

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>5</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>6</i>
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>
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	● Oförändrat	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 2025.
Undersköterska	USK VoB	0	0	0	● Oförändrat	Rekryteringsläget för USK förbättras av att deltagare på ÅO-lyftet blir klara med sin utbildning löpande.
Vårdbiträde	Vårdbiträde HT	0	0	0	● Oförändrat	
Vårdbiträde	Vårdbiträde VoB	0	0	0	● Oförändrat	Målsättning om att öka andelen USK medför minskat behov av vårdbiträden.
Ledningsarbete	Enhetschefer VoB	0	0	0	● Oförändrat	Utökningen av enhetschefer för ökad chefstäthet har just påbörjats, därav ingen brist i nuläget.

Sjuksköterska		33	33	0	 Förbättrats	Senast kända siffra för sjuksköterskor var i april och då var det 33 vakanta tjänster, dock saknas uppgifter från ett stadsområde. Vakanserna består i nuläget mest av glappet mellan någon slutar och ny medarbetare börjar. Rekryteringsläget har i stort förbättrats för hela avdelningen de senaste åren även om några enheter har ett tuffare rekryteringsläge. Upplevelsen är dock att det går åt rätt håll samtidigt som vi inte kan slappna av utan ständigt behöver arbeta för vår attraktivitet. Arbetet kring ÄVO 2.0 och en högre grundbemanning blir en viktig fråga framåt.
Rehab och förebyggande arbete	Arbetsterapeut	13	13	0	 Förbättrats	Vakanserna består i nuläget mest av glappet mellan någon slutar och ny medarbetare börjar. Rekryteringsläget för arbetsterapeuter bedöms gott. Arbetet kring ÄVO 2.0 och en högre grundbemanning blir en viktig fråga framåt.
Rehab och förebyggande arbete	Fysioterapeut	13	13	0	 Förbättrats	Vakanserna består i nuläget mest av glappet mellan någon slutar och ny medarbetare börjar. Rekryteringsläget för fysioterapeuter bedöms gott. Arbetet kring ÄVO 2.0 och en högre grundbemanning blir en viktig fråga framåt.
Ledningsarbete	Enhetschef hälso- och sjukvård	1	1	0	 Oförändrat	
Ledningsarbete	Enhetschef HT	0	0	0	 Oförändrat	
Socialsekreterare	Socialsekreterare	2	0	0	 Förbättrats	Myndighet har mer än halverat personalomsättningen mellan 2023 och 2024. Första halvåret avviker inte från trenden.

Städpersonal	Lokalvårdare	0	0	80	 Oförändrat	Det är svårt att rekrytera lokalvårdare med rätt kompetens. Lokalvård kan ses som ett instegsjobb. Det angivna värdet (80) gäller medarbetare som redan är anställda men saknar viss kompetens för uppdraget. Kompetenser som saknas är främst språk och kommunikation samt digitala kunskaper. Ovan gör att intern utbildning får ske.
Kock, köksmästare	Kock	0	0	20	 Oförändrat	Sökande finns med rätt utbildning men kompetensen är för låg och kompetenshöjande insatser krävs internt för uppdraget.

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

Utifrån tioårsplanens tre fokusområden och dess konkretisering i ÄVO 2.0 arbetar förvaltningen systematiskt och aktivt med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Ett fördjupat fokus på att behålla och utveckla delarna märks inom ramen för arbetet där scheman med marginal, bättre förutsättningar för chef- och ledarskapet samt en ökad chefstäthet är utpekande arbetspaket. Denna omställning leder till en förbättrad arbetsmiljö, ökad kvalitet och kontinuitet vilket kommer få positiva effekter på att lyckas med välfärdsuppdraget och möjligheten att klara kompetensförsörjningen.

Ur ett arbetsmiljöperspektiv skapar en tillitsbaserad styrning med tydliga ramar större delaktighet och handlingsutrymme, det stärker också motivationen och minskar stress. Genom ökad kontroll och mer inflytande över den egna arbetssituationen och möjlighet att återhämtning under arbetsdagen kommer medarbetare att sjukskriva sig i mindre omfattning, trivas bättre och orka stanna längre och arbeta mer tid. Att behålla och utveckla medarbetare och genomföra kompetenshöjande insatser med stöd av forskning och ett arbetsplatsnära lärande kommer förvaltningen lättare kunna möta upp och klara den utmaning som nu är här. Två goda exempel att lyfta fram är rekryteringen av sjuksköterskor som har lett till minskade vakanser och beroendet för inhyrd personal. Inom myndighet har tillsättningen av socialsekreterare ökat under året vilket är positivt.

När det gäller kvalitet leder ett ökat fokus på det omsorgsnära arbetet och frigjord tid från administration som inte tillför värde för de vi är till för till att insatserna blir mer relationsskapande och individanpassade. Detta stärker både kontinuitet och trygghet för de äldre. Chefer som får bättre förutsättningar kan arbeta mer långsiktigt och nära sina medarbetare för att tillsammans och i dialog skapa utveckling som än mer höjer standard och nivå på verksamheten efter reella behov.

Mindre detaljstyrning och kontroll frigör resurser till kärnuppdraget, samtidigt som en bättre arbetsmiljö leder till minskad sjukfrånvaro

och personalomsättning.

Bristen på språklig kompetens har identifierats som ett utvecklingsområde inom vård- och omsorgsboende. För att stärka den språkliga kompetensen pågår ett arbete med att utbilda fler språkombud och språkutvecklande insatser. Införandet av språkombud har möjliggjort för arbetsplatsförlagd språkutveckling. Även inom lokalvård behöver den språkliga kompetensen stärkas. Ett prioriterat arbete i förvaltningen är också att systematisera introduktioner, mentorskap och handledning för en lärande organisation i förvaltningen.

Det pågår ett systematiskt utvecklingsarbete med att säkerställa att förvaltningen är rätt bemannad och organiserad såväl på kort som på längre sikt. Det innebär bland annat att fortsätta utveckla attraktiva och hållbara schema- och anställningsvillkor, jämställda och konkurrenskraftiga löner, kompetenshöjande insatser inom det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete och att bibehålla en kvalitetssäkrad rekrytering med stöd av förvaltningens arbetsgivarvarumärke.

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

Förvaltningens tioårsplan och utvecklingsprojektet ÄVO 2.0 sätter en tydlig riktning för hur kompetensförsörjningen ska prioriteras. Det innebär att fokusera på grundförutsättningarna och de strukturella utmaningarna framför kortsiktiga och kompensatoriska lösningar.

Förvaltningen har under uppföljningsperioden fortsatt att utveckla introduktionen för nyanställda genom ett strukturerat arbetssätt med fokus på kompetenshöjning och ökad attraktivitet som arbetsgivare.

Kompetensutveckling är fortsatt prioriterat. Inom hemtjänsten erbjuds både teoretisk och praktisk utbildning i metodstöd. Kompetensen hos vidareutbildade medarbetare tas aktivt tillvara, som en del av arbetet med att införa mer differentierade arbetsuppgifter. Parallellt pågår en renodling av uppdraget med målet att minska administrationen.

Ett antal utbildningssatsningar har genomförts. Inom Äldreomsorgslyftet och studielyftet ges medarbetare möjlighet att utbilda sig till undersköterska, med nya starter hösten 2025. Mentorskap erbjuds till såväl omsorgspersonal som chefer. För att stärka språklig kompetens har språkstödsutbildningar genomförts och ett nytt koncept för Språklyft har utvecklats i samarbete med Arbvux. En pilot startar hösten 2025 där tillsvidareanställda inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende kan läsa SFI-D för att nå behörighet till undersköterskeutbildning.

Ytterligare satsningar inkluderar utbildning till Silviasystrar och specialistundersköterskor inom bland annat demens, psykiatri, palliativ vård och välfärdsteknik. Enhetschefer har fått utbildning inom demens och bemanningsplanering.

Förvaltningen har fortsatt sitt samarbete med Göteborgs universitet, bland annat genom regelbundna dialogmöten och gemensamma diskussioner om verksamhetens kompetensbehov. Under perioden har studenter tagits emot för praktik, examensarbeten och vikariat. Ett fördjupat samarbete har också inletts med en kommundoktorand kopplad till universitetet. Vidare samarbetar förvaltningen med universitet och högskolor i gemensamma aktiviteter för att attrahera socionomer till äldreomsorgen. Förvaltningen löpande med praktikplatser. Praktikplatserna har matchat efterfrågan hos utbildningssamordnarna.

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-	Vid sidan om kommande pensionsavgångar så ökar behovet av USK, ökar som en följd av införande av fast omsorgskontakt under 2026 samt målsättning om minst 80% USK/Spec USK.
Vårdbiträde	Vårdbiträde HT	1-5	Äldreomsorgslyftet och andra satsningar har bidragit till att minska bristen.
Vårdbiträde	Vårdbiträde VoB	1-5	Avdelningens målsättning om ökad andel USK och Äldreomsorgslyftet samt andra satsningar har bidragit till att minska bristen.
Ledningsarbete	Enhetschefer HT	6-20	Arbete med att behålla chefer genom att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna möta den ökade konkurrensen.
Ledningsarbete	Enhetschefer VoB	21-50	Målet att minska antalet medarbetare per chef medför ett ökat behov men även en ökad attraktivitet som minskar omsättningen
Ledningsarbete	Enhetschefer hälso- och sjukvård	21-50	Grundkrav på legitimation för yrket gör det svårare att rekrytera. Ambitionen att minska antalet medarbetare per chef kan också påverka utfallet med tiden.

Sjuksköterska		51-100	Bedömning är att konkurrensen kring kompetensen i framtiden fortsatt kommer att vara hög. Hög andel medarbetare som går i pension innebär inte enbart att en eller flera personer behöver ersättas, utan det är också medarbetare med hög kompetens som slutar och som ska ersättas.
Rehab och förebyggande arbete	Arbets terapeut	21-50	Prognoser visar att färre arbetsterapeuter kommer att utbildas framöver, vilket innebär att det finns risk för kompetensförsörjningen.
Rehab och förebyggande arbete	Fysioterapeut	21-50	
Socialsekreterare	Socialsekreterare	6-20	Prognoser visar att det är färre antal personer som kommer att utbildas till socionomer. (uppdaterat 2025-07-08)
Kock, köksmästare	Kock	6-20	De som söker kommer nästan alltid direkt från utbildning och saknar erfarenhet. Kompetensens kring den svenska husmanskosten är många gånger låg. Trenden har varit att färre söker sig till kockutbildningar på gymnasiet. Inom förskola kommer behovet av kockar att minska till skillnad från äldreomsorgen där det kommer att öka. En omflyttning av medarbetarna mellan förvaltningarna bör ske.
Städpersonal	Lokalvårdare	51-100	Lokalvård kan ses som ett instegsjobb. Det kommer att finnas sökande och rekrytering kommer att ske. Många saknar dock viktig kompetens för uppdraget och behöver kompetensutvecklas internt. Kompetenser som saknas är främst språk och kommunikation samt digitala kunskaper. Ovan gör att verksamheten utbildar i SRY (grundläggande lokalvård) och samarbetar med Arbvux för språk- och digitaliseringshövande kunskaper.

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

Förvaltningen kommer att genomföra insatser som säkerställer att både chefer och medarbetare har en tillfredställande arbetsmiljö, med strategier på kort och lång sikt för att behålla och utveckla dessa. En lärande organisation som möter ett förändrat behov där den äldre göteborgaren är i fokus innebär kompetenshöjande utbildningsinsatser för att stärka och utveckla medarbetarnas kompetens ska prioriteras. Samverkan med olika utbildningssamordnare blir därmed viktig även på längre sikt, men även att fortsättningen kunna arbeta mer med

arbetsplatslärande, egna vårdlärare och ökad tillgång och användandet av metodrum. Förvaltningen fokuserar fortsatt på att säkerställa en god introduktion, mentorskap och handledarorganisation, detta för både chefer och medarbetare.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på kompetensförsörjningen och därmed möjligheten att utföra grunduppdraget. Behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa sektorer kvarstår för att kunna eliminera oförklarade löneskillnader på gruppnivå. För att stärka förvaltningens förmåga att attrahera och behålla medarbetare har prioriteringar även gjorts för arbetsterapeuter och fysioterapeuter där arbetsmarknaden är gynnsam. I kommunfullmäktiges budget finns även i år avsatta medel för lönesatsningar. Förvaltningen har gjort lönesatsningar på särskilt prioriterade grupper.

Förvaltningens arbetsgivarvarumärke är ett pågående och fortsatt prioriterat område, där både den interna stoltheten för uppdrag och yrke är minst lika viktig som att arbeta med extern kommunikation och marknadsföring. Förvaltningen arbetar bland annat med att förflytta bilden av vård och omsorg och genomför olika aktiviteter och kampanjer som exempelvis riktar sig till unga och till prioriterade yrkesgrupper, detta för att redan på ett tidigt stadium påbörja arbetet med den tidiga kompetensförsörjningen.

Aktiviteter och insatser redogörs under avsnitt "4.2.3 Fokusområde 3" i delårsrapporten (augusti).

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Välfärdens kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna inom offentlig sektor. En ökande äldre befolkning med komplexa behov ställer höga krav på tillgång till kompetens och att den används på rätt sätt.

Bristen på arbetskraft gör att förvaltningen behöver ta tillvara på den kompetens som redan finns genom att behålla och utveckla befintliga medarbetare, men även att rekrytera och attrahera medarbetare som vill arbeta inom den omsorgsnära verksamheten. Det är bristen på kompetens som är alarmerande och akut, inte tillgången till personella resurser. Förvaltningen behöver öka takten i att höja utbildningsnivån och den språkliga kompetensen inom ramen för redan befintliga anställda men även hos de som vill arbeta inom omsorgen men saknar adekvat utbildning.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett förlängt och hållbart arbetsliv, medarbetare ges möjlighet till återhämtning under arbetsdagen och att det finns tid att hinna med sina arbetsuppgifter. För de som arbetar omsorgsnära innebär det att på egen hand mer styra över sin arbetstid och behoven i verksamheten.

Arbetstiden måste förläggas hållbart, med marginal i schemat, för de som arbetar omsorgsnära, men även för chefer och andra yrkesgrupper som till exempel socialsekreterare. Hur arbetstiden förläggs påverkar både medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa samt verksamhetens resultat och kvalitén på det utförda arbetet.

Chef- och ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är därför centralt. Första linjens chefer behöver få bättre möjligheter att leda sina medarbetare, för att utveckla sitt eget ledarskap och att stärka rollen som arbetsgivarföreträdare. Förvaltningen växlar upp arbetet genom att tydliggöra chefens uppdrag och att ge bättre förutsättningar för den enskilda chefen med målsättningen att alla ska ha som mest tjugo medarbetare. Detta kommer ge både chef och medarbetare tid för dialog, uppföljning och relationsskapande.

Förändrade arbetssätt är ytterligare en del, där förvaltningen ser över befintliga arbetssätt och strukturer och där det finns en lång tradition av mätande och uppföljning utifrån New public management. För att bryta trenden och klara välfärdens utmaningar behövs nya arbetssätt, nytänkande och mod. När förvaltningen ser över vilka arbetsuppgifter som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas bättre. Det kan leda till att arbetet behöver organiseras på nya sätt, att arbetsuppgifter flyttas mellan yrkesgrupper eller att nya yrkesgrupper och kompetenser blir en del av lösningen. Det kan också handla om att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre.

Digitalisering är en del av verksamhetsutveckling för att klara välfärdsutmaningen. Här har förvaltningen har ett pågående arbete i syfte att se över vilka arbetsuppgifter som kan digitaliseras eller förändras med stöd av ny teknik i syfte att ge medarbetare mer tid för kärnuppdraget och stödja de vi är till för.