



Uppföljning av kompetensstrategi (2022-2024) för Socialförvaltningen DR2 2023

Sammanfattning

Socialförvaltningen har via socialnämnden fått följande uppdrag:

- Återrapportera om arbetet med kompetensstrategin via en delårsrapport.

Kompetensstrategin har nu varit i gång ca 1,5 år efter att den beslutades i nämnden i mars 2022. Delårsrapporten innehåller en redogörelse för vad som hittills genomförts och eventuella kommentarer på det som avviker ifrån projektplanen.

Nedan följer en sammanfattning från tjänsteskrivelsen till kompetensstrategin mars 2022.

- År 2023 införs reglering av yrkestiteln undersköterskan och blir en skyddad titel, ett led i att öka kvaliteten och säkerheten inom vård och omsorg samt höja statusen för yrkesgruppen.
- I en av statens utredningar framkommer bl a att det finns bristfälliga kunskaps- och språkkunskaper i den kommunala vård och omsorgen.
- Nationellt står vi inför stora demografiska utmaningar, främst kopplat till en hög befolkningsökning, vilket årligen kommer medföra ett ökat behov av socialtjänstens insatser.
- Stora förändringar i bemanningsstrukturen väntas; ökat behov av insatser, stora pensionsavgångar, många medarbetare som slutar på egen hand, samtidigt som arbetsmarknaden gapar tom.
- För att kunna anställa mer personal, öka kompetensen hos befintliga medarbetare, öka vårddyrkets status samt öka trygghet och kvalitet för medborgarna som uppbär insatser från Socialförvaltningen krävs ett helhetsgrepp om kompetensförsörjningen.
- Projektplanen för Socialförvaltningens kompetensstrategi tar utgångspunkt i kompetensmodellen ARUBA med fokus på att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla / avsluta medarbetare.

Bakgrund

Socialförvaltningar i hela landet står inför en rad kommande utmaningar närmsta 10–15 åren pga demografins påverkan. Äldre blir allt äldre samtidigt som personer i arbetsför ålder endast ökar marginellt. För att locka och behålla nya generationens medarbetare och därmed ha resurser för att klara välfärdsuppdraget behöver vi som arbetsgivare vara öppna för att hitta individuella lösningar.

Trots att vi har övergripande strategier för kompetensförsörjning behöver strategin brytas ner i specifika lösningar och åtgärder som är individuellt anpassade till respektive enhets förutsättningar. Detta innebär att vi öppnar upp för att prova olika insatser och lokala lösningar vars effekt regelbundet utvärderas. Därför kan både tidsplan och uppsatta mål i projektplanen komma att förändras något utifrån att det sker förändringar som vi behöver anpassa oss till.

Metod för kompetensstrategin

Kompetensmodellen ARUBA

Modellen består av följande fem stadier utifrån arbetslivet: attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.



Delårsrapport 2 för 2023

Nedan följer två bilder som visar status på aktiviteterna i projektplanen, hur vi ligger till och vad som gjorts hittills samt vad som planeras under 2023.

Bild 1 - visar vilka olika aktiviteter som ursprungligen ingår i projektplanen.

(Ursprungliga projektplanen finns bifogad som bilaga.)

Planerade aktiviteter kortsiktigt perspektiv 2022-2024				
Attrahera	Rekrytera	Utveckla	Behålla	Avveckla
Ambassadörs-program	Gemensamt introduktions-program	Kompetensinventering och utbildningsplan på enhet / individnivå	Uppdrags-beskrivningar	Rutin för LAS-uppföljning
Marknadsförings-kampanj 2023	Avstämningsmodul vid sommarrekrytering	Kompetensplan för kompetenslyft enhet / individnivå	Kompetenskartläggning utifrån kompetenstrappan "Ansvarsnivåer"	Utvärderingsmodul visstidsanställda
Optimerad annonsering	Språktest vid rekrytering	Språklyft / språkstöd	Fler handledare	Kompetens-utvecklingsplaner visstidsanställda

Bild 2 - visar vad som gjorts eller vad som är pågående.

Grön = genomförd / pågående
Orange = påbörjas våren 2023
Blå = kommande



Resultatet av de genomförda och pågående aktiviteterna beskrivs nedan mer utförligt med syfte och målvärde.

Nedan ser ni text markerat med gult det som förändrats/lagts till sedan uppföljning i DR1.

ATTRAHERA

Ambassadorsprogram:

Syftar till att attrahera nya sökande till våra tjänster, främst inför sommarrekryteringen.

Exempel på aktiviteter som genomförts:

- Framtidståget – inspirera Trelleborgs 9:e klassare inför gymnasievalet
- MedRek-mässan i Malmö
- Informationsträff och föreläsning på vård- och omsorgsprogrammet på SSG
- Inspirationsdag för elever på Östra grevie folkhögskola
- Rekryteringsträff på Arcus rekryteringsföretag samt träff inför 5-veckors utbildning och praktik i samarbete med Arbetsmarknadsförvaltningens avdelningar Försörjningsstöd och Vuxenutbildning samt Arbetsförmedlingen.

Målvärde:

Mål 2022: 8 st. ambassadörer

Mål 2023: 10 st. ambassadörer (ökning med 25%)

Mål 2024: 12 st. ambassadörer (ökning med 50%)

Resultat 2022: Mål uppnått med 13 st ambassadörer.

Nytt ambassadorsprogram för period 2023/2024 går av stapeln oktober 2023. Ca 7 st från förra årets program förlängs efter önskemål ytterligare 1 år.

Marknadsföringskampanj 2023:

Syftar till att sprida information på bred front för att attrahera både i fysiska miljöer och på sociala medier inför sommarrekryteringen 2023.

Exempel på aktiviteter som genomförts.

- Framtagning av marknadsföringsmaterial - mässprodukter och profilprodukter, roll-ups, vimplar, flaggor, profilkläder, beachflagga
- Reklamfilm och reklamplakat som sprids under våren på Skånetrafikens bussar och tåg
- Dubbelsidigt mittuppslag / annonsblad i tidningen *NYinflyttad i Trelleborg*.

Målvärde: Utgångspunkt för måltal: År 2019 - antal sökande var 193st. (pga. pandemi 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)

Resultat 2022: Mål uppnått med 517 st inkomna ansökningar

Resultat sommaren 2023: Mål uppnått med totalt 522 ansökningar varav 198 st fick sommarjobb av de som sökte annonsen.

REKRYTERA (OCH INTRODUCERA)

Gemensamt introduktionsprogram:

Syftar till att alla ska få samma information och förutsättningar tidigt i anställningen och vara väl förberedda inför sitt kommande arbete.

Genomfört: gemensam digital introduktionsfilm för sommarvikarier, gemensam introduktion och uppföljning för APL-elever, gemensam introduktion för nya sektionschefer inom Funktionsstöd.

Pågående: Framtagning av en intern digital introduktionsapp – *under uppbyggnad*

Målvärde för gemensam introduktionshelg för sommarvikarier: 100% av sommarvikarierna tar del av det gemensamma introduktionsprogrammet

Resultat 2023: Efter sommaren 2023 fick 120 st av 140 anmälda vikarier ta del av introduktionsprogrammet (15% bortfall).

Kommentar:

Introduktionsdagen hölls i mitten på maj och då var inte alla vikariat tillsatta samt att en del har arbetat inom vården förut och ansågs inte behöva en plats på programmet. Ett 20-tal uteblev eller anmälde förhinder.

Avstämningsmodul vid sommarrekrytering:

Syftar till att öka matchning mellan verksamhetens behov och den sökandes kompetens, erfarenhet, önskemål och vilja.

Genomfört: Infört modulen inför sommarrekryteringen 2023. när en arbetssökande söker vår sommarannons får man svara på frågor för att skapa en kompetensprofil som rekryteraren sedan använder för att matcha både kvalifikationer och önskemål med rätt verksamhet.

Målvärde finns endast för 2024.

Resultat 2023: Avstämningsmodul inför sommarrekryteringen 2023 införd och samordnare för sommarrekryteringen tillsatt (HR-bemanning). Med riktlinje att återkoppla till sökande inom 2 veckor från att den sökandes ansökan inkommit. Resultat uppfyllt.

Kommentar: Aktivitet och målvärde begränsas till sommarrekryteringen då samordnad funktion endast finns på enheten Bemanning som arbetar med korttidsvikarier. Ej möjligt att mäta på resterande annonser.

UTVECKLA OCH BEHÅLLA

Kompetensinventering och utbildningsplan på enhet/ individ:

Hör ihop med kompetenskartläggningen, se nedan.

Utbildningsplan flyttas till hösten 2023 pga. att inventeringen tar längre tid än väntat.

Utbildningssatsningar för våren 2023 är redan igång; Handledarutbildning, Äldreomsorgslyft (endast vård och omsorg), språkbudsutbildning (första omgången endast vård och omsorg) och Tydliggörande pedagogik (endast Funktionsstöd).

Målvärde finns för 2023. Resultat ej fastställt än.

Kompetenslyft inom vård och omsorg och Funktionsstöd:

Vård och omsorg: äldreomsorgslyftet pågår – ca 20 elever per omgång/ år.

Funktionsstöd: samtliga medarbetare håller på att gå grundkurs i Tydliggörande pedagogik via Nimbusgården – klart 2023

Målvärde 2023: 70% inom avdelningen vård och omsorg är utbildade inom yrket. 100% av medarbetarna har deltagit inom Tydliggörande pedagogik.

Resultat ej fastställt än.

Kommentar: Inventering pågår. Deadline för kartläggning är 30 september. Därefter påbörjas analysarbetet som sedan presenteras för förvaltningsledningen.

Kompetenskartläggning utifrån ”ansvarsnivåer”:

Kompetenskartläggningen syftar till att inventera formell utbildning och språknivå för tillsvidareanställda medarbetare och de med visstidsanställning om minst 6 månader för att få en nulägesbild över den formella kompetensen då inte alla kommer att söka om skyddad yrkestitel (övergångsregler på 10 år).

I kartläggningen ingår att placera medarbetare utifrån inventerad formell kompetens i kompetenstrappans olika ”Ansvarsnivåer”.

Vårt lokala VoO college har gemensamt tagit fram en kompetenstrappa för utförarverksamhet inom VoO och Funktionsstöd (Trelleborg, Svedala, Vellinge).

Kompetenstrappan "Ansvarsnivåer"

Utbildning – prestation - ansvar



Målvärde finns endast för 2024. Resultat ej fastställt än.

Kommentar: kartläggningen och kompetenstrappan är införd i samtliga verksamheter. Deadline för inventering av formell kompetens är 30/9. Chefer ska arbeta med inventering och kartläggning av ansvarsnivåer löpande.

Fler handledare:

Fler handledare syftar till att kvalitetssäkra vårt sätt att handleda elever och nya kollegor på ett professionellt och kvalitetshöjande förhållningssätt. Men också för att lyfta medarbetare som vill ta mer ansvar och utveckla sitt arbete.

I utbildningsplanen som sätts hösten 2023 ska framgå hur många som ska utbildas som handledare per år och lägga en kompetensplan på individnivå för 2024.

Målvärde finns endast för 2024. Resultat ej fastställt än.

Kommentar: Chefer anmäler löpande in medarbetare till utbildningen vid behov och utifrån verksamhetens förutsättningar. Två gånger per år erbjuds handledarutbildning inom lokalt Vo-college (Vård och omsorgscollege för Svedala, Vellinge och Trelleborg.)

Språklyft och språkstöd:

Syftar till att lyfta språket på arbetsplatsen. Både den formella och funktionella språknivån. Men syftar också till att involvera alla medarbetarna att ta ansvar för ett gemensamt yrkesspråk, lära varandra samt ge digitalt stöd under vägens gång samt formell utbildning för de som behöver ett språklyft av sin formella kunskapsnivå i svenska språket.

Genomfört: Under hösten 2022 utbildades två medarbetare till att gå en utbildning för att bli språkambudsutbildare (verksamhetsutvecklare och projektledare).

Pågående: Under våren 2023 har den första språkambudsutbildningen startat med 16 stycken medarbetare från avdelningen vård och omsorg. Hösten 2023 planeras den andra omgången, och den sista planeras till våren 2024.

I slutet av språkambudsutbildning kommer de 16 deltagarna att få testa ett digitalt verktyg för språktest.

Planeringen av införandet av språktest flyttas fram till när vi testat och utvärderat klart verktyget och arbetat fram grundkrav för gemensam språknivå.

Målvärde för språklyft och språkstöd finns endast för 2024. Resultat ej fastställt än.

Kommentar: Första omgången språkombud är utbildade och kommer påbörja sitt arbete under hösten 2023. Planerad utbildning för fler språkombud sker hösten 2023 med start i mitten på september. Under hösten kommer också respektive språkombuds chef att utbildas.

Ansökan om pengar för verktyg för kartläggning av funktionell språkkompetens är beviljad av omställningsfonden och arbetet med hur verktyget ska användas påbörjas under hösten 2023.

AVVECKLA

Planerade aktiviteter aktuellt först 2024.