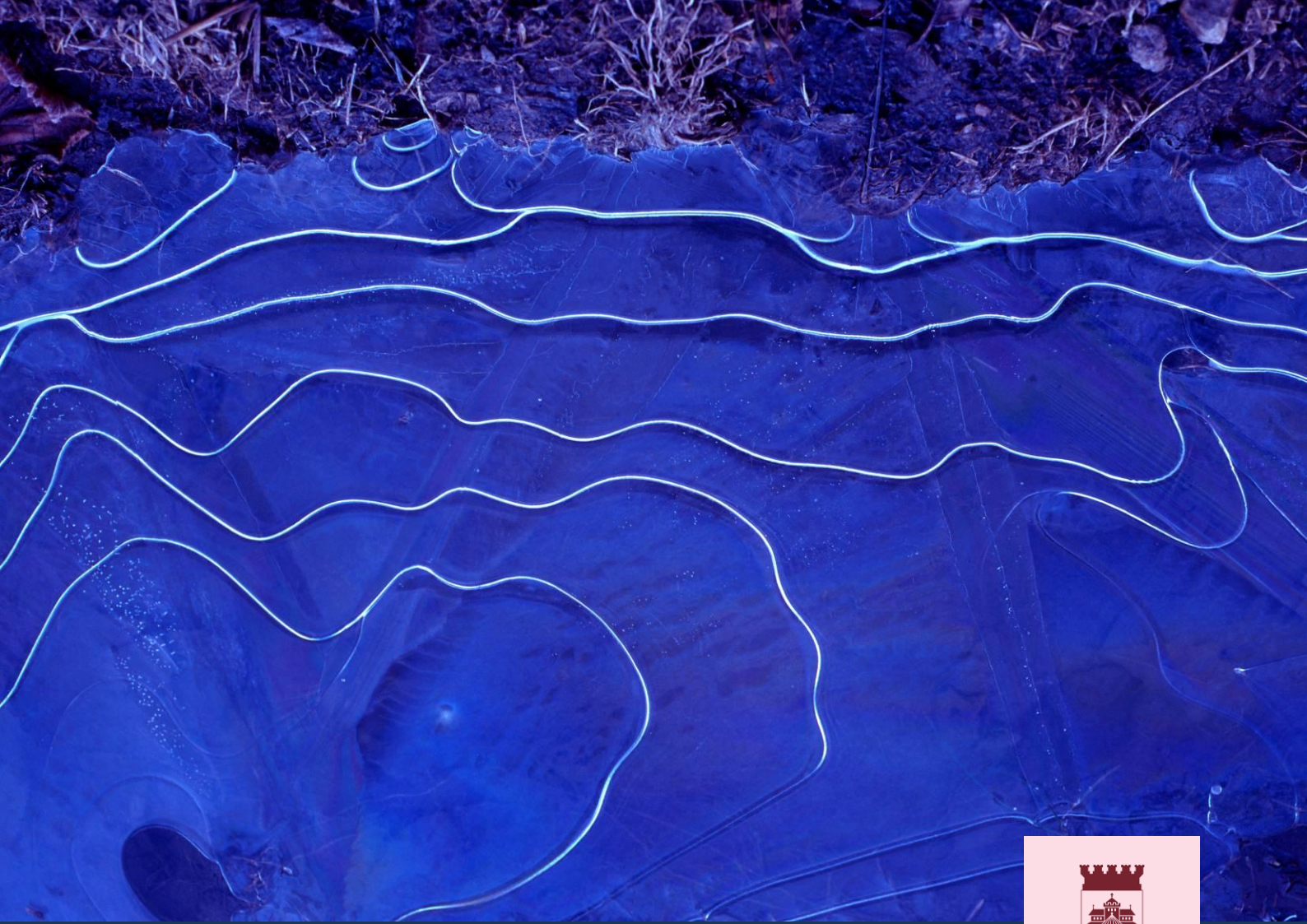




Uppföljning av kompetensförsörjningsplan

Vård- och omsorgsförvaltningen

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan

Framtagen av vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad

Datum: 2025 05 27

Författare: Felicia Lövgren och Lovisa Lyckander

Omslagsfoto: Fotografi av mönster på is

Fotograf: Arne Juhlin

Innehåll

Inledning	1
Status på områden från kompetensförsörjningsplanen	2
Uppföljning av aktiviteter och målindikatorer	9
Vi förmedlar en tydlig och bred bild av arbetet i våra verksamheter	9
Vi rekryterar medarbetare med kompetenser som möter våra invånares behov av vård och omsorg	10
Vi uppmuntrar, samordnar och möjliggör utbildning och utveckling	10
Vi organiserar och genomför goda introduktioner	11
Vi har god samverkan med utbildare och erbjuder studerande kvalitativ praktik	12
Vi tar hand om kompetensen och erfarenheterna hos de medarbetare som lämnar organisationen	13
Vi är lyhörda och genomför de organisatoriska förändringar som krävs	14
Måluppfyllnad aktiviteter	14
Avslutning och nästa steg	15

Inledning

Vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad har sedan 2022 en långsiktig kompetensförsörjningsplan¹ för perioden 2022-2025. Planen är ett viktigt stöd för förvaltningens arbete i kompetensförsörjningsfrågor. Enligt beslut ska planen följas upp och vid behov revideras årligen av HR-avdelningen. Uppföljningen är viktig för att säkerställa att vi genomför rätt insatser, uppnår målen och justerar utifrån förändrade förutsättningar.

Kompetensförsörjning är fortsatt en av våra största framtida utmaningar och arbetet pågår på både lokal och övergripande nivå. Sedan planen skrevs har flera förändringar skett inom organisationen, bland annat införandet av ett nytt chefsled och en ny avdelningsstruktur. Dessa förändringar har påverkat både genomförandet av planerade aktiviteter och möjligheten att följa den beslutade utvärderingsprocessen, som antogs av förvaltningsledningen i december 2023. Trots detta har uppföljningsarbetet genomförts så långt det varit möjligt enligt den fastställda processen, även om vissa avsteg har varit nödvändiga.

Kompetensförsörjningsplanen 2022-2025 tydliggör vad förvaltningen ska prioritera kopplat till kompetensförsörjningsområdet under de aktuella åren. I planen finns en aktivitetsplan som är indelad i sju teman och varje tema omfattar konkreta aktiviteter som syftar till att stärka förvaltningens kompetensförsörjning. Denna uppföljning redovisar först status på områden från kompetensförsörjningsplanens nulägesanalys, följt av en uppföljning av aktiviteter och målindikatorer. Avslutningsvis beskrivs nästa steg i det fortsatta utvecklingsarbetet.

¹ Långsiktig kompetensförsörjningsplan, Vård- och omsorgsförvaltningen Helsingborgs stad (Dnr 650-2022)
<https://intranat.helsingborg.se/wp-content/uploads/sites/11/2019/05/kompetensforsorjningsplan-vof.pdf>

Status på områden från kompetensförsörjningsplanen

Nedan följer status på de områden som nämns i kompetensförsörjningsplanens nulägesanalys. Nulägesanalysen beskrev det dåvarande aktuella läget kring kompetensförsörjning i förvaltningen utifrån kategorierna externt, internt och personalstatistik. I denna uppföljning kommenteras förändringar inom de områden som är relevanta att följa upp för närvarande. För ursprunglig text kring områdena se kompetensförsörjningsplanen 2022-2025 (se fotnot föregående sida).

Nationella och regionala utmaningar

Den demografiska utvecklingen visar fortsatt stora utmaningar med kompetensförsörjning. Mellan 2023 och 2033 beräknas andelen personer över 80 år öka med 38 procent, vilket är en mer än dubbelt så stor ökning som föregående tioårsperiod. Behovet av medarbetare inom äldreomsorgen förväntas öka med 32 procent, motsvarande cirka 65 000 personer, medan barnafödandet beräknas minska. För att möta de ökade behoven inom äldreomsorgen skulle ungefär hälften av den prognosticerade ökningen av sysselsatta på arbetsmarknaden behövas inom detta område. Det är framför allt vårdbiträden och undersköterskor som förväntas vara efterfrågade befattningar inom hälso- och sjukvården under åren 2023-2033, men även behovet av sjuksköterskor ökar.²

Vård- och omsorgscollege

Förvaltningen är fortsatt engagerad i samverkan i Vård- och omsorgscollege (VOC). Antal sökande till vård- och omsorgsprogrammet i Skåne har en positiv trend under 2024 men utifrån det stora behovet av personal framåt finns mycket kvar att göra för att öka attraktionskraften till vård- och omsorgsbranschen. Fler utbildare har anslutit sig till vårt lokala VOC och under 2024 har organisationen och forumen utvecklats för att skapa bättre hantering av frågor och smidigare beslutsprocesser. Praktik och handledarskap fortsätter att vara två viktiga frågor för vårt lokala VOC och behovet av platser hos oss som största arbetsgivare fortsätter att utmana. Det finns inom vårt lokala VOC en arbetsgrupp inom APL- och handledarfrågor för samordning och utveckling av området där både utbildare och arbetsgivare finns representerade.

SÖK-äldre

Samarbetet mellan Campus Helsingborg, Medicinska fakulteten vid Lunds Universitet och Helsingborgs stad inom ramen för SÖK-Äldre (Samverkan för ökad kompetens i äldreomsorgen) fortgår men med lägre intensitet än tidigare. Under år 2024 pausades arbetsgruppen bland annat med anledning av vård- och omsorgsförvaltningens organisationsförändring. Den planerade strategiska planen har ännu inte tagits fram,

² Välfärdens kompetensförsörjning, Sveriges kommuner och regioner 2024
https://skr.se/download/18.4f76e11319319a5c0f8b7831/1732547501879/SKR_A4_Valfardens-kompetensforsorjning.pdf

men en del andra initiativ har genomförts såsom kunskapsronder och kurs i gerontologi och geriatrik.

Samarbete med lärosäten

Samarbetena med lärosäten kring verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för HSL-studenter samt socionomstudenter har löpt på. Förvaltningsledningsgruppen har tagit beslut 2024 om att varje avdelning ska ta emot en socionomstudent per termin.

Nationellt råder det fortfarande brist på VFU platser för sjuksköterskestudenter och frågan har blivit än mer aktuell då ett nytt EU-direktiv 2024 ställer krav på mer VFU i sjuksköterskeutbildningen. Landets sjuksköterskeutbildningar har tilldelats regeringsmedel under 2023-2024 för att öka samverkan med bl.a. kommunerna kring VFU. Både Lunds universitet och Högskolan Kristianstad har initierat ökad samverkan med oss. Ett exempel är att under 2025 arbetar en sjuksköterska från oss på 10% för Högskolan Kristianstad för att öka samverkan kring VFU tillsammans med representanter från andra kommuner i närområdet. I Skåne är ett ramavtal för VFU inom hälso- och sjukvårdsutbildningar snart klart. Avtalet kommer innebära en förbättrad struktur och tydlighet kring VFU och att vi får ersättning för handledning av samtliga HSL-utbildningar på VFU. Ett internt arbete med att utveckla VFU för HSL-studenter och handledarskapet har påbörjats under 2024.

Statsbidrag och fonder

Äldreomsorgslyftet förlängdes med ny bidragsperiod 2024-2026 och nyttjas nu både för kurser som hålls inom samverkan för vård- och omsorgscollege (handledare steg 1-2, handledare steg 3, språkombud), utbildningar som arrangeras tillsammans med vuxenutbildningen i Helsingborg (till exempel yrkespaketet för undersköterska (YPU)) och yrkeshögskoleutbildningar till specialistundersköterska. Bidraget riktar sig fortfarande till medarbetare som möter äldre men har nu breddats för att även täcka in medarbetare inom funktionsstöd. Det är fortsatt en utmaning att bidraget kommer med kort varsel och i korta tidsperioder.

Rekrytering och sommarvikarier

Svårigheten att rekrytera medarbetare med rätt kompetens inom flera yrkeskategorier kvarstår och utmaningarna väntas öka. Behovet av rekryteringsstöd kvarstår och omfattningen varierar.

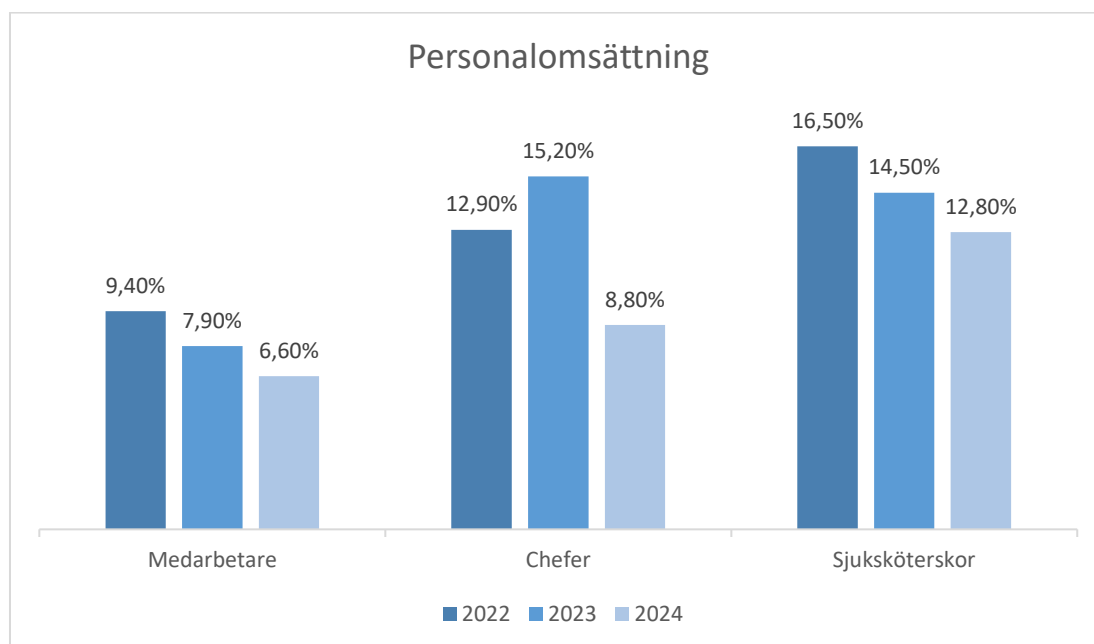
Under 2024 har olika marknadsföringsinsatser riktade mot omvårdnadspersonal gjorts för att förmedla en tydlig information om vad arbetet innebär, både i form av film och i skrift. För att nå fler målgrupper och bredda rekryteringsbasen för verksamheterna både inom äldreomsorg och funktionsstöd har tjänsten GoCare använts (digital jobbmässa). 2022 infördes utökad bredvidgång för vikarier för att säkerställa en god introduktion och ökad kompetens för arbetet som ska utföras.

Inför sommaren 2024 var verksamheternas behov 458 nyrekryterade vikarier som omvårdnadspersonal. 2444 personer sökte sommarvikariat vilket är ca 400 fler än föregående år, men något färre än 2022 då siffran var ca 2500. 698 vikarier anställdes vilket visar på en uppåtgående trend de senaste åren. Andelen avhopp har minskat

från 12,5 procent 2022 till 9,7 procent 2024. Ungefär lika stor andel vikarier uppger att de har en färdig eller pågående utbildning som är relevant för området, ca 40 procent. 68 procent uppger att de har arbetat eller haft praktik i branschen tidigare. En hög andel av de vikarier som svarat på utvärderingen om sommarrekryteringen 2024 uppger att de fått god förståelse för vad arbetet skulle innebära under rekryteringsprocessens gång.

Personalomsättning

Personalomsättningen för medarbetare och chefer har minskat från 2022 till 2024. När kompetensförsörjningsplanen skrevs var personalomsättningen för sjuksköterskor mycket hög och trots viss nedgång ligger den på en fortsatt hög nivå för 2024. Se diagram nedan.



Introduktion

Flera delar av introduktionen har setts över eller ses över i förvaltningen. Under 2024 och fortsatt under 2025 arbetas det framförallt med introduktionen för chefer. Sedan 2023 har en förvaltningsövergripande fysisk introduktionsträff införts för nyanställda medarbetare och arrangeras återkommande vid ett flertal tillfällen varje år.

Kompetensnivå, utbildning och utveckling

Vad gäller kompetensinventering har viss framgång nåtts genom integration mellan HBG Learns och Medvind som innebär att automatisk kompetensregistrering sker av utbildningar som har certifikat. Däremot finns mer att önska i systemstöd för kompetensinventering och med de ökande kompetensförsörjningsutmaningarna är behovet fortfarande stort av att kunna följa och analysera kompetensnivå. Det saknas fortfarande en central utbildningsbudget. Utbildningsorganisationen kring lyft och manuell förflyttning kvarstår.

Yrkespaket för undersköterska (YPU) har kontinuerligt anordnats men deltagarna har varit färre än önskat. Kurspaketet i funktionshinder har på grund av ett lågt

deltagande pausats sedan 2024. Ett flertal medarbetare har fått chansen att läsa till specialistundersköterska på betald arbetstid. I samarbete med vuxenutbildningen har en kurs i Kommunikation och yrkessvenska utvecklats för de tillsvidareanställda medarbetare som behöver stärka sina språkkunskaper ytterligare.

Förvaltningen fortsätter att vara stadens största användare av den digitala lärplattformen HBG Learns. Gränssnittet har uppdaterats för att enklare se obligatoriska utbildningar för äldreomsorgen och funktionsstöd. Anmälan till obligatoriska utbildningar är numera automatiserad.

Inom staden finns sedan 2024 ett nytt ledningsgruppsprogram, Tillsammans Helsingborg, för utveckling av ledningsgrupper. Hela förvaltningen har under 2024 genomgått en digital utbildning i personcentrerad vård. Utbildningen uppges ha gett upphov till goda dialoger på arbetsplatserna om personcentrerad vård relaterat till dagens arbetssätt.

Yrkesresan

Införandet av de nationella yrkesresorna pågår. I Skånes kommuner startade införandet av funktionshinderområdets yrkesresa regionalt hösten 2024 med några olika pilotkommuner. Under våren 2025 sker piloter i de olika verksamhetsområdena på funktionsstöd. Brett införande på avdelningen förväntas ske i början av 2026. Yrkesresan för äldreomsorgen och myndigheten förväntas lanseras tidigast 2026.

Ombudsroller via vård- och omsorgscollege

För handledare steg 1-2, handledare steg 3, språkombud och vård- och omsorgsambassadörer har förvaltningsövergripande uppdragsbeskrivningar tagits fram i början av 2025 för att förtydliga uppdraget och skapa enhetliga förväntningar och förutsättningar.

För att samordna frågan kring handledare och skapa en enhetlig strategi i förvaltningen har en plan tagits fram för vårdrelaterad praktik och handledarskap på nivå grundskola, gymnasium, vuxenutbildning och yrkeshögskola (mars 2024)³. Sedan 2025 har fler handledare utbildats och en ny inventering gjorts. Stödstrukturen för handledare steg 1, 2 och 3 är under uppbyggnad.

Ett helhetskoncept för ett språkutvecklande arbetssätt har tagits fram med syfte att samla och strukturera insatser som stärker språkutveckling och främjar inkluderande arbetsplatser. I november 2022 kom ett beslut från Kommunfullmäktige om att Vård- och omsorgsnämnden ska "säkerställa att språkombud utbildas och implementeras på samtliga enheter som ger vård- och omsorgsinsatser". Tolkningen av uppdraget var att det ska finnas minst ett språkombud per omvårdnadsnära enhetschefsområde. På kort tid utbildades många språkombud och antalet har fortsatt att öka sedan dess. Som en del av det språkutvecklande arbetet och för att få effekt av språkombudens arbete på enheterna tog FLG beslut under 2024 att alla

³ Plan för handledarskap och praktik, Vård- och omsorgsförvaltningen Helsingborgs stad 2024
<https://intranat.helsingborg.se/wp-content/uploads/sites/11/2019/05/2024-03-20-plan-for-handledarskap-och-praktik.pdf>

omvårdnadsnära enhetschefer ska gå utbildningen Fem nycklar till språkutvecklande arbetsplats.

Skyddad yrkestitel

Undersköterska är en skyddad yrkestitel sedan 1 juli 2023. Nya frågeställningar dyker upp succesivt som påverkar arbetet med rekrytering och befattningar. Bevis om skyddad yrkestitel registreras som en kompetens i Medvind och i januari 2025 fanns 372 bevis registrerade.

Nya och befintliga befattningar

En ny uppdragsbeskrivning för specialistundersköterska togs fram under 2024, men rollen används ännu inte i någon större utsträckning i förvaltningen. Däremot studerar ett flertal medarbetare på arbetstid och väntas kunna ta anställning som specialistundersköterska efter genomförd utbildning. Det förekommer fortfarande andra roller som tangerar uppdraget för specialistundersköterska vilket skapar en otydlighet.

Inom avdelning funktionsstöd pågår en översyn av befattningar för att skapa en bättre struktur och enhetlighet i uppdragen.

Under 2024 kom ett politiskt beslut om att implementera rollen som måltidsvärd på våra vårdboenden. Syftet är att skapa en bättre måltidsupplevelse för hyresgästerna.

Arbetsmiljö

I syfte att fortsatt förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet har samverkansdagar med fackliga parter och chefer genomförts under året, och ett arbete med att ta fram partsgemensamma arbetsmiljömål har påbörjats.

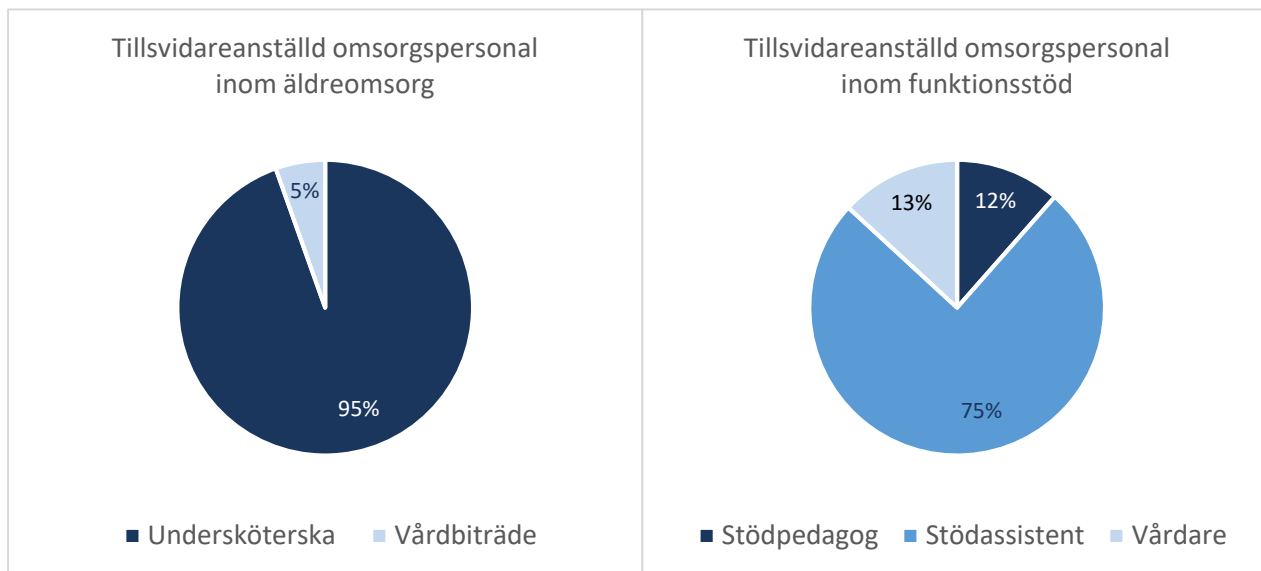
Hållbara scheman och ökad grundbemanning

Sedan den förra kompetensförsörjningsplanen skrevs under 2022 har arbetet med schematekniska lösningar som då pilotades blivit ett permanent arbetssätt och man har tillsatt resurser i form av "lokala" bemanningssamordnare inom avdelningen för funktionshinder för att arbeta med detta. Under 2024 genomlystes också bemanningsenheten för att ta reda på dels vilket stöd verksamheterna önskar när det gäller bemanning och dels hur man bäst bör organisera sig för att kunna stötta dem. Arbetet med bemanning och hållbara scheman fortsätter vara aktuellt framöver och en bemanningsstrategi tas fram av HR-avdelningen.

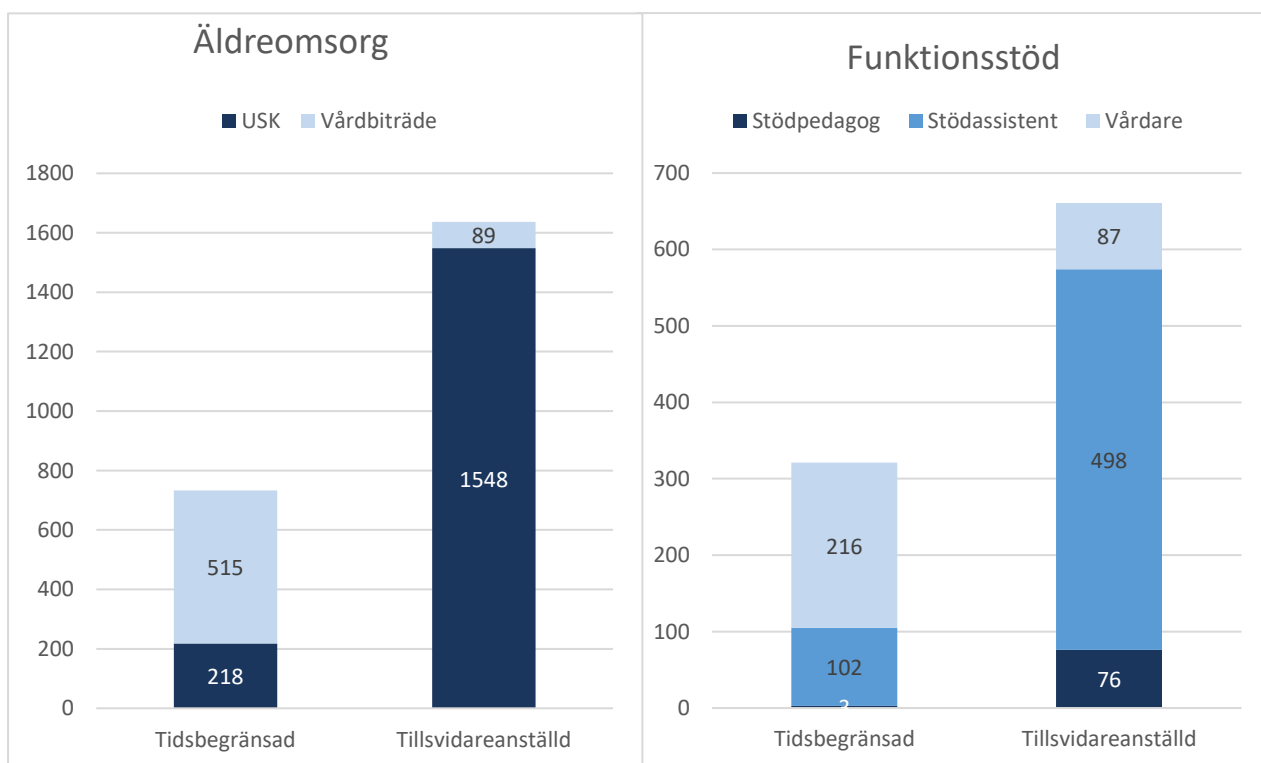
Personalstatistik

Nedan följer en sammanställning av tillsvidareanställd omsorgspersonal, jämförelse mellan anställningsformer samt chefers anställningstid. Siffrorna är hämtade februari 2025 från beslutsstödet.

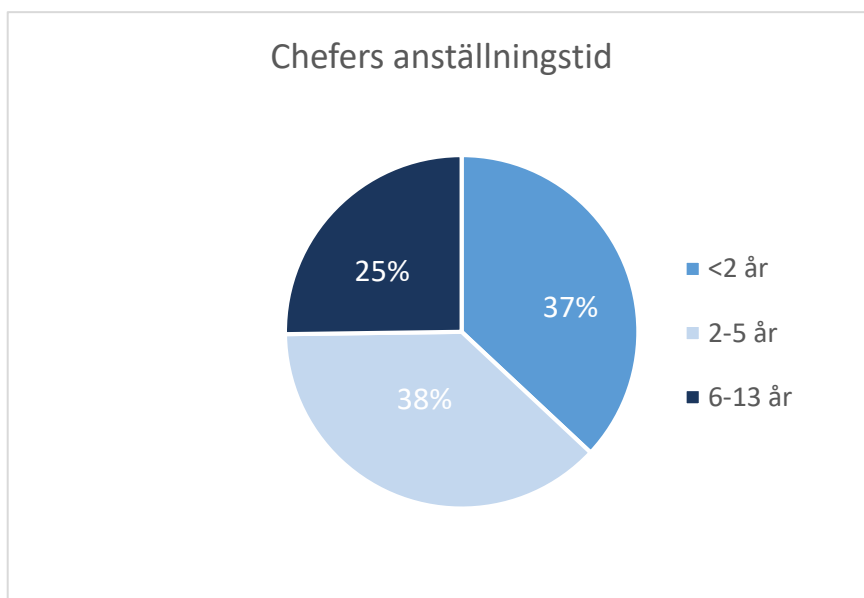
Följande diagram visar fördelningen mellan tillsvidareanställd omsorgspersonal inom äldreomsorg och funktionsstöd.



Följande diagram visar en jämförelse mellan anställningsformer bland omsorgspersonal i äldreomsorg respektive funktionsstöd.



Följande diagram visar fördelningen i förvaltningens chefers anställningstid. Andelen chefer med längre anställningstid än 6 år ligger relativt stabilt sedan 2022 medan fördelningen mellan de som varit anställda mindre än 2 år och de som varit anställda 2-5 år är något förändrad. 2022 var 41% av cheferna nyanställda jämfört med 37% vid årsskiftet 2024-2025.



Uppföljning av aktiviteter och målandikatorer

För att följa upp kompetensförsörjningsplanens aktivitetsplan finns målandikatorer kopplade till planens sju teman. Här nedan följer en redogörelse för status på indikatorerna samt uppföljning av kvantitativa aktiviteter utifrån de olika temana. Uppgifterna är hämtade i början av 2025.

Vi förmedlar en tydlig och bred bild av arbetet i våra verksamheter

Här följer vi upp andel som slutar med anledning av att uppfattningen om arbetet (vad arbetet skulle innebära) inte stämmer överens med verkligheten, antal tillsvidareanställda som är i tjänst 2 år efter senaste anställningsdatum samt antal vård- och omsorgsambassadörer per verksamhetsområde.

Andel som slutar med anledning av att uppfattningen om arbetet (vad arbetet skulle innebära) inte stämmer överens med verkligheten.

Vi har inte kunnat utläsa vilken andel som har slutat med anledning av detta, men i undersökningen In-Behålla-Vidare från perioden oktober 2023 till december 2024 ställdes följande fråga till nyanställda chefer och HSL-medarbetare: "Jag upplever att beskrivningen av tjänsten jag sökte stämmer väl överens med hur arbetet var". Undersökningen visar följande svar:

- För HSL-medarbetare: 29% Instämmer helt, 37% instämmer till stor del, 33% instämmer delvis
- Chef: 31% instämmer helt, 46% instämmer till stor del, 21% instämmer delvis

Antal tillsvidareanställda som är i tjänst 2 år efter senaste anställningsdatum

Under perioden 2022-03-27-2023-03-27 anställdes 633 medarbetare på en tillsvidareanställning på förvaltningen. 295 av dem var fortfarande anställda efter 2 år (2025-03-27). Vi behöver fortsätta bli bättre på att behålla våra medarbetare.

Antal Vård- och omsorgsambassadörer per VO

Verksamhetsområde	Antal
Gruppbostad och BoDa	2
Servicebostad	1
Daglig verksamhet	0
Hälsö- och sjukvård	0
Ordinärt boende	1
Särskilt boende norr	2
Särskilt boende söder	2
Totalt	8

Vi rekryterar medarbetare med kompetenser som möter våra invånares behov av vård och omsorg

Här följer vi upp antalet utannonserade och tillsatta tjänster och tjänster som inte blivit tillsatta pga att den formella efterfrågade kompetensen inte har kunnat rekryteras.

Antalet utannonserade och tillsatta tjänster

Under 2024 annonserades 462 vakanta tjänster inom förvaltningen. Totalt anställdes 487 medarbetare. Att antalet nyanställda överstiger antalet utannonserade tjänster beror på att förändringar skett i verksamheten under pågående rekryteringsprocesser, vilket lett till att ytterligare vakanser uppstått, främst inom omsorgspersonalen.

Trots att det totala antalet nyanställda medarbetare är större än antalet utannonserade tjänster så är det många utannonserade tjänster där vi har haft stora svårigheter att hitta tillräckligt många kandidater med efterfrågad kompetens. Det handlar framförallt om specialisttjänster, sjuksköterskor samt undersköterske- och stödassistenttjänster där vi söker specifika kompetenser, exempelvis lång erfarenhet och kunskap av att arbeta med personer med kognitiv svikt eller kunskap och erfarenhet av att arbeta med personer som tidvis uppvisar ett mycket utåtagerande beteende. Dessutom har 18 utannonserade tjänster under året inte kunnat tillsättas alls. Bland dessa är det framförallt tre grupper som är svårrekryterade: chefer, fysioterapeuter och undersköterskor till hemvården.

Vi uppmuntrar, samordnar och möjliggör utbildning och utveckling

Här följer vi upp antal språkombud per verksamhetsområde, genomförd valideringsutbildning vårare till stödassistent, yrkespaket till undersköterska samt antal genomförda utbildningar i HBG Learns.

Antal språkombud per VO

Verksamhetsområde	Antal
Gruppboende och BoDa	23
Serviceboende	10
Daglig verksamhet	13
Hälsa- och sjukvård	1
Ordinärt boende	21
Särskilt boende norr	25
Särskilt boende söder	19
Utvecklingsenhet ÅO	2
Övrigt	6
Totalt	120

FLG beslutade 2023 att det ska finnas minst ett språkombud per omvårdnadsnära enhetschefsområde.

Valideringsutbildning vårdare till stödassistent – kurspaket funktionshinder

Mellan 2022 och 2024 har 49 medarbetare startat valideringsutbildning vårdare till stödassistent (kurspaket funktionshinder). Under perioden har 47 medarbetare slutfört utbildningen.

Yrkespaket till undersköterska

Mellan 2022 och 2024 har 103 medarbetare startat utbildningen yrkespaket till undersköterska och av dem var 34 vikarier när de startade utbildningen. 54 av 103 har slutfört utbildningen och 28 studerar fortfarande.

Antal genomförda utbildningar i HBG Learns

Antalet avslutade utbildningar ökade från 16 477 år 2023 till 35 818 år 2024.

Vi organiserar och genomför goda introduktioner

Här följer vi upp upplevelsen av introduktioner för chefer och HSL-medarbetare samt deltagande i förvaltningsövergripande introduktionsdag.

In-Behålla-Vidare (chefer och HSL-personal i nuläget)

Återkommande feedback i undersökningen In-Behålla-Vidare från de senaste åren är att man efterfrågar en bättre introduktion. HR-avdelningen har jobbat med IBV sedan 2016.

Antal nyanställda/deltagare på förvaltningsövergripande introduktion

År	Antal närvarande medarbetare
2023	336
2024	268
Totalt	604

Av de 604 som närvarat på den förvaltningsövergripande introduktionen kan det finnas medarbetare med både tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Under perioden har 612 medarbetare påbörjat tillsvidareanställning hos oss.

Vi har god samverkan med utbildare och erbjuder studerande kvalitativ praktik

Här följer vi upp antal handledare steg 1-2 och 3 per verksamhetsområde samt måluppfyllnad fördelningsnyckel för praktikmottagande.

Antal handledare steg 1-2 per VO

Verksamhetsområde	Antal	Antal medarbetare*	Andel handledare utifrån antal medarbetare
Gruppboestad och BoDa	39	274	14%
Serviceboestad	26	138	19%
Daglig verksamhet	52	216	24%
Hälsö- och sjukvård	1**		
Ordinärt boende	67	330	20%
Särskilt boende norr	104	539	19%
Särskilt boende söder	144	691	21%
Totalt	433	2188	20%

*medarbetare på relevanta befattningar för handledarutbildning steg 1 och 2

**primärt ej praktik inom HSL.

FLG tog i juni 2021 beslut om att vi ska ha 30% handledare steg 1 och 2 av tillsvidareanställd omsorgspersonal.

Antal handledare steg 3 per VO

Verksamhetsområde	Antal
Gruppboestad och BoDa	5
Serviceboestad	2
Daglig verksamhet	2
Hälsö- och sjukvård	0*
Ordinärt boende	9
Särskilt boende norr	10
Särskilt boende söder	9
Totalt	37

*primärt ej praktik inom HSL.

FLG tog i maj 2022 beslut om att vi ska ha en handledare steg 3 per chef.

Måluppfyllnad fördelningsnyckel för praktikmottagande

I plan för handledarskap och praktik föreslogs fördelningsnyckel "minst två praktikanter per handledare och år" för vårdrelaterad praktik på nivå grundskola, gymnasium, vuxenutbildning och yrkeshögskola. FLG beslutade i april 2024 att fördelningsnyckel gäller.

Verksamhetsområde	Antal handledare	Antal praktikplatser	Mål*
Gruppbostad och BoDa	39	30	78
Servicebostad	26	22	52
Daglig verksamhet	52	58	104
Hälsö- och sjukvård	1**		
Ordinärt boende	67	113	134
Särskilt boende norr	104	237	208
Särskilt boende söder	144	434	288
Totalt	433	903	806

*antal praktikplatser utifrån antal handledare. Denna målsiffra ändras när antalet handledare steg 1 och 2 ändras.

**primärt ej praktik inom HSL.

Statistik för genomförd praktik under år 2024 (APL, Prao, Sommarpraktik, övrig praktik och praktik via AMF). Därtill kan handledarna steg 1 och 2 ha haft uppdrag att handleda nyanställda. Det kan ha förekommit ytterligare praktik än underlaget visar som i så fall skett utanför den centrala praktiksamordningens vetskaps. Utöver denna genomförda praktiken erbjöds ett fåtal ytterligare platser bl.a. för APL inom vårt lokala VOC som tyvärr inte nyttjats. Vad gäller praktik via AMF är det möjligt att dessa handletts av medarbetare som ej har handledarutbildning steg 1 och 2 men då det inte går att avgöra utifrån insamlat underlag räknas även praktik via AMF med.

På förvaltningsnivå har fördelningsnyckeln uppnåtts men inte för alla respektive verksamhetsområden. På verksamhetsnivå har två områden uppnått fördelningsnyckeln. Verksamhetsområdena kan ha olika förutsättningar att lyckas erbjuda det önskade antalet praktikplatser, men för att skapa en mer jämn belastning för våra handledare behöver alla verksamhetsområden jobba mot att uppfylla fördelningsnyckeln.

Vi tar hand om kompetensen och erfarenheterna hos de medarbetare som lämnar organisationen

På detta tema fanns avsikten att följa upp svar i avslutsenkät när en sådan tagits fram och implementerats. Detta är ännu inte klart och därför har vi inte kunnat göra den tänkta uppföljningen.

Vi är lyhörda och genomför de organisatoriska förändringar som krävs

Här följer vi upp antal specialistundersköterskor och teknikombud per verksamhetsområde.

Antal specialistundersköterskor

Mellan 2022 och 2024 har 32 medarbetare startat utbildning till specialistundersköterska på betald arbetstid, 23 av dem startade under 2024. 3 av 32 har slutfört utbildningen och 25 studerar fortfarande. De flesta läser utbildningen på 50% under två års tid. Det finns för närvarande en person anställd med befattningen specialistundersköterska.

Antal Teknikombud per VO

Verksamhetsområde	Antal
Gruppboende och BoDa	11
Serviceboende	9
Daglig verksamhet	15
Hälsa- och sjukvård	0
Ordinärt boende	8
Särskilt boende norr	9
Särskilt boende söder	17
Totalt	69

Måluppfyllnad aktiviteter

Av totalt 89 aktiviteter i aktivitetsplanen är 58% av aktiviteterna genomförda, 23% pågående och 19% ej påbörjade.

Avslutning och nästa steg

Sedan kompetensförsörjningsplanen skrevs har mycket skett inom området. Flera aktiviteter har genomförts och stora steg har tagits i flera processer. Samtidigt återstår vissa aktiviteter som fortfarande pågår eller ännu inte har påbörjats – exempelvis arbetet med vård- och omsorgsambassadörer, utveckling av karriärvägar, uppgiftsväxling, införande av nya befattningar samt strukturer för avslut.

Flera av dessa aktiviteter kräver långsiktiga insatser, såsom att succesivt öka antalet i en viss roll, till exempel handledare, eller ett kontinuerligt arbete med god samordning såsom utbildningssamordning.

För att jobba vidare med kompetensförsörjningsområdet efter 2025, då planen slutar gälla, kommer en ny kompetensförsörjningsstrategi att tas fram av HR-avdelningen. Strategin ska, tillsammans med övriga styrdokument för HR, vägleda avdelningens arbete i rollen som stöd till verksamheten. Både sådant som hittills inte påbörjats och sådant som är pågående kommer tas i beaktning vid skapande av kompetensförsörjningsstrategin. Därtill kommer det ständigt nya områden och aktiviteter vi ser att vi behöver jobba mer med som kommer få ta plats i den framtida strategin.

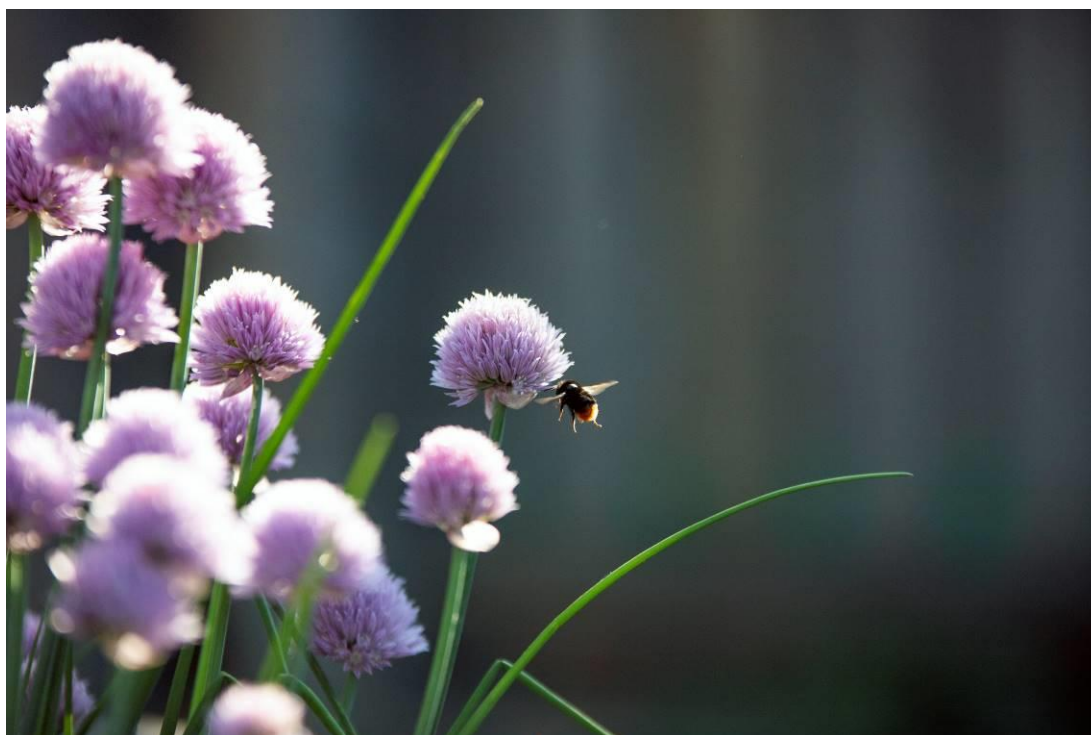


Foto: David Lundin

