



### 3

## **Reviderad strategi för kompetensförsörjning (von/2015:2)**

### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens förslag till reviderad strategi för kompetensförsörjning.

### **Sammanfattning**

Behovet av och efterfrågan på vård- och omsorgsinsatser kommer att växa i framtiden. Därmed ökar behovet av utbildad omsorgspersonal samtidigt som det råder svårigheter att attrahera och rekrytera dessa grupper. Dessutom kommer medarbetare som går i pension att behöva ersättas.

Kartläggning av kompetensnivån bland medarbetare ska ske regelbundet och systematiskt vad gäller såväl grundnivå som identifiering av spetskompetens.

Fortsatta kompetensutvecklingsinsatser som avser grundkompetens bland omsorgspersonal ska prioriteras. Detta gäller även insatser för att öka kunskaper i vårdsvenska och data. Insatserna ska också följas upp.

Vid extern rekrytering ska inflödet stoppas av medarbetare som saknar utbildning enligt kompetenskrav till tjänster som är tillsvidare

För att attrahera framtida medarbetare inom omsorgsyrkena behövs ett ökat samarbete mellan förvaltningen och utbildningsanordnare som utbildar till dessa yrken. I detta ingår särskilt att skapa en välfungerande praktksamordning samt marknadsföring av förvaltningens verksamheter.

Samarbeten ska även ske med grundskolor i syfte att skapa intresse för omsorgsyrkena liksom med universitet och högskolor för att attrahera blivande sjuksköterskor, handläggare och chefer.

I syfte att utveckla och behålla medarbetare kommer karriärvägar inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning att utarbe-

2015-02-10

Dnr von/2015:2

tas. I detta ingår att beakta frågan om hur förvaltningen ska ta tillvara och behålla spetskompetens.



2015-01-22

Dnr von/2015:2

Referens  
Sebastian Klun

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## Reviderad kompetensförsörjningsstrategi

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens förslag till reviderad strategi för kompetensförsörjning.

### Sammanfattning

Behovet av och efterfrågan på vård- och omsorgsinsatser kommer att växa i framtiden. Därmed ökar behovet av utbildad omsorgspersonal samtidigt som det råder svårigheter att attrahera och rekrytera dessa grupper. Dessutom kommer medarbetare som går i pension att behöva ersättas.

Kartläggning av kompetensnivån bland medarbetare ska ske regelbundet och systematiskt vad gäller såväl grundnivå som identifiering av spetskompetens.

Fortsatta kompetensutvecklingsinsatser som avser grundkompetens bland omsorgspersonal ska prioriteras. Detta gäller även insatser för att öka kunskaper i vårdsvenska och data. Insatserna ska också följas upp.

Vid extern rekrytering ska inflödet stoppas av medarbetare som saknar utbildning enligt kompetenskrav till tjänster som är tillsvidare

För att attrahera framtida medarbetare inom omsorgsyrkena behövs ett ökat samarbete mellan förvaltningen och utbildningsanordnare som utbildar till dessa yrken. I detta ingår särskilt att skapa en välfungerande praktiksamordning samt marknadsföring av förvaltningens verksamheter.

Samarbeten ska även ske med grundskolor i syfte att skapa intresse för omsorgsyrkena liksom med universitet och högskolor för att attrahera blivande sjuksköterskor, handläggare och chefer.

I syfte att utveckla och behålla medarbetare kommer karriärvägar inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning att utarbetas. I detta ingår att beakta frågan om hur förvaltningen ska ta tillvara och behålla spetskompetens.

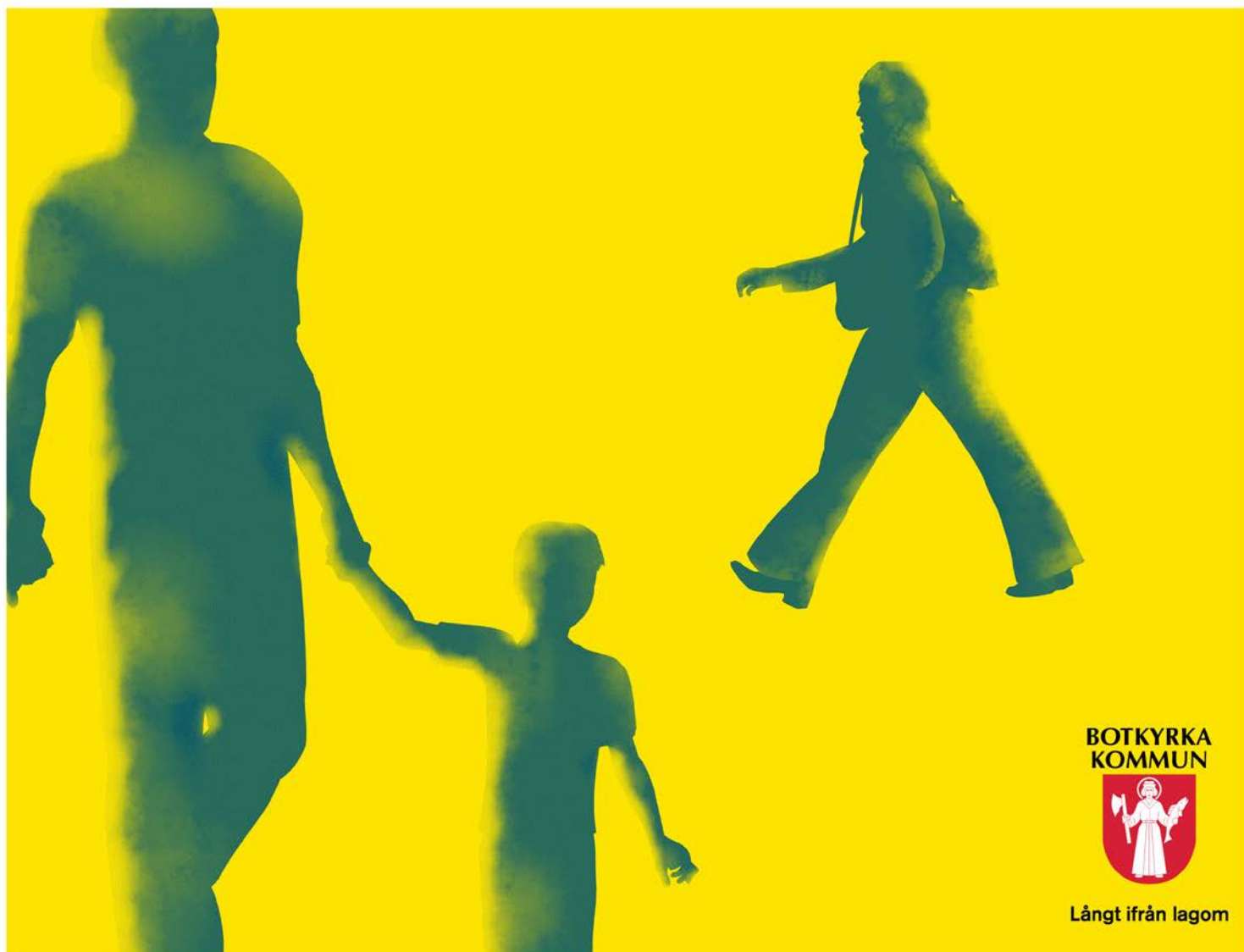
Anne Lundkvist  
Vård- och omsorgschef

**LÅNGT  
IFRÅN LAGOM**

# Strategi för kompetensförsörjning

Vård- och omsorgsförvaltningen

2015-01-16



2015-01-16

## Inledning

Denna kompetensförsörjningsstrategi är en reviderad version av den som antogs av vård- och omsorgsnämnden i november 2011.

De huvudsakliga ändringar som har gjorts i denna version är:

- arbetet med kompetenskartläggning av omsorgspersonal och chefer har skett och ska ske mer systematiskt och regelbundet
- införande av arbete med rutiner för hur praktikanter ska tas emot och följas upp
- arbete har påbörjats med hur förvaltningen ska behålla och utveckla medarbetare, i detta ingår exempelvis att identifiera karriärvägar
- pågående titulaturändring inom omsorg om personer med funktionsnedsättning
- löpande kompetensutvecklingsinsatser för att säkerställa att all omsorgspersonal på sikt besitter grundkompetens

Vi är närmare totalt 1 900 medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen, varav 1 040 är tillsvidareanställda. Av dessa är ca 90 % omsorgspersonal och resterande medarbetare har lednings-, administrativa- eller handläggarfunktioner. Medelåldern har ökat något det senaste året och ligger idag på 45 år. Av våra medarbetare är 84% kvinnor och 16% män.

Tillsammans arbetar vi för att äldre och personer med funktionsnedsättning ska ha en trygg och stimulerande livssituation dygnet runt!

Våra verksamhetsområden är äldreomsorg, omsorg om personer med funktionsnedsättning och myndighetsutövning.

Till äldreomsorg hör hemtjänst, vård- och omsorgsboende, kost- och måltid, rehabilitering, dagverksamhet, hälso- och sjukvård.

Bostad med särskild service, personlig assistans, ledsagning, korttidshem, boendestödsteam, servicebostäder, anhörigstöd, mötesplatser, kontaktperson samt avlösning rymmer inom omsorg om personer med funktionsnedsättning.

Inom myndighet ingår handläggning enligt SoL och LSS, bostadsanpassning, avgiftshandläggning och boendesamordning.

Till kärnverksamheten är förvaltningscentrala stödfunktioner knutna. Geografiskt finns våra verksamheter lokaliserade över hela kommunen.

2015-01-16

## **Förutsättningar för kompetensförsörjning**

### **Framtidens krav**

Medborgarna ställer allt större krav på service som förväntas vara alltmer individuellt anpassad och politiken har en tydlig målbild av vad förvaltningens verksamheter ska uppnå.

I nämndens ettårsplan 2015 har vi mål såsom till exempel; ”Botkyrkas äldre lever ett mer aktivt liv och får den vård och omsorg de behöver”, Botkyrkaborna är friskare och mår bättre, ”våra brukare får en högkvalitativ vård, omsorg och service”

Att vi har medarbetare ute i våra verksamheter som har rätt kompetens är en viktig faktor för att nämndens mål ska uppnås.

Staten ställer allt högre krav på våra verksamheter genom nationell värdegrund, nationella riktlinjer för demens och andra riktlinjer och lagändringar.

Det innebär att vi måste utveckla våra vård- och omsorgsinsatser genom till exempel ändrande arbetssätt och förändrad kompetens.

Behovet av och efterfrågan på vård och omsorg kommer att växa i framtiden. För det talar såväl den demografiska som medicintekniska utvecklingen. Det blir därför allt viktigare för oss att ha medarbetare med rätt kompetens som kan möta framtida utmaningar och bidra till en hållbar utveckling.

Socialstyrelsen ställer krav på att arbetsgivaren regelbundet och systematiskt kartlägger medarbetarnas kompetens. I dag finns rutiner som behöver utvecklas. Till detta behövs ett fungerande system för kontroll och uppföljning. En kompetensmodul ska införas i kommunens lönesystem under år 2015.

Med stor sannolikhet kommer det bli nödvändigt att modernisera utbildningsinsatser och utveckla olika kanaler för att förmedla kompetens. Att gå ifrån lärarledda utbildningar till mer webbaserade, e-learning, för att öka tillgängligheten av kompetensutveckling.

### **Kompetenskrav bland omsorgspersonal och chefer**

Grundkompetensen för all omsorgspersonal inom äldreomsorgen ska motsvara gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram. För personal inom funktionsnedsättningsområdet gäller utbildning motsvarande gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram, gpu/ppu eller barn och fritidsprogrammet.

2015-01-16

Detta har sin grund i socialstyrelsens allmänna råd SOSF 2014:2 där rekommendationer framgår om lämplig utbildning bland personal inom funktionsnedsättningsområdet. I SOSF 2011:12 framgår lämplig utbildning bland personal inom äldreomsorgen.

När det gäller chefer inom funktionsnedsättningsområdet som leder grupp- bostäder framgår även i socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om bostad med särskild service etc. (SOSFS 2002:9), att den som leder dessa verksamheter ska ha en relevant högskoleutbildning.

Relevant högskoleutbildning gäller också för andra chefsbefattningar inom förvaltningen.

### **Fortsatta behov av kompetensutvecklingsinsatser**

För att vi ska vara framgångsrika i vårt dagliga arbete och kunna bemöta brukarna på bästa möjliga sätt ställer det krav på adekvat kompetens bland våra medarbetare. Det finns medarbetare som saknar grundläggande kompetens varför vi under de kommande åren behöver arbeta med fortsatta kompetensutvecklingsinsatser.

Idag har flera av våra medarbetare bristande kunskaper i svenska språket, vilket gör att de har svårigheter att klara av sitt arbete samt att ta till sig information. Det pågår ett språkutvecklingsprojekt på Tumba vård- och omsorgsboende i syfte att höja kompetensen hos omsorgspersonalen när det gäller språk- och datakunskaper kopplade till arbetets uppgifter såsom exempelvis social dokumentation och genomförandeplaner. Projektet syftar till att ta fram en metod för att arbeta med språkutveckling inom hela förvaltningen.

### **Rekryteringsläget**

Det råder idag svårighet att rekrytera undersköterskor, boendestödjare och personliga assistenter motsvarande förvaltningens kravprofil. En anledning kan vara ett minskat intresse bland ungdomar att söka sig till gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram. Bland elever som har gått programmet söker sig många troligtvis till landstinget och privata vårdgivare eller studerar vidare till annat yrke. Svårigheter råder också att rekrytera legitimerade sjuksköterskor.

Antalet medarbetare som arbetar som undersköterska, boendestödjare eller med personlig assistans som går i pension kommer att vara cirka 18 personer per år under de närmaste åren fram till 2018. Detta samtidigt som beho-

2015-01-16

vet av äldreomsorg och omsorg för personer med funktionsnedsättning kommer att öka enligt vård- och omsorgsförvaltningens framtidsplan 2014-2017.

Enligt personalprognosen som togs fram av ekonomienheten gällande perioden 2014-2016 ser vi en fortsatt brist på sjuksköterskor och en ökad brist på undersköterskor. Det råder också svårigheter att rekrytera högre chefer och till vissa specialistfunktioner.

### **Behov av kompetensutveckling**

Utifrån nuvarande och framtidens krav är behovet av kompetensutveckling väldigt omfattande bland undersköterskor, personliga assistenter samt boendestödare.

Under år 2012 genomfördes en övergripande kompetenskartläggning bland tillsvidareanställda medarbetare som arbetar som undersköterska, vårdbiträde, personlig assistent och boendestödare. Denna har reviderats under år 2014. Med hänsyn till dessa kan förvaltningen konstatera att kompetensförbättringsinsatser måste ske för att bidra till:

- formell grundkompetens bland undersköterskor, boendestödare och personliga assistenter och enhetschefer
- språkutveckling och datakompetens för dem som saknar svenska som modersmål och till de medarbetare som har läs- och skrivsvårigheter
- kunskap om innebörden av olika funktionsnedsättningar, åldrande och personer med demenssjukdom

Vi ser vidare att även medarbetare med specialistkompetens (sjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster m.fl.) behöver kompetensutvecklas. Detta för att bättre möta brukarnas behov och framtida krav och därigenom bidra till ökad kvalitet.

För att upprätthålla en lärande organisation behöver vi utveckla den interna kompetensöverföringen.



2015-01-16

## **Strategiska handlingsvägar för att säkerställa kompetensförsörjning**

Vi behöver systematiskt och fokuserat arbeta för att förbättra kompetensen bland våra medarbetare och chefer för att på bästa sätt kunna tillgodose brukarnas behov och krav. Att säkerställa förvaltningens kompetensförsörjning leder även till att vi blir mer attraktiva som arbetsgivare.

Inom omsorg om personer med funktionsnedsättning pågår ett arbete med titulaturändring för omsorgspersonal. Detta enligt beslut i vård- och omsorgsnämnden 2014-06. Arbete med titulaturbyte pågår på flera håll i landet och i Södertörnskommunerna. Syftet med titulaturbytet är bland annat att höja kvalitet för brukarna, rusta verksamheterna för kommande rekryteringsbehov, nå en enhetlig titel för verksamhetsområdet, skapa en tydligare yrkesidentitet samt att påverka utbildningsanordnare om innehåll i utbildningar. Medarbetare med formell kompetens enligt socialstyrelsens riktlinjer kommer från 2015-01 att tituleras ”stödassistent”. Medarbetare som saknar adekvat kompetens kommer att behålla den nuvarande titeln.

Vi behöver ta fram olika typer av utbildningsinsatser utifrån ett effektivitets- och kostnadsperspektiv. Ett möjligt utbildningssätt kan vara e-learning. Vidare ser vi följande strategiska handlingsvägar för att säkerställa förvaltningens kompetensförsörjning:

### **Attrahera framtida medarbetare**

- Samarbeta med gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram samt barn- och fritidsprogram, erbjuda praktikplatser, vara delaktiga i lokala programråd mm.
- Samarbeta med grundskolan i syfte att skapa intresse för vårdyrket.
- Delta på rekryteringsmässor.
- Hitta samarbetsytor med olika lärosäten för praktikförsörjning som på sikt leder till att medarbetare anställs hos oss.
- Etablera kontakter med lärosäten för att ta del av den senaste forskningen och höja kvalitén inom vården.
- Utveckla arbetet med kompetensfrågor genom vår centrala kompetensstrategigrupp
- Förankra och arbeta utifrån beslutad handlingsplan för praktik och feriearbete i förvaltningen
- Marknadsföra vård- och omsorgsförvaltningen på skolor som utbildar till undersköterska, boendestödjare samt personlig assistent
- Tydliggöra utvecklingsmöjligheter i form av möjlighet att kunna utnyttja sin spetskompetens som förvaltningen behöver

2015-01-16

### **Rekrytera kompetenta medarbetare**

- Vid extern rekrytering endast anställa personliga assistenter, boendestödjare och undersköterskor som har gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram/barn- och fritidsprogrammet, gpu/ppu eller motsvarande.
- Framtagna riktlinjer och rutiner för rekrytering ska följas.
- Endast rekrytera chefer som motsvarar kravprofilen.
- Använda oss av kompetensbaserad rekryteringsmetod i samband med rekrytering
- Förbättra bevakningen av visstidsanställningar för att motverka ofrivilliga rekryteringar där bristande kompetens råder.
- Även vid anställning av timvikarier strävar vi efter att anställa medarbetare med formell kompetens
- Vara tydliga med våra kompetenskrav för att arbeta inom våra verksamhetsområden.

### **Introducera nya medarbetare**

- Öka förståelsen och kunskapen om helheten, se sammanhanget i sitt uppdrag, genom verksamhetsinriktad och förvaltningsspecifik introduktion.

### **Utveckla befintliga medarbetare**

- Validering och kompletterande utbildning till gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram- eller barn- och fritidsprogram.
- Kompetensutveckla enhetschefer till adekvat högskoleutbildning utifrån upprättad individuell plan där ansvarsroller tydligt framgår.
- Delta i utbildningar inom forum Carpe för chefer och medarbetare inom funktionsnedsättningsområdet. Utvärdera pågående språkutvecklingsprojekt på Tumba vård- och omsorgsboende
- Erbjud fortsatta verksamhetsinriktade kurser, så som t ex grundkurs i ergonomi och förflyttningskunskap, brandutbildning, ABC grundläggande första hjälpen.
- Ge riktade utbildningsinsatser om olika funktionsnedsättningar, åldrande och personer med demenssjukdom.
- Ge grundläggande kunskaper om utvecklingsstörning och autismspektrumstörningar till berörda medarbetare. Även arbetsmetoder och metodik behöver ingå.
- Säkerställa att individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas och genomförs.
- Identifiera och utarbeta karriärvägar inom äldreomsorgen och omsorg om personer med funktionsnedsättning, i detta ingår att beakta frågan om hur förvaltningen ska tillvara och behålla spetskompetens

2015-01-16

### **Motivera medarbetare**

- Säkerställa att lönebildning och en god lönestruktur används som ett viktigt styrmedel för ökad kvalitet och verksamhetsutveckling samt för att behålla kompetenta medarbetare.
- Tydliggöra kopplingen mellan utbildning, prestation och lön.

### **Avsluta/Omställa**

- Ta ställning till hur vi ska hantera medarbetare som inte lever upp till kompetenskravet och inte heller är beredd att kompetensutveckla sig.
- Se över olika handlingsvägar för medarbetare med visstidsanställningar som kan komma att beröras av införandet av rätt till önskad sysselsättningsgrad.

### **Framgångsfaktorer**

För att vi ska kunna lyckas nå det resultat som önskas förutsätter det att:

- Strategin är väl känd och efterlevs inom förvaltningen.
- Resurser till utbildningsinsatser, vikariekostnader m.m. finns genom bland annat medel ur kommunens kompetensfond.
- Handlingsalternativ är väl prioriterade, planerade och organiserade i en årlig plan.
- Styrgrupp/förvaltningschefens ledningsgrupp och samverkansgrupp följer arbetet.
- Vi har fungerande chefsstöd.

### **Prioriteringar**

Huvudlinjen i vårt arbete är att:

1. Stoppa inflödet av medarbetare som saknar utbildning enligt kompetenskrav till tjänster som är tillsvidare vid extern rekrytering.
2. Fortsätta genomföra utbildningsinsatser för att säkra grundkompetensen bland omsorgspersonalen
3. Löpande kartlägga kompetensnivån bland medarbetare och chefer
4. Identifiera viktiga spetskompetenser bland medarbetare
5. Upprätta årlig handlingsplan och hålla fast vid den.
6. Kartlägga framtida kompetensbehov