



Projektplan för
Socialförvaltningens kompetensstrategi
för avdelningarna
Vård och omsorg och Funktionsstöd



Bakgrund till projektplanen

Socialförvaltningen har via socialnämnden fått i uppdrag att ta fram en plan för kompetenshöjande insatser för att på sikt kunna säkerställa att personal inom vården har undersköterskekompetens. Socialförvaltningen har också fått i uppdrag att ta fram en plan för att införa obligatoriskt språktest med språkkrav vid nyanställning samt ta fram en plan för språklyft för befintlig personal om behov finns.

Kompetensstrategin - treårigt uppdrag

Utifrån ett politiskt är kompetensstrategin ett projekt som sträcker sig över en treårsperiod (år 2022–2024). En kompetensstrateg är tillsatt som projektledare. En omvärldsanalys har gjorts för att identifiera vilka behov som finns och som förväntas uppstå utifrån framtida utmaningar. Fakta, information och data har inhämtats från evidensbaserad forskning, Regeringens utredningar och Socialstyrelsens olika rapporter. Information har samlats in via dialoger, workshops och från fysiska samt digitala möten med HR-medarbetare, avdelningschefer, enhetschefer, verksamhetsutvecklare och andra viktiga funktioner i Trelleborgs kommun och på Socialförvaltningen för att skapa en helhetsbild av läget. Dessa viktiga nyckelpersoner har varit med och bidragit till behovsanalysens resultat, som mynnat ut i en treårig projektplan.

Metod för kompetensstrategi

ARUBA modellen - ett riktmärke

Kompetensstrategin tar sin utgångspunkt i kompetensmodellen ARUBA. Varje bokstav beskriver ett stadie i arbetslivet i förhållande till kompetensförsörjning.



Beskrivning av de olika stadierna

Attrahera – handlar om att locka potentiella sökande och bredda arbetsmarknaden och hitta nya kanaler.

Rekrytera – handlar om att rekrytera medarbetare med rätt grundkompetens – formell och funktionell men också om att anställa rätt person med personlig lämplighet för arbetet

Utveckla – utgår ifrån de befintliga medarbetarnas nuvarande kompetens och sätts i relation till det uttalade behovet för att identifiera gapet och därmed behovet av insatser för att höja kompetensen (via utbildning, workshop, digitala lösningar).

Behålla – stadiet där man satsar på personalen, få dem att stanna, lyfter fram värdet i arbetet och skapar engagemang, möjliggör karriärvägar och ger medarbetarna rätt förutsättningar för arbetet.

Avveckla – handlar om att kunna omställa eller avsluta en medarbetares anställning på ett professionellt, rättvist och empatiskt sätt vid exempelvis övertalighet.

Övergripande syfte och mål med metoden

Modellen hjälper organisationen att få en nulägesbild av de utmaningar en organisation står inför gällande kompetensbehov. Utmaningarna kan bero på pensionsavgångar, nya förutsättningar för arbetet utifrån nya lagkrav eller nya riktlinjer men också pga. att medarbetarna sluta självmant.



Syftet är att underlätta för verksamheterna att se i vilken riktning man ska arbeta och vilka delar som bör ingå för att kunna arbeta med kompetensfrågor på ett optimalt och effektivt sätt. Syftet är också att se vilka insatser och åtgärder som behöver vidtas i tidigt skede, för att möta identifierat eller kommande kompetensgap. Målet är att uppnå arbetseffektivitet.

Grundpelare för kompetensstrategin -tre viktiga utgångspunkter

1. Kompetensförsörjningsplan på alla nivåer

För att verksamheten ska kunna navigera rätt i kompetensfrågor krävs rätt förutsättningar för ett strategiskt arbete. Därav vikten av att upprätta en kompetensförsörjningsplan som hjälper verksamheten att kunna hålla koll på och följa upp de verksamhetsspecifika kompetensfrågorna under året. ARUBA blir strukturen i kompetensförsörjningsplanen för att hjälpa chef att fokusera på vilka stadier som ska beaktas vid en kompetensanalys.

En viktig utgångspunkt i kompetensförsörjningsplanen är att arbeta med kompetenskartläggning. Genom att inventera den befintliga kompetensen och sätta den i relation till vilka kompetensbehov som finns nu och framåt kan kompetensgapet identifieras.

I respektive kompetensförsörjningsplan ska behov av insatser identifieras på förvaltningsövergripande- avdelnings- samt enhetsnivå med ARUBA som stöd och utgångspunkt.

1. Kompetensförsörjningsplan **förvaltningsövergripande**

- Kopplas till kommunens masterplan för kompetensförsörjning
 - gemensamma beröringspunkter på förvaltningen
 - alla ska sträva mot



2. Kompetensförsörjningsplan på **avdelningsnivå**

- Övergripande beröringspunkter utifrån kompetensstrategin



3. Kompetensförsörjningsplan på **enhetsnivå**

- Enhetsspecifika insatser på gruppnivå



4. **Individuell** kompetensutvecklingsplan



Figur 1 illustrerar processen av kompetensförsörjningsplaner på olika nivåer.

Figur 2 visar flödet i en kompetensförsörjningsplan med nuläget, genomförande, åtgärder och uppföljning under ett och samma år.

- Uppföljningar bör ske löpande i ledningsgrupp och avstämning från föregående år
- Utvärdering i samband med upprättandet av ny plan årligen.
- Löpande under året: kontinuerlig kompetensinventering, identifiering av kompetensbehov och analys beroende på korttidsfrånvaro och tillfälliga behovstoppar under året



Arbetet med övergripande kompetensförsörjningsplaner ska till sist brytas ner till individuella kompetensutvecklingsplaner. En individuell kompetenskartläggning blir grunden för att identifiera och hålla sig uppdaterad om medarbetarens kompetens och förutsättningarna för arbetsutförandet. Uppföljning och justering av plan ska ske under det årliga medarbetarsamtalet.

2. Plattform för samlad kompetens

För att kompetenskartläggningen ska bli greppbar, mätbar och synlig för både chef och medarbetare behövs en kompetensplattform i form av en databas som lagrar information om befintlig kompetens och byggs på med genomförda insatser.

Kompetensplattformen ska användas av både chef och medarbetare och verka som ett verktyg vid upprättandet av kompetensutvecklingsplaner men också för att kunna synliggöra och mäta kompetensen som finns i organisationen. Löpande förs all kompetens in i systemet. Exempel kan vara genomförda utbildningar, färdigheter inom visst område eller digital kompetens, certifikat mm.

3. Plattform för utbildningsinsatser

Som komplement till kompetensplattformen behövs en gemensam utbildningsplattform för interna, både fysiska och digitala utbildnings- och fortbildningsinsatser. Syftet är att erbjuda ett samlat utbud av digitala utbildningar, en kunskapsbank, och en överblick över vilka fysiska utbildningar som finns att tillgå och när. Alla utbildningsinsatser finns samlade på ett ställe så att medarbetare och chef lätt kan hitta vad som finns och när.

Kompetensstrategins aktivitets- och åtgärdsplan utifrån ARUBA

I varje stadi (A R U B A) har viktiga fokusområde för Socialförvaltningen identifierats som mynnat ut i en övergripande aktivitets- och åtgärdsplan med mål och tidsram för genomförande. De identifierade områdena riktar sig till avdelningen för Vård och omsorg och avdelningen för Funktionsstöd. Initialt omfattar strategin yrkesgrupperna hemvård, undersköterska, stödassistent och stödpedagog men även andra yrkesgrupper kan indirekt komma att beröras i vissa delar.

På följande sidor följer planen med de övergripande aktiviteterna och åtgärderna.



ATTRAHERA

Aktivitet	Beskrivning	Resurser	syfte	Mål	tidsram för genomförande
Marknadsföringskampanj 2023	En arbetsgrupp utses med uppdraget att under hösten 2022 identifiera möjliga kanaler för att nå en bredare arbetsmarknad. Marknadsföring genom digitala kanaler, fysiska möten i skolor, rekryteringsmässor, ta fram säljande marknadsföringsartiklar (ex nyckelband, pennor mm).	Arbetsgrupp bestående av: HR, kompetensstrateg, enhetschef, verksamhetsutvecklare	Breda arbetsmarknaden. Öka antal sökande till Vikariebanken och sommarjobb	Utgångspunkt för måltal: År 2019 - antal sökande var 193st. (pga. pandemi är år 2020–2021 ej medräknad). Mål 2022: Ökning med 15% (från 2019) Mål 2023: Ökning med 20% (från 2019) Mål 2024: Ökning med 20% (från 2019)	Höst 2022 - vår 2023
Ambassadorsprogram	Utvalda medarbetare från olika yrkesgrupper väljs ut att representera och marknadsföra yrkena vid behov. Uppdrag: delta på mässor/skolor, synas i digitala kanaler, på tåg/buss, vid introduktion.	Kompetensstrateg, HR, enhetschef	Öka synligheten i digitala kanaler och fysiskt träffa potentiella sökande till våra vakanta tjänster och sommarjobb	Mål 2022: 8 st. ambassadörer Mål 2023: 10 st. ambassadörer (ökning med 25%) Mål 2024: 12 st. ambassadörer (ökning med 50%)	Höst 2022 - vår 2023
Annonsering	Se över struktur och innehåll i annonsmallarna. Skapa ny mall för annonstext utifrån vald kompetensprofil. Samannonsera vid behov.	Kompetensstrateg, HR, Bemanningsenheten, samtliga enhetschefer	Effektivisera utformning /innehåll i annons, optimera för den sökande att endast söka ett fåtal annonser för samma jobb	Utgångspunkt för måltal: År 2021 - avdelningarna hade 54 olika annonser för fasta tjänster ute = 4,5 annons/ per månad. Mål 2023: Minska antalet annonser med 15% för samma typ av tjänst (från år 2021). Mål 2024: Minska antalet annonser med 20% för samma typ av tjänst (från år 2021).	Start höst 2022



REKRYTERA

Aktivitet	Beskrivning	Resurser	Syfte	Mål	tidsram för genomförande
Avstämningsmodul i urvalssteget vid rekrytering	Vid annonsering av tjänst, tidigt i rekryteringsprocessen, ta fram en modul för att stämma av den sökandes kvalifikationer, färdigheter, utbildningsnivå och personlig lämplighet utifrån relevant kompetensprofil för uppdraget.	Kompetensstrateg, HR, Bemannings-enheten	Underlätta för rekryterare att tidigt matcha tjänsten med rätt kompetensprofil För den sökande; minska väntetiden för återkoppling.	Avstämningen tidigareläggs i rekryteringsprocessen, från intervjusteget till urvalssteget för att effektivisera processen. Mål 2024: sökande får svar inom 2 veckor från det datum annonsen löpt ut.	Start höst 2023, löpande fram till 2024
Språktest vid rekrytering	Definiera språkrav per yrkesgrupp inför rekrytering. Anlita relevant utförare för tjänsten (språktest). Bedömning görs av ansvarig rekryterare med stöd från vuxenutbildningen och SFI-enheten. Vid identifierad lägsta språknivå efter test ska handlingsplan för språklyft tas fram inför anställning. Språkombud/annat språkstöd ska finnas att tillgå för de med identifierat behov.	Kompetensstrateg, HR, Bemannings-enheten, enhetschef, vuxenutbildning och SFI-enhet på AMF	Identifiera språknivån på sökande i ett tidigt skede och ta beslut om plan för åtgärd vid anställning eller tacka nej och hänvisa till rätt stöd.	Mål 2023 ->: Använda språktest för samtliga sökande som ej kan uppvisa godkänt gymnasiebetyg i svenska / svenska som andraspråk. Vid anställningsstart ska handlingsplan för språklyft upprättas för samtliga nyanställda som ligger på gränsen för lägsta språknivå.	Framtagning av/upphandling för språktest, start våren 2022 Testpilot vid rekrytering, start sommar 2022 Implementering i verksamhet, start hösten 2022
Gemensamt introduktionsprogram vid nyanställning / inför sommarjobb	Inventering av befintligt introduktionsmaterial/filmer som används vid introduktion. Framtagning av hållbart introduktionsprogram med gemensamt informationsmaterial, digital information, handledning och introduktionsträffar.	Arbetsgrupp bestående av: kompetensstrateg, verksamhetsutvecklare, enhetschef.	Effektivisera och förenkla processen för introduktion med gemensam struktur för chef, medarbetare och introduktionshandledare.	Mål 2023: 100% av sommarvikarierna tar del av introduktionsprogrammet som ett pilotprojekt. Mål 2024: 100% av de nyanställda genomgår nya introduktionsprogrammet.	Start med pilot för sommarvikarier vår 2022 (piloten utvärderas efter sommaren). Implementering under hösten 2023 för övriga tjänster



Aktivitet	Beskrivning	Resurser	Syfte	Mål	tidsram för genomförande
Kompetens-kartläggning på enhets- och individnivå	<p>GAP-analys tas fram utifrån olika roller/uppdrag/yrkesgrupper per enhet.</p> <p>Inventering av den individuella kompetensnivån via betygskort, diplom, certifikat och dyl. och utifrån enhetsspecifika behov</p>	Kompetens-strategi, samtliga enhetschefer, HR	<p>Identifiera vilka med titeln USK som uppnår faktiskt utbildningskrav</p> <p>Identifiera vilka som innehar reell kompetens som stödassistent.</p>	Mål: se nästa punkt	Kartläggning start våren 2022 - hösten 2023
Kompetenslyft på enhets- och individnivå	<p>Ta fram ett årshjul per avdelning för kontinuerliga utbildningsinsatser kopplat till yrkesrollerna.</p> <p>Identifiera enhetsspecifika behov av utbildningsinsatser kopplat till verksamhetens förutsättningar.</p> <p>Ta fram individuella utvecklingsplaner för kompetenslyft, för utbildade som ej innehar kraven enligt Socialstyrelsen efter 1 juli 2023 samt för utbildade.</p> <p>Införa ny yrkeskategori för utbildade inom avdelningen för Funktionsstöd.</p>	Kompetens-strategi, vuxen-utbildningen + SFI-enheten på AMF, samtliga enhetschefer	Syfte: Öka antal medarbetare med formell utbildningsnivå inom yrket	<p>Vård och omsorg Status 2022: 65% utbildade inom yrket. Mål 2023: 70% utbildade. Mål 2024: 80% utbildade. (30st/år utbildas till USK inom ramen för äldreomsorgslyftet).</p> <p>Funktionsstöd Status 2022: Utbildade och utbildade går under yrkestiteln stödassistent. Mål 2023: 100% av alla utbildade stödassistenter ska ha en kompetens-utvecklingsplan för utbildning. Mål 2024: Minst 30% av de utbildade har påbörjat en formell utbildning inom relevant område utifrån verksamhetsförutsättningar</p>	<p>Vård och omsorg: Utbildning via äldreomsorgslyftet Pågår 2022 - 2024</p> <p>Funktionsstöd: Kompetens-kartläggning av utbildade och utbildade stödassistenter Start hösten 2022</p> <p>Kompetens-utvecklingsplan för utbildade start våren 2023</p> <p>Formell utbildning inom relevant yrkesområde start våren 2024</p>
Språklyft på individnivå	<p>Ta fram individuell plan för språklyft för de som saknar formella språkkunskaper och/eller saknar funktionell kompetens. Utifrån utbildningsinsatserna i årshjulet/ erbjuda språkstöd vid behov.</p> <p>Erbjuda språkstest för att identifiera de medarbetare som ej uppfyller kraven för uppnådd nivå utifrån förmåga att kommunicera, dokumentera och hantera medicin.</p>	Kompetens-strategi, vuxen-utbildningen + SFI-enheten på AMF, samtliga enhetschefer	Öka den formella språknivån med specifika utbildningsinsatser samt öka språknivån funktionellt genom att erbjuda språkstöd i alla verksamheter.	Mål 2024: Ökat den formella språknivån med 25% i verksamheterna genom utbildningsinsatser.	<p>Kompetens-kartläggning av språknivå start våren 2022</p> <p>Genomförande av språkstest för de med identifierat behov av språklyft Start hösten 2022</p> <p>Fortlöpande utbildningsinsatser påbörjat</p>
Språkombud och övrigt språkstöd	<p>Välja ut medarbetare som får gå Vård – och omsorgscollege certifierade utbildning till språkombud.</p> <p>Internutbilda för förvaltningens räkning vissa till språkombudsutbildare.</p> <p>Övrigt språkstöd exempelvis via en app eller branschriktad språkutbildning.</p>	Arbetsgrupp bestående av: Kompetens-strategi, enhetschef, verksamhets-utvecklare	Öka språkstödet i det dagliga arbetet och verka för en lärande organisation, ge språkstöd löpande vid behov.	<p>Mål 2024: att varje enhet (beroende på storlek) har minst 1st utbildad till språkombud eller 1 st per 20e medarbetare.</p> <p>Ett komplement för språkstöd införs</p>	Start utbildning våren 2022 - Löpande vid behov



BEHÅLLA

Aktivitet	Beskrivning	Resurser	Syfte	Mål	tidsram för genomförande
Uppdragsbeskrivningar	Definiera vilka arbetsuppgifter och roller som ska vara kopplade till en viss yrkesgrupp och uppdrag. Ligger till grund för medarbetarens kompetensprofil och kravprofil vid anställning.	Arbetsgrupp bestående av: kompetensstrateg, enhetschef, verksamhetsutvecklare	Öka förståelse, innehåll och krav på sitt uppdrag som medarbetare, lättare matcha nya vid behov.	Mål 2024: samtliga yrkesgrupper och uppdrag har uppdragsbeskrivningar	Påbörja workshop våren 2022 Uppdragsbeskrivningar per yrkesgrupp klart våren 2024
Kompetens-trappa utifrån ansvarsnivåer	Utifrån uppdragsbeskrivningarna koppla ansvarsnivåer till olika roller och yrkeskvalifikationer.	Arbetsgrupp bestående av: Kompetensstrateg, HR, enhetschef	Definiera ansvaret utifrån yrkesroll och uppdrag och möjliggöra karriärvägar	Mål 2024: 50% av verksamheterna inom funktionsstöd och vård och omsorg arbetar med att implementera ansvarsnivåer	Pilot i en verksamhet inom funktionsstöd våren 2022 Utvärdering av pilot våren 2023
Fler handledare	Inventera antalet utbildade handledare (betygsgrundande) via vård- och omsorgscollege och öka antalet genom fler planerade utbildningsinsatser. Tydliggöra rollbeskrivningen för uppdraget som handledare. Skapa nätverk för handledare som ett led att öka delaktighet och inspirera fler att ta sig an en handledarroll.	Kompetensstrateg, vuxenutbildningen på AMF, samtliga enhetschefer	Skapa en lärande organisation, öka antalet APL-platser, öka antalet introduktionshandledare vid nyanställning.	Mål 2024: En utbildad handledare per 10 medarbetare / eller minst en per verksamhet.	Anmälan vid nästa kursstart i mån av plats



AVVECKLA

Aktivitet	Beskrivning	Resurser	Syfte	Mål	tidsram för genomförande
Rutin för LAS-uppföljning	Ta fram ny LAS-rutin för berörda yrkesgrupper och arbeta aktivt med avslut innan företräde. Ta fram åtgärdsplan för bemanningsplanering vid konvertering. Gemensam lista per verksamhetsområde / avdelning.	Arbetsgrupp bestående av: HR, kompetensstrateg, avdelningschefer och utvalda enhetschefer	Minska antalet medarbetare med företräde och matcha lasade och konverterade med lediga tjänster och vikariat.	Utgångspunkt för måltal: inhämtas i slutet av 2022. Mål 2023: Minska antal personer på företrädeslistan med 10% (från föregående år) Mål 2024: Minska antal namn på företrädeslistan med 10% (från föregående år)	Start våren 2023
Utvärderingsmodul för visstidsanställda	Utvärdera tidsbegränsade anställdas medarbetares arbetsinsats i tid. Avstämning vid LAS dag 60 och LAS dag 200. Skapa individuell utvecklingsplan vid anställningsbehov.	Kompetensstrateg, HR, Bemanningenheten / Vikariebank	Synliggöra antal LAS-dagar och utvärdera medarbetarens arbetsinsats i rätt tid. Ta ställning till att avsluta anställning eller erbjuda fortsatt anställning.	Mål 2024: Kopplas samman med nedan aktivitetsmål.	Start pilot vår 2023 – höst 2023 Utvärdering av pilot höst 2023 Implementering löpande under 2024
Individuella kompetensutvecklingsplaner för visstidsanställda utifrån KOM-KR	Utvärdera nyttjandet av mallen för kompetensutvecklingsplan utifrån avtalet KOM-KR framtagna för visstidsanställda medarbetare. Öka användandet vid omställning, avslut eller vid plan för ny/fortsatt anställning. Ska ses som stöd och komplement till de tidsbegränsade anställda som ej per automatik faller under ramen för ett medarbetarsamtal utifrån anställningstidens omfattning.	Kompetensstrateg, HR, Bemanningenheten, enhetschef	Öka möjligheten till omställning, anställning eller vid behov av avslut, utifrån satta kriterier och ramar.	Mål 2024: 100% av de visstidsanställda ska ha informerats om möjligheten till och vid begäran, erbjudits en individuell kompetensutvecklingsplan.	Start pågående