

Rapport - Kompetensförsörjning 2023

Funktionsstödsnämnden

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| Inledning | 3 |
| Sammanfattning | 4 |
| Utvärdering och måluppfyllelse föregående år | 6 |
| Kompetensgap | 8 |
| Måluppfyllelse | 10 |
| Kompetensmål | 11 |
| Risikanaly s | 13 |
| Aktivitetsplan | 15 |
| Fysioterapeut | 15 |
| Sektionschef C | 15 |
| Sjuksköterska | 16 |
| Sjuksköterska | 17 |
| Alla yrkeskategorier | 17 |

Inledning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att nämnderna vartannat år analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap. Kompetensgapet redovisas på 2–5 års sikt. Analysen görs både kvantitativt, d.v.s. hur många inom en yrkesgrupp och kvalitativt d.v.s. vilken nivå på kompetens. När kompetensgapet är identifierat upprättas kompetensmål, riskanalyser och kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapet.

Kompetensförsörjningsplanerna innehåller åtgärder inom områdena attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/motivera och avveckla. I denna rapport redovisas nämndens samlade resultat. Syftet med sammanställningen är att beskriva nämndens prognostiserade kompetensgap, identifierade risker utifrån kompetensgap och förflyttningar som gjorts samt vilka åtgärder nämnderna övergripande ska vidta. Den gemensamma bilden över nämndens utmaningar och planer underlättar och stödjer inför samarbete, prioriteringar, kommunikation och ger underlag till beslut och samverkan.

Sammanfattning

GAP-analys görs per yrkesgrupp och ska omfatta yrkesgrupper med kompetensutmaningar, yrkeskategorier som ingår i stadens tio största samt yrkeskategorier där kvalitativt eller kvantitativt kompetensgap tidigare konstaterats. Malmö stad rekommenderar utöver ovan nämnda grupper att analys även görs på chefsgrupper.

Följande yrkesgrupper ingick i 2021 års kompetensförsörjningsplan för funktionsstödsförvaltningen:

- Arbetsterapeut
- Biståndshandläggare
- Personlig assistent
- Sektionschef
- Sjuksköterska
- Stödassistent
- Stödpedagog

Under 2023 har förvaltningen påbörjat ett grundligt arbete med att genomföra bedömningar av varje enskild brukares behov. Resultatet av behovsbedömningarna utmynnar i ett kvantitativt mått på kompetens som krävs till respektive brukare. Resursfördelning sker utifrån resultatet och nu pågår ett omställningsarbete inom förvaltningen. Eftersom det är ett pågående arbete som påverkar verksamheterna och kompetensbehovet så kommer yrkeskategorierna arbetsterapeut, biståndshandläggare, personlig assistent, stödassistent och stödpedagog att analyseras inom ramen för kompetensgapsanalysen år 2025.

I funktionsstödsförvaltningens kompetensgapsanalys 2023 ingår yrkeskategorierna:

- Fysioterapeut
- Sektionschef
- Sjuksköterska

Kvantitativa och kvalitativa analyser gällande de utvalda yrkeskategorierna har genomförts. Analysen visar att brukarantalet för funktionsstödsförvaltningen kommer att öka framöver. Ökningen grundar sig dels på den demografiska utvecklingen dels på att andelen personer som får fastställda diagnoser som ryms inom personkretsarna ökar. Ökningen av brukarantalet påverkar de kvantitativa måtten gällande samtliga yrkeskategorier som har analyserats. Den demografiska utvecklingen tillsammans med hög personalomsättning gör att det finns ett kvantitativt gap inom alla analyserade yrkeskategorier

Fysioterapeuter

Inom yrkeskategorierna fysioterapeuter visar analysen en utmaning i att rekrytera och konkurrera om kompetensen på arbetsmarknaden. Förvaltningen behöver anställa fler fysioterapeuter för att möta verksamhetens behov.

Kvalitativt visar analysen att fysioterapeuter behöver förstärkas inom kompetensnivåerna god och mycket hög, både på kort och lång sikt.

Allvarliga risker har identifierats om det kvantitativa gapet för fysioterapeuter inte stängs. Allvarlig risk framkommer både för verksamhet och för arbetsmiljö, på kort och lång sikt.

Sektionschefer

Analysen visar att antalet sektionschefer behöver utökas något. Den största utmaningen när det gäller sektionschefer är den höga personalomsättningen. Förvaltningen behöver därför arbeta med förutsättningarna för uppdraget som sektionschef för att bättre kunna behålla cheferna. Inom yrkeskategorin sektionschef har behov av förflyttning identifierats från kompetensnivåerna viss och god

till hög och speciellt mycket hög, detta både på kort och på lång sikt.

Riskanalysen för sektionschefer visar att kompetensmålen bör gå att fylla varför riskerna ses som medelrisk och mindre allvarlig risk för både verksamhet och arbetsmiljö. Allvarlig risk har identifierats för verksamheten om det kvantitativa gapet inte stängs.

Sjuksköterskor

Gällande sjuksköterskor visar analysen en utmaning i att rekrytera och konkurrera om kompetensen på arbetsmarknaden. Analysen visar att det inom yrkeskategorin sjuksköterskor finns behov av att öka kompetensnivåerna inom hög och mycket hög, både på kort och på lång sikt. Detta för att bättre kunna möta verksamheternas behov.

För yrkeskategorin sjuksköterskor innebär sannolikheten att gapet inte fylls en medelrisk för både verksamhet och arbetsmiljö och anses vara en mindre allvarlig risk både på kort och lång sikt.

Aktivitetsplan

I aktivitetsplanen anges aktiviteter som bedöms bidra till att minska kompetensgapen och göra funktionsstödsförvaltningen till en mer attraktiv arbetsgivare för både befintliga och potentiella medarbetare.

Utvärdering och måluppfyllelse föregående år

| Yrkeskategori | GAP - Total 2021 | Mål 2023 |
|---|------------------|----------|
| Fysioterapeut | | |
| 2 år | | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| <u>Mål/delmål 2025</u> | | |
| Kvantitativt på kort sikt (2år): Utöka fysioterapeuter med 5 st tjänster. | | |
| Kvalitativt på kort sikt (2år): | | |
| Andelen fysioterapeuter med viss kompetens behöver <i>minskas</i> från 2 st år 2023 till 0 st 2025. | | |
| Andelen fysioterapeuter med god kompetens behöver <i>höjas</i> från 5 st år 2023 till 10 st 2025. | | |
| Andelen fysioterapeuter med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 3 st år 2023 till 5 st 2025. | | |
| Måluppfyllelse & Resultat 2023 | | |
| Tidigare mål saknas då fysioterapeuter är en ny yrkeskategori i sammanhanget för gapanalys. | | |
| Sektionschef C -5 | | |
| 2 år | | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| <u>Mål/delmål 2025</u> | | |
| Kvantitativt på kort sikt (2år): Utöka sektionschefer med 7 st tjänster. | | |
| Kvalitativt på kort sikt (2år): | | |
| Andelen sektionschefer med viss kompetens behöver <i>minskas</i> från 20 st år 2023 till 15 st 2025. | | |
| Andelen sektionschefer med god kompetens behöver <i>minskas</i> från 47 st år 2023 till 38 st 2025. | | |
| Andelen sektionschefer med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 64 st år 2023 till 68 st 2025. | | |
| Andelen sektionschefer med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 21 st år 2023 till 38 st 2025. | | |
| Måluppfyllelse & Resultat 2023 | | |
| <u>Mål/delmål 2023</u> | | |
| Utökning med 5 st sektionschefer till år 2023. | | |
| <u>Måluppfyllelse/resultat 2023</u> | | |
| Det kvantitativa målet att utöka antalet sektionschefer har uppnåtts. | | |
| Sjuksköterska -8 | | |
| 2 år | | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| <u>Mål/delmål 2025</u> | | |
| Kvantitativt på kort sikt (2år): Utöka sjuksköterskor med 10 st tjänster. | | |
| Kvalitativt på kort sikt (2år): | | |
| Andelen sjuksköterskor med viss kompetens behöver <i>minskas</i> från 15 st år 2023 till 10 st år 2025 | | |
| Andelen sjuksköterskor med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 15 st år 2023 till 25 st år 2025. | | |
| Andelen sjuksköterskor med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 5 st år 2023 till 10 år 2025. | | |
| Måluppfyllelse & Resultat 2023 | | |
| <u>Mål/delmål 2023</u> | | |
| Utökning med 8 st sjuksköterskor till år 2023. | | |
| <u>Måluppfyllelse/resultat 2023</u> | | |

| Yrkeskategori | GAP - Total 2021 | Mål 2023 |
|---|-------------------------|-----------------|
| Det kvantitativa målet att utöka antalet sjuksköterskor har uppnåtts. | | |

Kompetensgap

Kompetensgap avser ett prognostiserat ökat eller minskat behov av eller tillgång på kompetens numerärt eller kvalitetsmässigt. Kompetensgapen är generellt baserade på verksamhetens behov av kompetens utifrån en prognostiserad befolkningsökning som årligen tas fram i personalframskrivningen. Utöver detta tar analysen utgångspunkt i uppdrag och mål för respektive nämnd. Kompetensgapen är endast baserade på behov av kompetensförändring i verksamheten och inte hur många som behöver rekryteras för att fylla kompetensgapen. Personalomsättningen tillsammans med andra parametrar som till exempel sjukfrånvaro, pensionsavgångar och tjänstledighet påverkar rekryteringsbehovet. Analys av rekryteringsbehovet ingår som ett underlag i arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsplan.

| Yrkeskategori | GAP - Viss | GAP - God | GAP- Hög | GAP - Mycket hög | GAP - Total |
|------------------------|------------|-----------|----------|------------------|-------------|
| Fysioterapeut 2 år | 2 | -5 | 0 | -2 | -5 |
| Fysioterapeut 5 år | 0 | -8 | -5 | -2 | -15 |
| Sektionschef C 2 år | 5 | 9 | -4 | -17 | -7 |
| Sektionschef C 5 år | 5 | 1 | -4 | -17 | -15 |
| Sjuksköterska 2 år | 5 | 0 | -10 | -5 | -10 |
| Sjuksköterska 5 år | 5 | 0 | -15 | -5 | -15 |

Analysen visar att brukarantalet för funktionsstödsförvaltningen kommer att öka framöver. Ökningen grundar sig dels på den demografiska utvecklingen dels på att andelen personer som får fastställda diagnoser som ryms inom personkretsarna ökar. Ökningen av brukarantalet påverkar de kvantitativa måtten gällande samtliga yrkeskategorier som har analyserats.

Fysioterapeuter har inom förvaltningen fått ett utökat uppdrag varför en kvantitativ ökning är prioriterad. Yrkeskategorin är utmanande att rekrytera och den främsta ökningen behöver ske inom kvalitativa kompetensnivån god.

Utöver den demografiska utvecklingen och ett ökat antal diagnoser så har yrkeskategorin sektionschef en hög personalomsättning och till följd av detta föreligger det konstant ett stort antal nyanställda inom sektionschefgruppen. Detta sammantaget ligger till grund för identifierade kompetensgap inom yrkeskategorin.

Inom yrkeskategori sjuksköterskor visar analysen på en utmaning att rekrytera och en hög konkurrens om kompetensen. Även här är det kvantitativa måttet prioriterat. Kvalitativt behöver förflyttning göras från kompetensnivå viss till hög och mycket hög.

Måluppfyllelse

| Yrkeskategori | GAP 2019 | Mål 2021 | GAP 2021 | Måluppfyllelse 2021 |
|------------------------|----------|----------|----------|--|
| Fysioterapeut 2 år | | | -5 | Tidigare mål saknas då fysioterapeuter är en ny yrkeskategori i sammanhanget för gapanalys. |
| Fysioterapeut 5 år | | | -15 | |
| Sektionschef C 2 år | -5 | | -7 | <u>Mål/delmål 2023</u> Utökning med 5 st sektionschefer till år 2023. <u>Måluppfyllelse/resultat 2023</u> Det kvantitativa målet att utöka antalet sektionschefer har uppnåtts. |
| Sektionschef C 5 år | -9 | | -15 | |
| Sjuksköterska 2 år | -8 | | -10 | <u>Mål/delmål 2023</u> Utökning med 8 st sjuksköterskor till år 2023. <u>Måluppfyllelse/resultat 2023</u> Det kvantitativa målet att utöka antalet sjuksköterskor har uppnåtts. |
| Sjuksköterska 5 år | -21 | | -15 | |

Kompetensmål

| Yrkeskategori | GAP - Total | Kvantitativt mål |
|---|-------------|------------------|
| Fysioterapeut 2 år | -5 | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| <u>Mål/delmål 2025</u> | | |
| Kvantitativt på kort sikt (2år): Utöka fysioterapeuter med 5 st tjänster. | | |
| Kvalitativt på kort sikt (2år): | | |
| Andelen fysioterapeuter med viss kompetens behöver <i>minskas</i> från 2 st år 2023 till 0 st 2025. | | |
| Andelen fysioterapeuter med god kompetens behöver <i>höjas</i> från 5 st år 2023 till 10 st 2025. | | |
| Andelen fysioterapeuter med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 3 st år 2023 till 5 st 2025. | | |
| Fysioterapeut 5 år | -15 | |
| Sektionschef C 2 år | -7 | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| <u>Mål/delmål 2025</u> | | |
| Kvantitativt på kort sikt (2år): Utöka sektionschefer med 7 st tjänster. | | |
| Kvalitativt på kort sikt (2år): | | |
| Andelen sektionschefer med viss kompetens behöver <i>minskas</i> från 20 st år 2023 till 15 st 2025. | | |
| Andelen sektionschefer med god kompetens behöver <i>minskas</i> från 47 st år 2023 till 38 st 2025. | | |
| Andelen sektionschefer med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 64 st år 2023 till 68 st 2025. | | |
| Andelen sektionschefer med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 21 st år 2023 till 38 st 2025. | | |
| Sektionschef C 5 år | -15 | |
| Sjuksköterska 2 år | -10 | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| <u>Mål/delmål 2025</u> | | |
| Kvantitativt på kort sikt (2år): Utöka sjuksköterskor med 10 st tjänster. | | |
| Kvalitativt på kort sikt (2år): | | |
| Andelen sjuksköterskor med viss kompetens behöver <i>minskas</i> från 15 st år 2023 till 10 st år 2025 | | |
| Andelen sjuksköterskor med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 15 st år 2023 till 25 st år 2025. | | |
| Andelen sjuksköterskor med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 5 st år 2023 till 10 år 2025. | | |
| Sjuksköterska 5 år | -15 | |

Samtliga analyserade yrkeskategorier behöver utökas utifrån kvantitativa mått, både på 2 års sikt och på 5 års sikt.

För yrkeskategori fysioterapeuter behöver en mindre förflyttning göras från kompetensnivå viss och en förstärkning inom kompetensnivå god. Behov att prioritera förstärkning inom kompetensnivån mycket hög.

Yrkeskategori sektionschef behöver en kvalitativ förflyttning prioriteras från kategorier viss och god till hög och mycket hög. Analysen visar störst behov av att höja kompetensnivån av sektionschefer till mycket hög för att möjliggöra mottagandet och en god introduktion av sektionschefer på kompetensnivå viss.

Analysen visar att det speciellt är det kvantitativa kompetensmålet som är prioriterat inom yrkeskategori sjuksköterskor. Kvalitativa mål är att förstärka inom kompetensnivåerna hög och mycket hög, både på kort och lång sikt.

Risicanalys

Förklaring;

Risker, dvs konsekvensen av gapet;

- **Inte allvarlig;** verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas inte av gapet.
- **Mindre allvarlig;** verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas till viss del av gapet men konsekvensen bedöms vara mindre allvarlig (kan tex medföra tillfällig försämrad kvalitet av service som inte drabbar medborgarna påtagligt.)
- **Allvarlig;** verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas påtagligt negativt av gapet (kan tex medföra påtagligt försämrad kvalitet av service med risk för att medborgare drabbas mycket negativt, kraftiga budgetunderskott, sjukskrivningar hos medarbetare eller kraftigt ökad personalomsättning.)

Sannolikhet att risken inträffar på grund av att gapet inte fylls;

- **Låg** ca 0-20 %
- **Medel** ca 30-70 %
- **Hög** ca 80-100 %

| Yrkeskategori | Risk för verksamheten | Sannolikhet | Risk för arbetsmiljön | Sannolikhet |
|--|--|---|--|---|
| Fysioterapeut 2 år |  Allvarlig |  Hög |  Allvarlig |  Hög |
| Kommentar till risk Bedömningen är att det kan vara utmanande att nå måluppfyllelse gällande det kvantitativa gapet. Utmaningarna med att rekrytera fysioterapeuter behöver beaktas då det kan ha påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Därav bedöms det vara en allvarlig risk för verksamheten och arbetsmiljön. Det kvalitativa gapet inom viss, god och hög bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas. | | | | |
| Fysioterapeut 5 år |  Mindre allvarlig |  Medel |  Allvarlig |  Hög |
| Kommentar till risk Bedömningen är att det kan vara utmanande att nå måluppfyllelse gällande det kvantitativa gapet. Utmaningarna med att rekrytera fysioterapeuter behöver beaktas då det kan ha påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Därav bedöms det vara en allvarlig risk för verksamheten och arbetsmiljön. Det kvalitativa gapet inom viss, god och hög bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas. | | | | |
| Sektionschef C 2 år |  Mindre allvarlig |  Medel |  Mindre allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk Bedömningen är att det kvantitativa gapet möjligen kommer att nå måluppfyllelse. Personalomsättningen för yrkesgruppen behöver beaktas då det kan ha påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Bedömningen är att det kvantitativa gapet på kort sikt är en mindre allvarlig risk för verksamheten och arbetsmiljön. Det kvalitativa gapet inom viss, god och hög bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas. Det kvalitativa gapet inom yrkeskategorin gällande <i>mycket hög</i> ses som en mindre allvarlig risk för verksamheten och som en mindre allvarlig risk för arbetsmiljön. Grunden för bedömningen är personalomsättningen för yrkeskategorin och att det kan vara utmaningar att rekrytera och behålla sektionschefer med mycket hög kompetens. | | | | |

| Yrkeskategori | Risk för verksamheten | Sannolikhet | Risk för arbetsmiljön | Sannolikhet |
|--|--|---|--|---|
| Sektionschef C 5 år |  Allvarlig |  Medel |  Mindre allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk Bedömningen är att det kvantitativa gapet möjligen kommer att nå måluppfyllelse. Personalomsättningen för yrkesgruppen behöver beaktas då det kan ha påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Bedömningen är att det kvantitativa gapet på lång sikt är en allvarlig risk för verksamheten och mindre allvarlig risk för arbetsmiljön. Det kvalitativa gapet inom viss, god och hög bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas. Det kvalitativa gapet inom yrkeskategorin gällande <i>mycket hög</i> ses som en allvarlig risk för verksamheten och som en mindre allvarlig risk för arbetsmiljön. Grunden för bedömningen är personalomsättningen för yrkeskategorin och att det kan vara utmaningar att rekrytera och behålla sektionschefer med mycket hög kompetens. | | | | |
| Sjuksköterska 2 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk Bedömningen är att det kan vara utmanande att nå måluppfyllelse gällande det kvantitativa gapet. Utmaningarna med att rekrytera sjuksköterskor behöver beaktas då det kan ha påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Därav bedöms det vara en allvarlig risk för verksamheten och arbetsmiljön. Det kvalitativa gapet inom viss, god och hög bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas | | | | |
| Sjuksköterska 5 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk Bedömningen är att det kan vara utmanande att nå måluppfyllelse gällande det kvantitativa gapet. Utmaningarna med att rekrytera sjuksköterskor behöver beaktas då det kan ha påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Därav bedöms det vara en allvarlig risk för verksamheten och arbetsmiljön. Det kvalitativa gapet inom viss, god och hög bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas | | | | |

Definitioner av risk- och sannolikhetsbegrepp;

Risker, dvs konsekvensen av gapet; **Inte allvarlig**; vare sig verksamheten eller arbetsmiljön påverkas av gapet. **Mindre allvarlig**; verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas till viss del av gapet men konsekvensen bedöms vara mindre allvarlig (kan tex medföra viss tillfällig försämrad kvalitet av service som inte drabbar medborgarna påtagligt. **Allvarlig**; verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas påtagligt negativt av gapet (kan tex medföra påtagligt försämrad kvalitet av service med risk för att medborgare drabbas mycket negativt, kraftiga budgetunderskott, sjukskrivningar hos medarbetare eller ökad personalomsättning)

Sannolikhet att gapet inte fylls och risken därmed inträffar; **Låg** 0-20% **Medel** 30-70% **Hög** 80-100%

Aktivitetsplan

Förvaltningen arbetar med utvecklingsarbetet Vårt kärnuppdrag. Inom detta arbete har förvaltningen organiserat beredningsgruppen kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Beredningsgruppen består av representanter från samtliga verksamhetsavdelningar med uppdrag att bereda frågor kopplat till kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Syftet är att ha ett gemensamt strategiskt arbete kring kompetensutveckling och kompetensförsörjning samt ta fram användbara metoder och verktyg. Beredningsgruppen är involverad i arbetet med kompetensgapsanalysen.

Utifrån de kompetensgap som har identifierats och de riskanalyser som genomförts i samverkan har funktionsstödsförvaltningen identifierat nedanstående aktiviteter som förväntas ge störst resultat för att fylla kompetensgapen.

Fysioterapeut

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|---|
| Möjliggöra att ta emot fysioterapeutstudenter som praktikanter. | 2024-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare HR-avdelningen och avdelning HFF |
| Synliggöra arbetet som fysioterapeut inom funktionsstödsförvaltningen vid universiteten. | 2024-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget. | Utförare Avdelning HFF |
| Utveckla handledarfunktionen. | 2024-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget. | Utförare Avdelning HFF |

Sektionschef C

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|--|
| Tydliggöra sektionschefernas uppdrag samt revidera uppdragsbeskrivningarna för att bli identifiera arbetsuppgifter som kan utföras av andra. | 2023-12-31 |
| Aktiviteten är klar. Resultatet av aktiviteten har visat på ett behov av att genomföra en översyn av sektionschefernas administrativa stöd. Detta har gjorts av externa konsulter. Det som kvarstår är att arbeta vidare med resultaten av översynen vilket ligger som en egen aktivitet. | |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Enhetschefer och sektionschefer |
| Ta fram rollbeskrivning för sektionschefer. | 2023-12-31 |
| Aktiviteten är klar. Rollbeskrivning har tagits fram och är under implementering. Effekten behöver därefter följas upp | |

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|--|
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare HR avdelningen i samarbete med verksamheterna |
| Utveckla sambandet mellan programmet för Framtida ledare och möjlighet att gå ett Traineeprogram. | 2023-12-31 |
| Aktiviteten är klar. Samarbete pågår. | |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Enhetschefer och HR-avdelningen |
| Översyn av sektionschefernas administrativa stöd. | 2024-02-29 |
| Aktivitetsbeskrivning Kartläggning har gjorts och förvaltningen arbetar vidare med resultatet. | |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Ekonomiavdelningen |
| Utveckla introduktionen för sektionschefer. | 2024-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare HR-avdelningen, sektion 2 |

Sjuksköterska

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|--|
| Genom att tydliggöra rutiner och riktlinjer skapa rätt förutsättningar för studier och kompetensutveckling. | 2023-12-31 |
| Aktiviteten är klar. Det finns rutiner och riktlinjer för studier och dessa kan behöva justeras och uppdateras efterhand som det tillkommer utbildningsbehov eller möjlighet till studier. Kompetensutveckling ingår som en del i framtagandet av kompetensmodell som finns i ny aktivitet. | |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, enhetschef och HR-avdelningen |
| Utveckla kollegialt stöd och handledning samt skapa en tydligare struktur för ansvarsområden/uppdrag som bidrar till en ökad tydlighet och stöd i det dagliga arbetet. Stärka det verksamhetsnära ledarskapet som en förutsättning för en god arbetsmiljö. | 2023-12-31 |
| Aktiviteten är klar. Kollegialt stöd och handledning har utformats och har lett till ett utvecklat mottagande av nyanställda samt kunskapsöverföring av befintlig personal. | |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, enhetschef, utvecklingsansvarig och HR-avdelningen |
| Fortsätta utveckla handledarfunktionen. | 2024-12-31 |

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|---|
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget. | Utförare Avdelning HFF |
| Utforska möjligheten att implementera digitala besök. | 2025-12-31 |
| | Utförare Avdelning HFF, Strategiska avdelningen |

Sjuksköterska

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|--|
| Ta fram en kompetensmodell. | 2021-12-31 |
| Aktiviteten är klar. Kompetensmodell för sjuksköterskor har tagits fram och implementeringsfas ska påbörjas. | |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, enhetschef, strategiska- och HR-avdelningen |
| Kompetensmodell för sjuksköterskor tas fram och implementeras över fem års tid. Kompetensmodellen används för att säkra rätt kompetens i verksamheten och erbjuda kompetensutveckling till medarbetare utifrån verksamhetens behov. | 2026-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, utvecklingssamordnare, enhetschef och HR-avdelningen |
| Aktivt arbeta för ökat samarbete med lärosäten med fokus på den kommunala primärvårdens hälso- och sjukvård. Stärka och utveckla handledarskapet till studenter. | 2026-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, utvecklingssamordnare, enhetschef och HR-avdelningen |

Alla yrkeskategorier

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|---|
| Fortsätta utveckla förvaltningens arbete med praktikplatser. | 2023-12-31 |
| Aktiviteten är klar. Arbetet är en del av det ordinarie arbetet och följs upp kontinuerligt. | |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare HR-avdelningens praktiksamordnare samt representanter för verksamheterna |

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|--|
| <p>Fortsätta utveckla rekryteringsarbetet i förvaltningen.</p> <p>Aktiviteten är klar. Arbetet är en del av det ordinarie arbetet och följs upp kontinuerligt.</p> | 2023-12-31 |
| <p>Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget</p> | <p>Utförare HR-avdelningen med bland annat rekryteringsteamet och administrativa enheten samt kommunikationsavdelningen</p> |
| <p>Utveckla och stärka förvaltningens arbetsgivarvarumärke för att attrahera nya medarbetare och behålla befintliga.</p> <p>Aktiviteten är klar. Arbetet är en del av det ordinarie arbete och ingår i rekryteringsteamets uppdrag vilket görs i samarbete med kommunikationsavdelningen. Ett resultat av arbetet är att förvaltningen har arbetsgivarambassadörer. Effekter kan även ses utifrån ett bättre underlag av sökande och en större kännedom om funktionsstödsförvaltningen som arbetsgivare.</p> | 2023-12-31 |
| <p>Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget</p> | <p>Utförare HR-avdelningen med bland annat rekryteringsteamet samt kommunikationsavdelningen</p> |
| <p>Fortsätta utveckla samarbetet med utbildningsanordnare bland annat för informationsspridning om LSS- och socialpsykiatriområdet som arbetsfält.</p> | 2023-12-31 |
| <p>Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget</p> | <p>Utförare HR-avdelningens praktksamordnare samt representanter för verksamheterna</p> |
| <p>Ta fram plan för kontinuerlig kompetensutveckling för att säkra en grundkompetens inom bland annat basal omvårdnad.</p> <p>Verksamhetsförlagd utbildning är framtagen. Arbetet med att implementera utbildningen kvarstår.</p> | 2022-06-30 |
| <p>Kostnader för aktivitet och resurs inom befintlig budget</p> | <p>Utförare HR-avdelningen tillsammans med berörda funktioner och verksamheter</p> |
| <p>Ta fram en strategi med prioriterade insatser för HR-arbetet 2022-2024, inom kompetensförsörjningens olika område: attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera och avsluta. Strategin ska ta avsteg i de utmaningar förvaltningen står inför och de behov verksamheterna har.</p> <p>Aktiviteten är klar.</p> | 2022-12-31 |
| <p>Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget</p> | <p>Utförare HR-avdelningen tillsammans med berörda funktioner och verksamheter</p> |