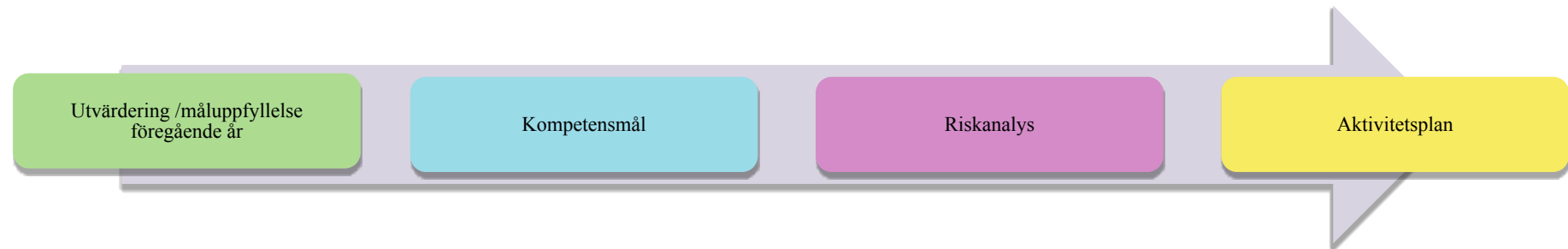


Kompetensförsörjningsplan 2018 för hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen



I detta dokument redovisas följande på förvaltningsnivå:

1. Utvärdering och måluppfyllelse av föregående år
2. Kompetensmål för kommande år
3. Riskanalys för kommande år
4. Aktivitetsplan för kommande år



1. Utvärdering/måluppfyllelse föregående år

Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Arbetsterapeut	Kvantitativt öka med 10 arbetsterapeuter	Kvantitativt ingen utökning
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Biståndshandläggare	Kvantitativt öka med 4 biståndshandläggare	Kvantitativ minskning med 1 biståndshandläggare
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Fysioterapeut	Kvantitativt öka med 12 fysioterapeuter/sjukgymnaster	Kvantitativ minskning med 2 fysioterapeuter/sjukgymnaster
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Sektionschef	Kvantitativt öka med 10 sektionschefer	Kvantitativ minskning med 2 sektionschefer
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Sjuksköterska	Kvantitativt öka med 35 sjuksköterskor	Kvantitativt minskat med 36 sjuksköterskor
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Undersköterska	Kvantitativt öka med 298 undersköterskor	Kvantitativt minskat med 37 undersköterskor
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Vårdbiträde	Kvantitativt minska med 258 vårdbiträden	Kvantitativt ökat med 107 vårdbiträden

2. Kompetensmål per yrkeskategori

Utifrån förvaltningens gapanalys ange kompetensmål på kort sikt (2 år) och på lång sikt (5 år).

Yrkeskategori	Kompetensmål	
Arbetsterapeut	2018	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 21 arbetsterapeuter på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	2019–2020 utökning med 11 arbetsterapeuter
	5 år	2021–2022 utökning med 21 arbetsterapeuter
Yrkeskategori	Kompetensmål	
Biståndshandläggare	2018	Kvantitativ och kvalitativ kompetensanalys visar att det finns behov att behålla antalet biståndshandläggare och att arbeta med att behålla kompetensnivåerna.
	2 år	2019–2020 ingen förändring
	5 år	2021–2023 ingen förändring
Yrkeskategori	Kompetensmål	
Fysioterapeut	2018	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 13 fysioterapeuter på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	2019–2020 utökning med 13 fysioterapeuter
	5 år	2021–2023 utökning med 13 fysioterapeuter
Yrkeskategori	Kompetensmål	
Sektionschef	2018	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 6 sektionschefer på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	2019–2020 utökning med 4 sektionschefer
	5 år	2021–2023 utökning med 6 sektionschefer
Yrkeskategori	Kompetensmål	
Sjuksköterska	2018	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 79 sjuksköterskor på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	2019–2020 utökning med 52 sjuksköterskor
	5 år	2021–2023 utökning med 79 sjuksköterskor

Yrkeskategori	Kompetensmål	
Undersköterska	2018	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 26 undersköterskor på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	2019–2020 utökning med 13 undersköterskor
	5 år	2021–2023 utökning med 26 undersköterskor
Yrkeskategori	Kompetensmål	
Vårdbiträde	2018	Kvantitativ kompetensanalys visar att vi har ett överskott på 3 vårdbiträden på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	2019–2020 minskning med 3 vårdbiträden
	5 år	2021–2023 minskning med 3 vårdbiträden

3. Riskanalys

I tabellen nedan redovisas de kompetensgap som innebär risker för verksamheten eller arbetsmiljön.

Risker för arbetsmiljön hanteras sedan vidare i arbetsmiljöarbetet medan risker med koppling till verksamhetens uppdrag och mål hanteras vidare i verksamhetsplanen. (Observera att riskanalyser alltid genomförs i verksamheten inför planerade förändringar enligt arbetsmiljöprocessen.)

Yrkeskategori	Innebär allvarlig risk för verksamheten	Innebär allvarlig risk för arbetsmiljön	Innebär annan risk för verksamheten	Innebär annan risk för arbetsmiljön	Kommentarer/konsekvenser
Arbetsterapeut			X	X	Kvantitativt och kvalitativt kompetensgap
Biståndshandläggare			X	X	Kvalitativt kompetensgap
Fysioterapeut			X	X	Kvantitativt och kvalitativt kompetensgap
Sektionschef			X	X	Kvantitativt och kvalitativt kompetensgap
Sjuksköterska			X	X	Kvantitativt och kvalitativt kompetensgap
Undersköterska			X	X	Kvantitativt och kvalitativt kompetensgap
Vårdbiträde			X	X	Kvalitativt kompetensgap

4. Upprätta aktivitetsplan utifrån kompetensmål och riskanalys

Här redovisas förvaltningens **fokusområde** för året, det vill säga det som förväntas att ge störst resultat samt sådant som ska lyftas till central kommunövergripande nivå för samverkansvinster.

Utgå från kompetensförsörjningsstrategin;

- **vi ser varje medarbetare som en investering**
- **vi utvecklar våra arbetssätt**
- **vi satsar på innovativ samverkan**

samt beakta kompetensförsörjningssnurrans olika delar: attrahera, rekrytera, introducera, utveckla & motivera samt avsluta.

Yrkeskategori	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Uppföljning/utvärdering
Övergripande	Sammanställningar och analyser av avgångssamtal och avgångsenkäter ger kunskap som kan användas för att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera berörda yrkeskategorier. Syftet med samtalen och enkäterna är att göra arbetsplatserna än mer attraktiva och skapa goda förutsättningar för professionuppdraget.	Pågår	HR-avdelningen	Januari 2019
Attrahera				
Övergripande attrahera	Utveckling av arbetet med universitet, högskolor och andra utbildningsanordnare	Pågår	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Arbetsterapeut Fysioterapeut Sjuksköterskor	Fortsatt arbete med att attrahera legitimerade medarbetare med kompetens för framtida uppdrag, bl.a. kopplat till hälso- och sjukvårdsavtalet samt lagen om samordning vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
	Ta fram positionsblad	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019

	Fortsatt arbete med att utveckla digitalt stöd i professionsuppdraget.	Pågår	Systemförvaltare	Hösten 2019
	Kartlägga medarbetare som återkommer till förvaltningen	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Biståndshandläggare	Fortsatt arbete med att attrahera biståndshandläggare med kompetens för framtida uppdrag tillsammans med funktionsstödsförvaltningen	2019	Berörd ledningsgrupp Arbetsgrupp som fått uppdrag av lokal styrgrupp	Hösten 2019
	Ta fram positionsblad	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Sektionschef	Fortsatt arbete med att attrahera sektionschefer med kompetens för framtida uppdrag	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
	Ta fram positionsblad	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
	Fortsatt arbete med att tydliggöra sektionschefens uppdrag och förutsättningar.	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Undersköterskor Vårdbiträde	Fortsatt arbete med att attrahera undersköterskor och vårdbiträde med kompetens för framtida uppdrag, bl.a. kopplat till hälso- och sjukvårdsavtalet samt lagen om samordning vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
	Ta fram positionsblad	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
	Fortsatt arbete med att utveckla digitalt stöd i professionsuppdraget	Pågår	Systemförvaltare	Hösten 2019

	Utifrån regeringens utredning kring yrket undersköterska som förväntas regleras genomföra behovsanalys och ta fram förslag till förändring och nya roller och uppdrag	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Rekrytera				
Övergripande rekrytering	Skapa en samlad rekryteringsfunktion för att kvalitetssäkra processen och underlätta för interna och externa arbetssökande	2019	HR-avdelningen	Hösten 2019
Arbetsterapeuter Fysioterapeut Sjuksköterska	Fortsatt arbete med att finna nya och alternativa sätt för att rekrytera legitimerad medarbetare med efterfrågad kompetens för framtida uppdrag	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
Biståndshandläggare	Fortsatt arbete med att finna nya och alternativa sätt att rekrytera biståndshandläggare med kompetens för framtida uppdrag Utveckla samarbetet med universitet och högskolor	2019 2019	Berörda ledningsgrupper Arbetsgrupp som fått uppdrag av lokal styrgrupp	Hösten 2019 Hösten 2019
Sektionschef	Fortsatt arbete med att finna nya och alternativa sätt att rekrytera sektionschefer med efterfrågad kompetens för framtida uppdrag	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Undersköterskor Vårdbiträde	Fortsatt arbete med att finna nya och alternativa sätt att rekrytera undersköterskor och vårdbiträden med efterfrågad kompetens för framtida uppdrag	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019

Introducera				
Arbetsterapeut Fysioterapeut Sjuksköterska Undersköterska Vårdbiträde	Fortsatt arbete med att utveckla ett gemensamt introduktionsprogram och utveckla e-lärande i samband med introduktion	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Biståndshandläggare	Fortsatt arbete med att utveckla ett gemensamt introduktionsprogram och utveckla e-lärande i samband med introduktion	2019	Berörd ledningsgrupp Arbetsgrupp får uppdrag av lokal styrgrupp	Hösten 2019
Sektionschef	Fortsatt arbete med att vidareutveckla ett gemensamt introduktionsprogram till nya sektionschefer	2019	Arbetsgrupp med HR-konsult och enhetschefer	Hösten 2019
Utveckla och motivera				
Övergripande utveckla och motivera	Spridningskonferens	2019	Strategisk utvecklingsavdelning	Våren 2019
Arbetsterapeut Fysioterapeut Sjuksköterska	Kompetensutveckling efter behov i verksamheten	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
	Ta fram en modell för yrkeskarriär	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
	Se över behov av specialistutbildningar	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
	Uppföljningssamtal med nyanställda	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Biståndshandläggare	Kompetensutveckling efter behov i verksamheten	2019	Berörd ledningsgrupp Arbetsgrupp får uppdrag av lokal styrgrupp	Hösten 2019

	Uppföljningssamtal med nyanställda	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Sektionschef	Kompetensutveckling efter behov i verksamheten	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
	Fortsatt arbete med att tydliggöra sektionschefens uppdrag och förutsättningar	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
	Uppföljningssamtal med nyanställda	2019	Förvaltningsledningen	Hösten 2019
Undersköterskor	Kompetensutveckling efter behov i verksamheten	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
	Se över behov av specialistutbildningar	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
Vårdbiträden	Kompetensutveckling efter behov i verksamheten	2019	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
	Fortsatt arbete med att utbilda till undersköterskor genom att först validera kunskapen	Pågår	Berörda ledningsgrupper	Hösten 2019
	Förvaltning tittar också på alternativa vägar till utbildning	Pågår	Förvaltningsledningen	Maj 2019
Avsluta				
Arbetsterapeut Fysioterapeut Sjuksköterskor	Genomföra avgångsenkät och avgångssamtal i syfte att få kunskap om hur vi på bästa sätt attraherar, rekryterar, introducerar, utvecklar och motiverar legitimerade medarbetare	Löpande	HR-avdelningen	Hösten 2019
Biståndshandläggare	Genomföra avgångsenkät och avgångssamtal i syfte att få kunskap om hur vi på bästa sätt attraherar, rekryterar, introducerar, utvecklar och motiverar biståndshandläggare	Löpande	HR-avdelningen	Hösten 2019

Sektionschef	Genomföra avgångsenkät och avgångssamtal i syfte att få kunskap om hur vi på bästa sätt attraherar, rekryterar, utvecklar och motiverar sektionschefer	Löpande	HR-avdelningen	Hösten 2019
Undersköterskor Vårdbiträde	Genomföra avgångsenkät i syfte att få kunskap om hur vi på bästa sätt attraherar, rekryterar, utvecklar och motiverar undersköterskor	Löpande	HR-avdelningen	Hösten 2019