

Rekryterings-/kompetensförsörjningsplan för vård- och omsorgsförvaltningen 2017

Datum: 2017-04-07
Dnr: VON/2017:28-027
Handläggare: Jessica Svärd

Godkänd av vård- och omsorgsnämnden 2017-04-28, § 45

Innehåll

Inledning och vision/mål Varför är strategisk kompetensförsörjning viktigt	3
Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen	3
Externt perspektiv	4
Stora jobbmöjligheter för undersköterskor och sjuksköterskor	5
Internt perspektiv	6
Jämställdhet och jämlikhet.....	6
Nuläge	7
Analys	11
Personal.....	12
Utbildning	12
Sjukfrånvaro.....	12
Bemanning	12
Grupper som är svåra att rekrytera.....	12
Behålla och utveckla medarbetare.....	13
Mål för kompetensförsörjningen	13
Åtgärder/handlingsplan	14
Uppföljning	16

Inledning och vision/mål

Varför är strategisk kompetensförsörjning viktigt

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för, liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring. Vision 2025.

För att kunna ge den omsorg och vård som kommuninvånarna efterfrågar behöver Vård- och omsorgsförvaltningen arbeta för att rekrytera och behålla personal. Fram till 2030 kommer antalet brukare att öka samtidigt som flera aktörer konkurrerar om samma personal.

Enligt vård- och omsorgsförvaltningens beräkningar kommer antalet brukare fram till 2030 öka med ca 800 stycken om befolkningstillväxten är c +1 procent. (Underlag för samhällsplanering för vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde på längre sikt med horisontår 2030).

Brukarnas behov av insatser kan förändras över tid då trenderna tyder på att fler personer till exempel får sämre psykisk hälsa och fler äldre bor hemma längre. Vård- och omsorgsförvaltningen ska utveckla användandet av välfärdsteknologi samtidigt som nationella riktlinjer och regler för vård- och omsorgsarbetet blir tydligare. Utvecklingen i arbetet ställer krav på att vård- och omsorgsförvaltningen anpassa verksamheten utifrån aktuella förutsättningar och på att arbeta med strategiskt med individuell kompetensutveckling. Individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens är viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare.

Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen

Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen är att analysera organisationens befintliga kompetens och därigenom tydliggöra kommande kompetensbehov vilka behov av kompetensutveckling befintliga medarbetare har för att kunna nå verksamhetens mål på kort och lång sikt.

Kompetensförsörjningsplanen beskriver de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven. Det kan till exempel handla om hur organisationen attraherar och rekryterar nya medarbetare, strategier för kompetensutveckling för att utveckla, behålla och avveckla medarbetare.

Rekryterings- och kompetensförsörjningsplanen innehåller följande:

- Beskrivning av nuläge
- analys av framtida utveckling
- planering av kompetensförsörjning på kort- och lång sikt

Externt perspektiv

Idag arbetar ungefär en halv miljon människor i Sverige med vård och omsorg. Många av dem uppnår pensionsålder under den närmaste tioårsperioden. Om inga förändringar görs i arbetssätt och bemanning, kommer det att behövas ungefär 233. 000 nya medarbetare i vården och omsorgen – kommuner, landsting/regioner samt privata utförare – fram till år 2023. Ungefär 60 procent av det totala behovet beror på pensionsavgångar. Övriga 40 procent, cirka 90 000, beror på en ökad efterfrågan på vård och omsorg till följd av att andelen yngre och äldre i befolkningen ökar. Denna prognos bygger i huvudsak på demografisk utveckling, befolkningens behov av välfärdstjänster och kommande pensionsavgångar¹.

Rekryteringsbehovet kommer naturligtvis även att påverkas av en rad andra faktorer som ökad globalisering, konjunkturförändringar och ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Det kan också handla om nya sätt att arbeta och organisera arbete, IT-utveckling, nya kommunikationsmöjligheter och nya läkemedel. Mer exakta effekter på rekryteringsbehovet för olika yrkesgrupper är därför svåra att beräkna. Detta är således en bedömning av utvecklingen av rekryteringsbehoven, ingen exakt prognos.

TABELL 1. Rekryteringsbehov total inom vård och omsorg 2013-2022*

	Anställda 2013	Anställda 2022	Pensioneringar 2013-2022	Rekryteringsbehov 2013-2022
Totalt	520 000	607 000	146 000	233 000
Kommuner	299 000	360 000	83 000	144 000
Landsting	221 000	247 000	63 000	89 000

*I kommuner, landsting/regioner och privata utförare

För landstinget ingår det i denna summering fler yrken än i den tidigare versionen av rapporten som publicerades i april 2014, samt att summeringen gjordes på avrundade tal för respektive yrkesgrupp. Här är totalsiffran avrundad till närmsta 1000-tal.

¹ SCB:s befolkningsprognoser och SKL:s personalstatistik

Stora jobbmöjligheter för undersköterskor och sjuksköterskor

Välfärdens arbetsgivare behöver rekrytera de bästa medarbetarna för att kunna erbjuda vård och omsorg av högsta kvalitet. Yrkesgrupper med särskilt goda utsikter att få jobb de närmaste åren är undersköterskor och sjuksköterskor.

Mer än en fjärdedel av dagens undersköterskor och vårdbiträden kommer att uppnå pensionsålder under prognosperioden. Många arbetsgivare ersätter vårdbiträden som går i pension med undersköterskor eller motsvarande². Det innebär mycket goda jobbsikter för undersköterskor på några års sikt, särskilt i glesbygdsområden.

Både *grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor* kommer att ha god arbetsmarknad. Särskilt goda framtidsutsikter har sjuksköterskor med inriktning mot intern medicin och/eller kirurgi, psykiatri, anestesi, intensivvård samt distriktsjuksköterskor, barnsjuksköterskor och barnmorskor. Behovet kommer att variera mellan verksamheter och landsting.

Enligt SCB:s utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Östra Mellansverige 2025³ kommer det att bli brist på utbildade arbetsterapeuter, fysioterapeuter, specialistsjuksköterskor och vård- och omsorgsutbildade. Utvecklingen pekar på fortsatt eller tilltagande brist inom dessa områden. Efterfrågan på personer med vård- och omsorgsutbildning på gymnasienivå beräknas öka med cirka 20-25 procent. En orsak är att fler inom branschen förväntas ha vård- och omsorgsutbildning samt att äldreomsorgen beräknas öka med 25 procent i Östra Mellansverige. Här finns det på sikt risk för kompetensbrist trots att pensionsavgångarna är måttliga. Efterfrågan på grundutbildade sjuksköterskor beräknas öka med 25 % i Stockholmsområdet och 10 % i Östra Mellansverige. De flesta nyutbildade undersköterskor kommer från Komvux eller från arbetsmarkandsutbildningar. Tillgången på sjuksköterskor kommer att öka under perioden 2020-2025, vilket gör att bristen kommer att mildras något. På sikt kommer tillgången på fysioterapeuter att öka i Sörmland samtidigt som också efterfrågan ökar.

I Katrineholm är det fler unga som väljer att studera vård- och omsorgsprogrammet än i övriga länet.

TABELL 2. Rekryteringsbehov för några yrkesgrupper i vård och omsorg 2013-2022

Personalgrupp	Anställda 2013	Anställda 2022	Pensioneringar 2013-2022	Rekryteringsbehov 2013-2022
Undersköterska/vårdbiträde*	257 000	310 000	76 000	129 000
Sjuksköterska*	97 000	110 000	25 000	38 000
Läkare	34 000	38 000	8 000	12 000
Personlig assistent	22 000	26 000	5 000	9 000
Socialsekreterare	25 000	29 000	5 000	9 000
Vårdadministratör	17 000	19 000	7 000	9 000
Biomedicinsk analytiker	7 000	8 000	2 000	3 000
Arbetsterapeuter	4 000	5 000	1 000	2 000
Fysioterapeut/sjukgymnast	7 000	8 000	1 000	2 000

* Yrkesgrupp inom både kommuner och landsting

²Till exempel skötare och boendestödare

³ SCB:s utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Östra Mellansverige 2025

Internt perspektiv

För att vård- och omsorgsförvaltningen ska kunna rekrytera rätt medarbetare måste kommunen och förvaltningen vara attraktiva arbetsgivare. Arbetsmiljön måste vara god för att potentiella medarbetare ska söka sig till förvaltningen. Detta handlar bland annat om att använda kompetens på rätt sätt, locka nya grupper till jobben, utveckla användandet av välfärdsteknologi, arbeta med kompetensutveckling samt skapa förutsättningar att göra karriär inom kommunen. Hur bra kommunen och förvaltningen är på att använda dessa strategier påverkar hur många medarbetare som behöver rekryteras och vilken kompetens medarbetarna behöver.

Jämställdhet och jämlikhet

Vård och omsorgsyrkerna är kvinnodominerade vilket bland annat innebär att yrkena av tradition har lägre betalt än mansdominerade yrken och chefer inom vård och omsorg har ansvar för fler medarbetare än chefer i mansdominerade yrken.

Den chef som har flest antal medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen har under hösten 2016 ansvar för cirka 60 medarbetare exklusive vikarier. För att förbättra situationen för förvaltningens enhetschefer ska ett chefsled försvinna 1 maj 2017 och fler enhetschefer anställas. Detta innebär att förvaltningen kommer minska antalet anställda per chef, men cheferna kommer ändå ansvara för stora arbetsgrupper.

Genom att anställa fler chefer som ansvarar för mindre arbetsgrupper kan chefsyrket bli mer attraktivt och chefernas arbetsmiljö kan förbättras. Om vård- och omsorgsförvaltningen kan behålla cheferna längre kan verksamhetens utveckling bli mer stabil och långsiktig.

Nuläge

Vård- och omsorgsförvaltningen kommer att utöka verksamheten fram till 2030. Utökning av verksamhet, pensionsavgångar och personalomsättning beräknas ge följande behov av rekrytering:

Bedömning av kompetensförsörjningsbehov

	Anställda personer	Bedömt behov av anställda			Pensioneringar			Övrig personalomsättning			Rekryteringsbehov		
		1 dec 2016	1 dec 2017	2020	2030	2017-2018	2017-2020	2017-2030	2016-2017	2016-2020	2016-2030	2017-2020	2016-2020
Vård- och omsorgsförvaltningen	1 088	1 139	1 246	1467	50	110	296	81	169	272	182	437	947
Ny gruppbostad		6										6	0
Ny servicebostad		6	2									8	0
Nytt äldreboende			96	60									
Nytt vårdboende ssk, rehab, sjukgymnast			9	5									
Utökning larmpatrull natt		9										9	0
Bemanning i hemtjänsten		26											
Utökning utifrån föreskrifter		4											
Utökning hemtjänst ökat behov*				45									
Utökning funktionshinderområdet ökat behov*				66									
Utökning övrigt ökat behov*				45									

*Beräkning hämtat från underlag till Case 2030. Räknat på 1procents befolkningstillväxt.

Utökningen av personal mellan 2016-2020 är beräknad utifrån att vård- och omsorgsförvaltningen kommer att:

- bygga ett nytt äldreboende
- bygga nya service- och gruppbostäder
- öka bemanning i hemtjänst

Personalomsättning vård- och omsorgsförvaltningen

	Anställda 1 dec 2012	Antal som slutat på egen begäran 2013	Andel som slutat på egen begäran 2013	Anställda 1 dec 2013	Antal som slutat på egen begäran 2014	Andel som slutat på egen begäran 2014	Anställda 1 dec 2014	Antal som slutat på egen begäran 2015	Andel som slutat på egen begäran 2015	Anställda 1 decem ber 2015	Antal som slutat på egen begäran 30/9 2016	Andel som slutat på egen begäran 30/9 2016	Andel som slutat på egen begäran , genomsnitt 2013-2015
Total förvaltningen	1 106	74	6,7%	1 096	80	7,3%	1 098	84	7,7%	1 174	87	7,4%	7,3%
Biståndshandläggare, handläggare LSS, färdtjänst/biståndshandläggare, boendesamordnare/bedömningsjuksköterska	12		0,0%	14		0,0%	14	6	42,9%	13	7	53,8%	21,4%
Distriktssköterskor	9		0,0%	18	2	11,1%	18	2	11,1%	14	4	28,6%	11,1%
Sjuksköterskor	46	3	6,5%	33	5	15,2%	35	11	31,4%	34	5	14,7%	23,3%
Undersköterskor	523	30	5,7%	539	30	5,6%	550	28	5,1%	554	31	5,6%	5,3%
Enhetschefer	34	3	8,8%	27	6	22,2%	27	8	29,6%	35	9	25,7%	25,9%
Områdeschefer	3	1		9	1	11,1%	8		0,0%	5		0,0%	5,6%
Arbetssterapeuter				10	2	20%	13	0	0,0%	11	4	36,4%	18,8%
Fysioterapeuter				10	1	10%	12	1	8,3%	14	4	28,6%	15,6%

Under 2017-2018 bedöms vård- och omsorgsförvaltningen behöva anställa 184 personer på grund av utökning i verksamheten, pensionsavgångar och personalomsättning. Personalomsättningen på förvaltningen är hög inom vissa yrkeskategorier. Chefer och sjuksköterskor är till exempel mer benägna att avsluta sin anställning än undersköterskor. Detta gör det viktigt att titta på personalomsättningen i enskilda grupper och analysera de bakomliggande orsakerna.

Pensionsavgångar						
yrkeskategori	Antal anställda	2018	2019	2020	2021-2025	2026-2030
Undersköterska	359	7	6	11	44	59
Habiliteringsassistent	166	6	3	7	20	30
Undersköterska i hemtj	86	6	3	2	14	10
Personlig assistent	75	1	3	1	9	11
Undersköterska natt	70	2	2	2	12	13
Arbetshandledare	45	1	1	1	9	13
Boendestödjare	29	0	1	0	2	5
Sjuksköterska	28	0	1	0	2	2
Enhetschef	26	0	1	0	4	4
Vårdbiträde	18	0	2	1	2	1
Distriktsköterska	14	0	1	0	2	3
Handledare	10	0	1	0	3	1
Skötare	10	1	0	1	1	2
Sjukgymnast	9	1	0	0	0	1
Arbetsterapeut	8	0	0	0	0	2
Biståndshandläggare	8	0	0	0	3	1
Undersköterska pool	8	0	1	0	0	1
Vårdbiträde i hemtjänst	8	0	1	0	1	2
Ledsagare	7	0	0	0	1	3
Samordnare	7	0	0	0	1	3
Administrativ assistent	6	0	0	1	3	0
Vårdbiträde slutenvård	6	1	0	0	2	0
Administratör	5	0	0	0	0	2
Aktivitetshandledare	5	0	1	0	2	1
Kvalificerad Boendestöd	5	0	0	0	0	0
Områdeschef	5	0	0	0	1	2
Handläggare LSS	4	0	1	0	0	1
Receptionist	4	0	0	0	2	0
Sjuksköterska natt	4	0	0	0	0	1
IT-samordnare	3	0	0	0	1	0
Utredare	3	0	0	0	1	0
Vårdbiträde natt	3	0	0	0	1	0
Anhörigkonsulent	2	0	0	0	0	0
Avdelningschef	2	0	1	0	1	0
Distriktsarbetsterapeut	2	0	0	0	1	1
Ekonom	2	0	0	0	0	0
Personlig ombud	2	0	0	0	0	0
Ekonomibiträde	2	0	0	0	0	0
1:e LSS-Handläggare	1	0	0	0	0	0
Anhörigstödjare	1	0	0	0	1	0
Arbetsterapibiträde	1	0	0	0	0	0
Assistent	1	0	0	0	0	0
Boendesam/Bedömningssjk	1	0	0	0	0	0
Demenssjuksköterska	1	0	1	0	0	0
Ekonomiassistent	1	0	1	0	0	0

Pensionsavgångar						
yrkeskategori	Antal anställda	2018	2019	2020	2021-2025	2026-2030
Enhetschef/Sjukskötchef	1	0	0	0	1	0
Fritidsassistent	1	0	0	0	0	1
Handl Bostadsanpassning	1	0	0	0	0	1
Kulturarbetare	1	0	0	0	0	1
Köksbiträde/Vårdbiträde	1	0	1	0	0	0
Ledsagare/Avlösare	1	0	0	0	0	1
Lokalvårdare	1	0	0	0	0	1
Metodhandledare	1	0	0	0	1	0
Nämndsekreterare	1	0	0	0	1	0
Personlig assistent PAN	1	0	0	0	0	0
Processledare	1	0	0	0	0	0
Rehabiliteringsassistent	1	0	0	0	1	0
Sjuksköt medans	1	0	0	0	1	0
Sjuksköt/distrikt	1	0	0	0	0	1
Undersköt/Rehabassistent	1	0	0	0	0	0
Undersköterska gruppbo	1	0	0	0	1	0
Vaktmästare	1	0	0	0	0	0
Vårdare natt	1	0	0	0	0	1
Äldrepedagog	1	0	0	0	1	0
Arbetskonsulent	1	0	0	0	0	0
Arbetskonsult/samordnare	1	0	0	0	0	0
Ekonomiadministratör	1	0	0	0	0	0
Ergonom	1	0	0	0	0	0
Fysioterapeut	1	0	0	0	0	0
Habiliteringskonsulent	1	0	0	0	0	0
Informatör	1	0	0	0	0	0
Personlig ass Kombtjänst	1	0	0	0	0	0
Säkerhetssamordnare	1	0	0	0	0	0
Utvecklingsledare	1	0	0	0	0	0
	1 092	26	33	27	153	182

De stora pensionsavgångarna beräknas ske mellan 2021-2030. Under denna period går i genomsnitt 13 undersköterskor (3 procent av antalet anställda) och fem habiliteringsassistenteter (3 procent av antalet anställda) per år. Bland arbetshandledarna är det cirka 49 procent som går i pension mellan 2021-2030. Detta är lite mer än två personer per år. Bland sjuksköterskorna är det en sjuksköterska som går i pension år 2019 och fyra sjuksköterskor som går i pension mellan 2021-2030. Bland cheferna är det 38 procent som går i pension mellan 2021-2030.

Analys

Demografi

Ålder/år	2015	2020	2025	2030	2033
65-69	2 177	2 080	2 018	2 075	2 124
70-74	1 943	2 021	1 948	1 904	1 907
75-79	1 250	1 734	1 815	1 770	1 757
80-84	991	1 018	1 422	1 502	1 498
85-89	711	672	703	999	1 067
90-94	319	332	322	343	390
95~	82	94	102	102	105
80~	2 103	2 116	2 549	2 846	3 060
Totala befolkningen	33 019	33 426	33 797	34 146	34 200

Enligt kommunens befolkningsmål

I översiktplanering finns ett scenario med 1 % befolkningsökning per år. Det skulle för gruppen 80 år och äldre år 2030 innebära en ökning med 800 personer i jämförelse situationen år 2014. Enligt SCB:s prognos skulle ökningen bli 600 personer.⁴

Antal brukare och hemtjänsttimmar⁵

Brukare/platser/timmar	2013	2020	2025	2030
Brukare särskilt boende	359	389	484	571
Hemtjänsttimmar	23 771	25 773	32 103	37 822
Brukare funktionshinderområdet	383	478	541	612

Antalet brukare förväntas att öka. Fler äldre får också demensdiagnos vilket ställer högre krav på verksamhetens bemanning och kompetens. Ökat antal demensdiagnoser innebär även ett ökat behov av demensplatser på särskilt boende.

Kommunen planerar att bygga ett särskilt boende för äldre som beräknas vara klar i slutet av 2019. Det kommer att finnas 96 lägenheter på boendet. Enligt beräkningen i Case 2030 behöver kommunen 168 nya platser på särskilt boende för äldre mellan 2020-2030. Efterfrågan på plats på särskilt boende för äldre varierar över året. Det är få personer som inte får sina beslut verkställda inom tre månader och dessa personer har ofta tackat nej till det första erbjudande om boende som de fått. Kommunen måste från 2018 snabbare kunna ta emot äldre och personer med psykisk funktionsnedsättning från sluten vården. Detta innebär att behovet av korttidsplatser för målgrupperna ökar.

Inom funktionshinderområdet byggs en gruppbostad och en servicebostad som beräknas vara klart under 2018. Det pågår en inventering för att tydliggöra behovet av fler särskilda boenden för funktionshinderområdet.

⁴ Boendestrategi för äldre i Katrineholms kommun 8 Kommunstyrelsens handling nr 22/2014)

⁵ Bakgrundsunderlag Underlag för samhällsplaneringen för vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde på längre sikt med horisontår 2030 (VON/2012:23-011

Personal

I Katrineholms kommun har cirka 27 procent av medborgarna en eftergymnasialutbildning. Detta är lägre än genomsnittet i både länet (31 procent) och landet (40 procent). Fler kvinnor (33 procent) än män (21 procent) har eftergymnasialutbildning i Katrineholm.⁶

Vidare är andelen äldre och andel personer med funktionsnedsättning högre i Katrineholm än genomsnittet i landet. Personer med invandrabakgrund är en resurs för vård- och omsorgsförvaltningen när omsorgen och vården ska anpassas till ett mångkulturellt samhälle där språk- och kulturkompetenser efterfrågas.

Utbildning

I kommunen är det många unga som väljer att utbilda sig på vård- och omsorgsprogrammet. Detta är unikt för Katrineholm. För att kunna bemanna utifrån verksamhetens behov kommer vård- och omsorgsförvaltningen behöva rekrytera vikarier som inte är utbildade undersköterskor. Vård- och omsorgsförvaltningen har ett utvecklat samarbete med gymnasieutbildningarna och högskolan gällande praktikplatser för undersköterskor och hälso- och sjukvårdspersonal.

Sjukfrånvaro

Vård- och omsorgsförvaltningen har hög sjukfrånvaro. Om frisknärvaron ökar blir det lättare för förvaltningen att bemanna. Genom att säkerställa en god arbetsmiljö kan personer med efterfrågad kompetens välja att arbeta i Katrineholms kommun.

Bemanning

Enligt Socialtjänstlagen och Lagen om särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade måste kommunen bemanna verksamheten utifrån brukarnas individuella behov. Trenden visar på att fler personer får demenssjukdom. Detta gör det rimligt att anta att kommunen på sikt behöver öka personaltätheten ytterligare.

Katrineholms kommun kommer år 2017 införa *Heltid som norm* vilket innebär att alla medarbetare ska ha en heltidsanställning, med möjlighet att arbeta deltid. Införandet av *Heltid som norm* skapar möjligheter att frigöra resurser inom organisationen som kan användas där det behövs. Detta kräver planering och en välfungerande pool- och vikariesamordning. Vård- och omsorgsförvaltningen kommer alltid att behöva timvikarier och sommarvikarier. För att de ska klara arbetet och få en bra bild av kommunen som arbetsgivare är det viktigt att vård- och omsorgsförvaltningen ger vikarierna en god introduktion.

Grupper som är svåra att rekrytera

Redan idag har vård- och omsorgsförvaltningen svårigheter att rekrytera högskoleutbildadpersonal. Det handlar om chefer, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster, socionomer och specialister. Även om det till vissa tjänster finns sökande är urvalet från begränsat.

De stora pensionsavgångarna inom vård- och omsorgsförvaltning beräknas ske mellan 2021-2030. Men utslaget per år är det inte ett stort antal som går i pension per yrkesgrupp. För att säkra upp kompetensen är det bra om rekrytering kan ske så att medarbetarna som går i pension kan lära upp nya medarbetare.

Det har under flera år varit en utmaning att rekrytera sjuksköterskor och personalomsättningen bland dem har varit stor. Under hösten 2016 finns det svaga indikationer på att tidigare medarbetare söker sig tillbaka till kommunen för att arbeta som sjuksköterskor. Insikten om att arbetsmiljön i kommunen jämförelsevis är ganska god har bidragit till detta. För att förbättra sjuksköterskornas arbetssituation har undersköterskor anställts för att avlasta sjuksköterskorna med delegerade hälso- och sjukvårdsuppgifter. Detta har underlättat för sjuksköterskorna. Dessutom har det tillskjutits medel för att anställa ytterligare två sjuksköterskor men på grund av personalomsättningen och svårigheten att rekrytera har dessa tjänster inte kunnat tillsättas. För att klara sjuksköterskebemanningen har kommunen varit tvungen att använda hyrsjuksköterskor. Hyrpersonal är kostsamt och inte bra för kontinuiteten och för verksamhetsutvecklingen. Trenden visar på att det mellan 2020 och 2030 kommer det att bli enklare att rekrytera sjuksköterskor.

⁶ Kommunfakta 2016, Katrineholms kommun

Samarbetet med högskolorna och universiteten kan utvecklas. Samarbetet fungerar bra med sjuksköterskeutbildningarna men vård- och omsorgsförvaltningen kan bli mer proaktiva med att tidigt skapa relation och knyta studenter till sig via till exempel timvikariat och sommarjobb. Sjuköterskorna har praktik med undersköterskor under första terminen men de bör tydligt kopplas till sjuksköterskeorganisationen. Få socionomstudenter gör praktik på vård- och omsorgsförvaltningen.

Det har varit svårt att få ett brett urval av sökanden till enhetschefstjänster. När annonsering av tjänster sker i olika kanaler har urvalet blivit större. En granskning av enhetschefernas arbetsmiljö under hösten 2016 har påvisat brister och att arbetsbelastningen är för hög. Första steget att åtgärda detta är att genomföra en förändring i ledningsorganisationen 1 maj 2017. Omorganisationen innebär kortare beslutsvägar, tydligare befogenheter och att det ska bli fler enhetschefer, vilket ska att arbetsbelastningen minskar. Detta gör det möjligt för cheferna att arbeta med ett nära ledarskap.

För att klara bemanningsutmaningen ska vård- och omsorgsförvaltningen ta fram en strategi för hur ny teknik kan användas för att utveckla arbetssätten inom vård- och omsorg.

Behålla och utveckla medarbetare

För att behålla medarbetarna i organisationen måste vård- och omsorgsförvaltningen arbeta för att ha en god arbetsmiljö, minska sjukfrånvaron och kompetensutveckla medarbetarna.

För att kunna behålla befintliga medarbetare måste vård- och omsorgsförvaltningen kunna ta tillvara på talangerna. För att få dem att stanna i organisationen är det viktigt att arbeta med strategisk och individuell kompetensutveckling samt påvisa att det finns karriärmöjligheter i förvaltningen och i kommunen.

Mål för kompetensförörjningen

Vård- och omsorgsförvaltningen har följande mål gällande kompetensförsörjning:

- Rekrytera och minska personalomsättningen bland svårrekryterade yrkesgrupper.
- Ha en välfungerande pool- och vikariesamordning.
- Utveckla praktikorganisationen för att ta emot studenter inom bristyrken.
- Fånga organisationens talanger för att behålla dem i kommunen.
- Behålla befintlig medarbetare.

Åtgärder/handlingsplan

Mål

Rekrytera och minska personalomsättningen bland svårrekryterade yrkesgrupper.

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Se till att chefer ansvarar för ett rimligt antal medarbetare		VOF		
Ge chefer administrativt stöd. Detta skapar förutsättningar för nära ledarskap		VOF		
Tydliga mandat för cheferna		VOF		
Avlasta hälso- och sjukvårdspersonal med arbetsuppgifter som kan göras av ej legitimerad personal		VOF		
Skapa relation till studenter som potentiella medarbetare redan vid första terminen. Erbjud dem sommarjobb		VOF		
Marknadsföra goda exempel från organisationen		VOF		
Ta fram tydliga befattningsbeskrivningar.		VOF		
Arbeta strategiskt med kompetensbaserad rekrytering		VOF		
Marknadsföra lediga tjänster		VOF		
Erbjud mentorskap		VOF		
Utveckla de individuella kompetensutvecklingsplanerna		VOF		
Skapa delaktighet på alla nivåer i verksamhetsplaneringen som leder till personliga medarbetaröverenskommelser.		VOF		
Utveckla introduktionen för nyanställda				

Mål

Ha en välfungerande pool- och vikariebemanning.

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Skapa fungerande rutiner för att hantera heltid som norm		VOF		
Arbeta strategiskt med att rekrytera vikarier och timvikarier		VOF		

Mål

Utveckla praktikorganisationen för att ta emot studenter inom bristyrken.

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Skapa relationer med studenter som fortfarande är skrivna i Katrineholm		VOF		
Skriva praktikavtal med fler lärosäten		VOF		
Utöka antalet studenter som har praktik på vård- och omsorgsförvaltningen		VOF		
Arbeta aktivt för att ge studenter sommarvikaria		VOF		
Ta fram en plan för hur organisationen ska knyta duktiga studenter till sig		VOF		

Mål

Fånga organisationens talanger för att behålla dem i kommunen.

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Arbeta med strategisk och individuell kompetensutveckling		VOF		
Skapa tydliga karriärvägar		VOF		

Mål

Behålla befintlig medarbetare.

Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Arbeta med strategisk och individuell kompetensutveckling		VOF		
Arbeta aktivt med rehabilitering och förebygga sjukskrivningar		VOF		
Utveckla och förstärka ledarskapet		VOF		
Skapa delaktighet på alla nivåer i verksamhetsplaneringen som leder till personliga medarbetaröverenskommelser		VOF		

Uppföljning

Vård- och omsorgsförvaltningens mål och åtgärder för kompetensförsörjning kommer att integreras och följas upp i verksamhetsplaneringen.

Hur planen tagits fram

Underlag för planen har tagits fram i samband med:

- Enkätundersökning av vård- och omsorgsförvaltningens arbetsmiljö som alla medarbetare har haft möjlighet att svara på.
- Chefsmöten.
- Förvaltningens samverkansmöte med fackförbunden.

Kompetensförsörjningsplanen har sammanställts av kommunikatör och förvaltningschef.

När rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen har tagits fram har följande underlag använts:

- Personalstatistik 2016-12-31
- Sveriges viktigaste jobb i vården och omsorg dec 2014
- Strategi för kompetensförsörjning i Katrineholms kommun 2015-04-27
- Boendestrategi för äldre i Katrineholms kommun 8 Kommunstyrelsens handling nr 22/2014)
- Underlag för samhällsplaneringen för vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde på längre sikt med horisontår 2030 (VON/2012:23-011
- Kommunfakta 2016
- SCB:s utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Östra Mellansverige 2025

Göra planen känd

Den här planen kommer att förankras i ledningsgruppen vid ordinarie ledningsgruppsmöte, och bland samtliga chefer på chefsforum. Nyanställda chefer kommer att informeras om handlingsplanen vid introduktionen.