



Kompetensförsörjning Heltid

Kompetensförsörjningsplan 2019-2022

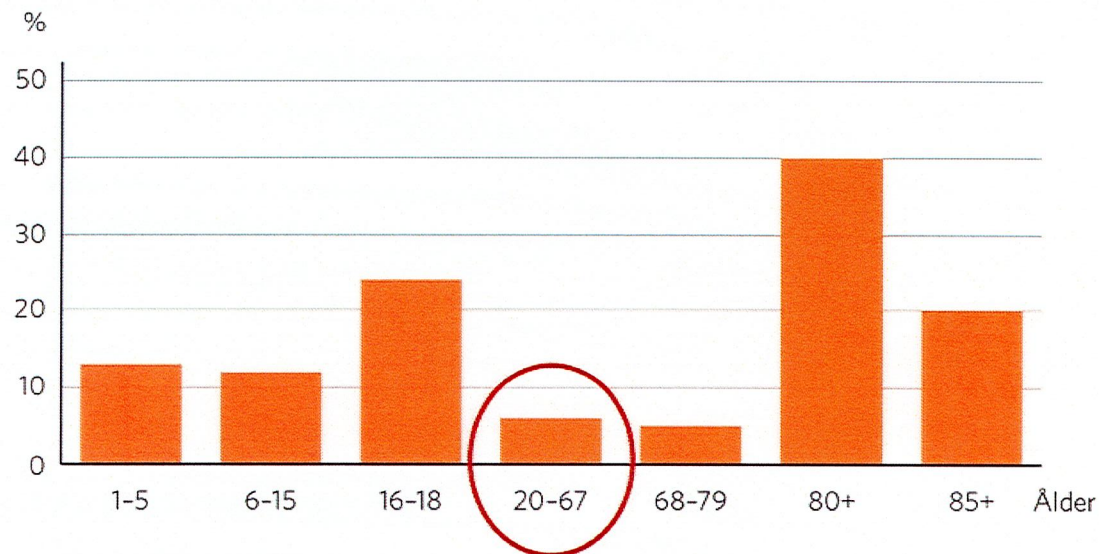
- Den långsiktiga strategiska kompetensförsörjningen är avgörande för att klara kommunuppdraget
- Stora utmaningar gällande kompetensförsörjning, antalet äldre och funktionsnedsatta beräknas öka och de största yrkeskategorierna bedöms vara svårrekryterade grupper
- Behålla och utveckla den kompetens som finns i organisationen. Utveckla arbetsvillkor, organisation, ledarskap och förutsättningar i arbetsmiljön. Interna karriärvägar och kompetensutveckling blir investeringar för den långsiktiga kompetensförsörjningen.



VÄLFÄRDENS REKRYTERINGSBEHOV

- Barn, unga och äldre ökar markant – inte personer i arbetsför ålder

Procentuell förändring av antalet personer i olika åldersgrupper 2017-2026



Handwritten signature in blue ink.

SKLs nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen



Handlingsplan med aktiviteter

- Rätt person gör rätt sak
 - Specialkompetens används rätt
 - Befattningar med särskilda uppdrag
 - Öka kunskapen om teknik i organisationen
 - Värdegrundsarbete
 - Marknadsföring
 - Utvärdera vikariers upplevelse av arbetet
 - Heltidsanställningar
- Uppdragsbeskrivningar
 - Inventering
 - Behov av ombud/uppdrag
 - Utbildningsinsatser
 - Ständigt arbete
 - Mässor, broschyr mm
 - E-tjänst
 - Partsgemensamt arbete



Internkontroll 2021

Riskområden

- Att resurser inte finns för att möta behovet 2029
- Att svårigheten med att rekrytera till vissa tjänster ger konsekvenser i verksamheten (Sjuksköterska, Arbetsterapeut, Fysioterapeut, Biståndshandläggare, Enhetschef)
- Att medarbetare utan formell kompetens anställs



Kompetenskrav baspersonal

Enligt allmänna råd från Socialstyrelsen

Äldreomsorg

Undersköterska

- Omvårdnadsutbildning

Funktionshinderomsorg

Stödassistent, Personlig assistent

- Omvårdnadsutbildning
- Barn- och fritidsutbildning
- Socialpedagog
- Fritidspedagog
- Fritidsledare

Andel medarbetare utan formell kompetens

September 2021

Med formell utbildning:	88,9%
Saknar formell utbildning:	11,1%
Av de som saknar formell utbildning är:	
• 45 Vårdbiträde	
• 7 Personlig assistent	
• 3 Vårdare	



Fler ska arbeta heltid i framtiden

Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid (HÖK 16).

Välfärdens behov av kompetens behöver tryggas. Samtidigt behöver välfärdssektorn erbjuda attraktiva anställningar. Heltid som norm kan i förlängningen dessutom minska behovet av visstidsanställningar och leda till ökad jämställdhet.

Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

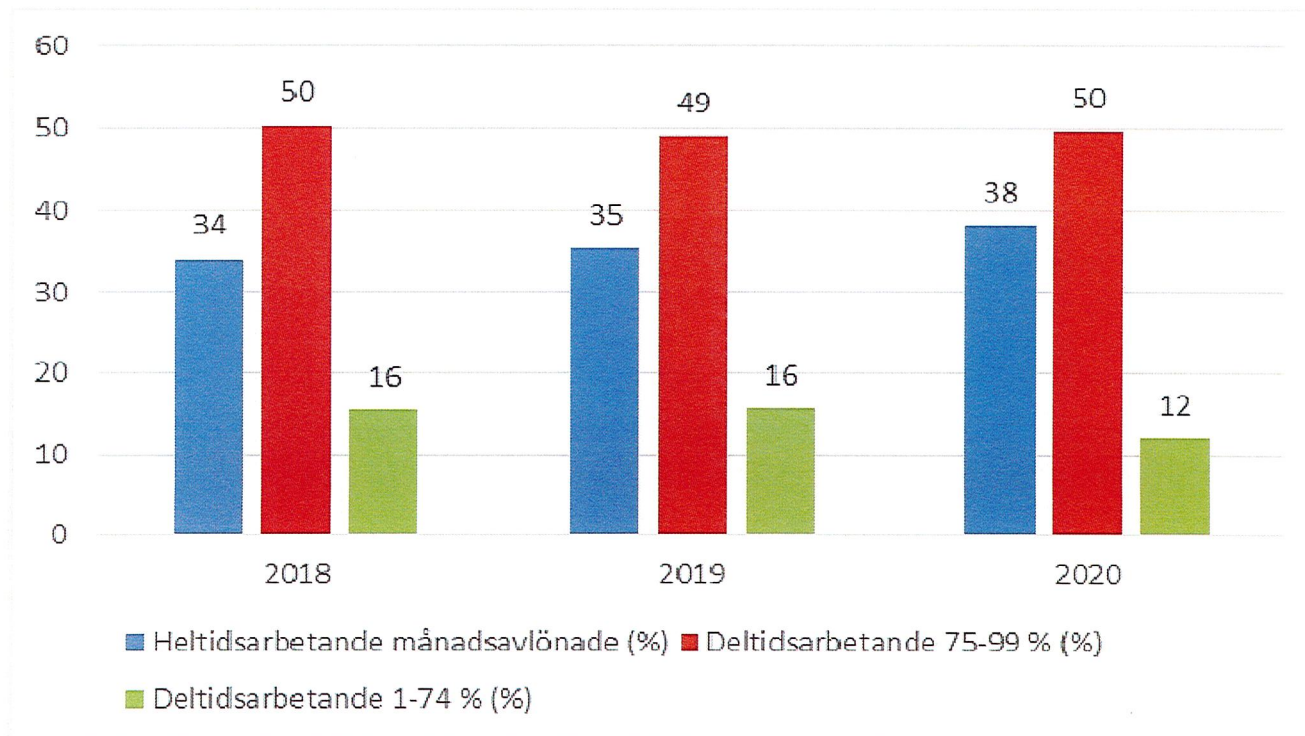
SKL och Kommunal är överens om tre mål:

1. Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
2. Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
3. Fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid i dag, ska eftersträva heltidsarbete.



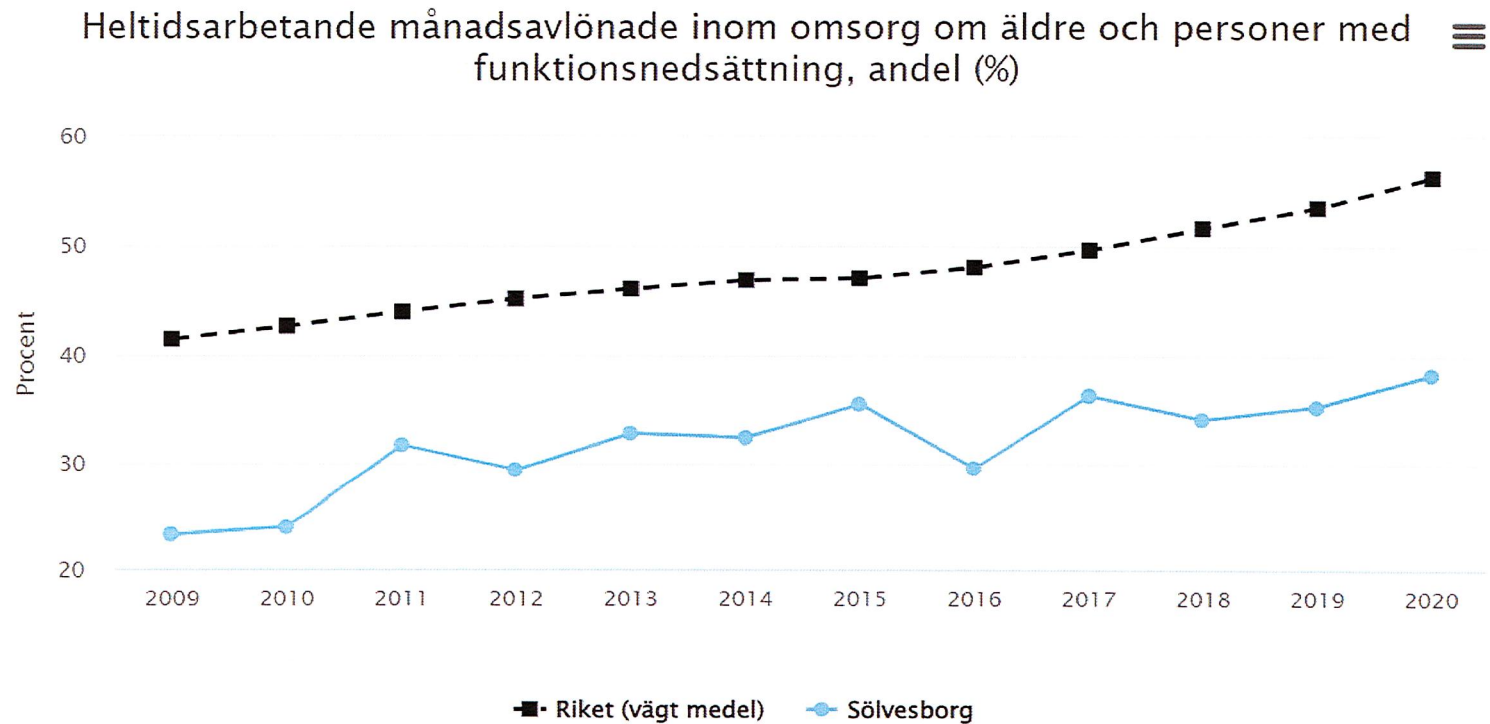
Andelen heltid/deltidsarbetande Omsorgen

i % från Kolada, novemberstatistiken



Antal personer 2020
Heltidsarbetande: **211**
Deltidsarbetande 75-99: **274**
Deltidsarbetande 1-74: **67**

Sölvesborg jämfört med riket





Varför arbete med heltid som norm

- Gemensam målsättning mellan SKR och Kommunal
- Andelen äldre ökar vilket ger större behov av personal inom omsorgssektorn
- Färre sökande till omvårdnadsutbildningar
- Ökat antal pensionsavgångar
- Befintlig kompetens tas tillvara
- Attraktiv arbetsgivare, erbjuda heltidsarbete
- Öka statusen i kvinnodominerade yrke
- En jämställdhetsfråga, heltidsarbete ger ökad möjlighet att leva på sin lön och få en bättre framtida pension.

Hur kan vi arbeta med heltid som norm

- Partsgemensamt arbete med att skapa en modell som passar Sölvesborg
- Förändringsarbete på enhetsnivå för att gå från en deltidsorganisation till en heltidsorganisation
- Använda den överskjutande tiden till att täcka frånvaro och arbetstoppar
- Se över arbetsuppgifter över dygnet
- Skapa tvilling/trilling enheter
- Se över möjligheter till kombinationstjänster
- Minska antalet timvikarier
- Möjlighet att bevilja tjänstledigheter utöver de lagstadgade