen behöver hitta förändrade arbetssätt för att möta välfärdsutmaningen. Detta innebär bland annat möjlighet till att använda fler digitala lösningar.

Vidare kan förvaltningen öka attraktiviteten genom att:

- implementera en karriärvägsmodell.
- inom hälso- och sjukvården ställa om till en nära vård. Det vill säga bland annat att arbeta för att patienterna ska kunna göra mer själva så att de legitimerad personal kan lägga resurserna på dem som är i stora behov.
- språkstödsutbildningar.
- differentiera arbetsuppgifter.
- ha en tydligare kravställande på utbildningsleverantör om grundutbildning specifikt mot äldres behov / önskemål.

- ha ett eget utbildningskök som skulle kunna användas för att bredda kockars kunskaper om mat till äldre och tillgängliggöra mer arbetskraft.
- arbeta med att ta fram ett koncept för socionomstudenter.
- påbörja ett introduktionsprogram för nya socialsekreterare.
- utveckla nya arbetssätt som frigör utrymme för det sociala arbetet för äldre.

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

Ökad digitaliseringsgrad och användande av välfärdsteknik är nödvändigt för att möta den demografiska utvecklingen. På sikt ökar kraven på relativt hög digital mognad bland omsorgs och ledningsmedarbetare vilket behöver matchas av utbildningsinsatser och förändrat stöd ifrån centrala och lokala funktioner.

Behovet av högre och specialiserad kompetens bland omsorgsmedarbetarna kommer att öka i samband med att vårdtyngden ökar generellt och med omsorgstagares mer komplexa behov. Fler personer kommer bo kvar i ordinärt boende vilket också medför fler ärenden som kräver högre medicinteknisk kompetens.

Hemtjänstens uppdrag kommer ställa ökat krav på undersköterskekompetens med medicinska kunskaper för att klara omställningen till nära vård och omsorgstagarnas mer komplexa behov. Hemtjänstens uppdrag behöver en ny inriktning där serviceinsatser bör hänvisas till den ordinarie marknaden och där hemtjänstuppgiften bör fokusera på vård och omvårdnad samt stöd i att använda digitala lösningar.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Behovet av undersköterskor, bland annat på grund av den demografiska utmaningen men även fast omsorgskontakt inom hemtjänst och skyddad yrkestitel, förväntas öka de kommande åren. Bristen på undersköterskor innebär ökade krav på utbildningstakten och kompetenshöjande insatser för biträden och vårdbiträden inom förvaltningen. Det finns fortsatt behov av fler sjuksköterskor. Rekryteringen av nya medarbetare har inneburit minskat behov av inhyrd bemanning. Det pågående kompetensförsörjningsarbetet har därigenom gett effekt utifrån möjligheten att utföra grunduppdraget.

Inom vård- och omsorgsboende, hemtjänst och hälso- och sjukvård finns svårigheter att rekrytera enhetschefer både på kort och längre sikt med rätt kompetens, erfarenhet och legitimation (där det efterfrågas). Detta innebär ett ökat behov stöd i samband med introduktion och mentorskap. Det kommer finnas utmaningar att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet för flera yrkesgrupper på längre sikt. Störst brist återfinns bland undersköterskor och sjuksköterskor som är de största yrkesgrupperna i förvaltningen. Även arbetsterapeuter, fysioterapeuter, socialsekreterare och kockar/köksmästare är yrkesgrupper som kommer att bli svårare att attrahera, rekrytera och behålla. Prognoser visar bland annat att det kommer utbildas färre arbetsterapeuter framöver.

Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete är ett strategiskt och prioriterat område som pågår både per verksamhet och förvaltningsövergripande.

Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av de demografiska förändringarna. Det ställer krav på att rätt kompetens används till rätt uppgift, i rätt omfattning vid rätt tidpunkt. Antalet barn och unga beräknas minska liksom personer i arbetsför ålder samtidigt som antalet personer över 80 år succesivt ökar. Det påverkar förvaltningens möjligheter att utföra grunduppdraget med ökade behov av vård- och omsorgsinsatser.

Förvaltningens kompetensförsörjningsarbete pågår både utifrån tioårsplanen (fokusområde 3 – attraktiv arbetsgivare) och kompetensförsörjningsplanens strategier. Arbetet har sin grund i ett antal prioriterade aktiviteter och insatser som är både kort- och långsiktiga:



- Fortsätta utveckla attraktiva och hållbara anställningsvillkor för både medarbetare och chefer.
- Kompetenshöjande insatser inom det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete.
- Planera, genomföra och följa upp introduktionsprogram och mentorskap för alla nyanställda medarbetare och chefer.
- Kompetensutveckla och stärka handledarorganisationen med inriktning ambassadör för förvaltningens olika yrken.
- Systematiskt kartlägga kompetensbehovet utifrån verksamhetens behov för att tillse kompetenshöjande insatser.
- Utveckla, anpassa och implementera kompetensmodellen för att möta behovet för dem vi är till för.
- Fortsatt arbete med förvaltningens arbetsgivarvarumärke. Arbetet inkluderar bland annat marknadsföring utifrån prioriterade målgrupper, semesterrekrytering och planerade nya satsningar riktade till ungdomar på högstadiet och gymnasiet.
- Utveckla tydliga ekonomiska ramar och beslutsvägar för kompetensförsörjning och utveckling.
- Fortsatt samverkan med olika utbildningsaktörer såsom vuxenutbildning, universitet och högskola.
- Projekt Hållbar bemanning, ett ettårigt projekt som startade hösten 2023 – 2024, med målsättning att bland annat säkerställa att rätt kompetens används till rätt uppgift, i rätt omfattning vid rätt tidpunkt.