



Personal och kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Social- och omsorgsförvaltningen
Äldrenämnd

Inledning	4
Nämndens utmaningar	4
Personalframskrivning	5
Analys av personal och kompetensbehov	7
Behålla medarbetare	7
Rekryteringsbehov	7
Kompetensutveckling	7
Möt kompetensutmaningen	7
Utgångspunkter kompetensförsörjningplanen	7
Åtgärder för att lösa kompetensutmaningen	8
Attraktiv arbetsgivare	8
Stöd medarbetarnas utveckling	8
Inriktning stöd medarbetarnas utveckling	9
Stärk ledarskapet	9
Inriktning stärk ledarskapet och chefers förutsättningar	9
Rekrytera bredare	10
Inriktning rekrytera bredare	10
Nya lösningar	10
Inriktning nya lösningar	10
Utnyttja tekniken smart	10
Inriktning utnyttja tekniken smart	10
Använd kompetens rätt	10
Inriktning använd kompetens rätt	11
Sök nya samarbeten	11
Inriktning sök nya samarbeten	11
Hållbart arbetsliv	11
Prioritera arbetsmiljöarbetet	11
Inriktning prioritera arbetsmiljöarbetet	11

Öka heltidsarbete	12
Inriktning öka heltidsarbete	12
Förläng arbetslivet	12
Inriktning förlängt arbetsliv	12
Referenser	12

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Inledning

Personal- och kompetensförsörjningsplanen beskriver nämndens största utmaningar utifrån personal- och kompetensperspektiv. I planen redovisas vilka åtgärder som behöver vidtas för att säkerställa att kompetens finns för att nå verksamhetens mål. I planen redovisas nämndens personalförsörjningsbehov utifrån volymökning på grund av demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar för 2023 med plan för 2024-2031.

Det stora flertalet medarbetare som arbetar inom nämndens område arbetar hos de olika utförarna, såväl inom kommunal som privat verksamhet. Förvaltningen ansvarar för, som beställare och samskapare, att driva utveckling och skapa förutsättningar för de utförare som har i uppdrag att utföra kommunala välfärdstjänster inom vård, stöd och omsorg i Linköpings Kommun.

Det innebär att ansvaret för kompetensförsörjningen ser olika ut beroende på om man har rollen som arbetsgivare eller beställare av verksamhet.

Nämndens utmaningar

Förändringshastigheten i omvärlden ökar tillsammans med en ökad komplexitet. Förändringarna ställer krav på organisation, arbetssätt och kompetens. Att lösa samhälls- och verksamhetsutmaningarna och kompetensförsörjningen enbart på det "gamla" sättet kommer inte att ge önskvärd effekt. Det kommer krävas innovation, nya arbetssätt och att ta hjälp av digitaliseringens möjligheter för klara kompetensutmaningen.

Nämndens främsta utmaning är att utifrån behov bemanna verksamheterna med kompetent arbetskraft. Efterfrågan på välfärdstjänster bedöms fortsätta att öka i både volym, omfattning och komplexitet. Utmaningen beror delvis på demografins utveckling, där den äldre åldersgruppen ökar i antal samtidigt som tillväxten av befolkningen i arbetsför ålder inte utvecklas i samma takt. Efterfrågan av välfärdstjänster överstiger därmed tillgången på arbetskraft och nämndens flesta förekommande yrken är bristyrken och kompetens saknas. Förutom den demografiska utvecklingen är trenden att allt fler är multisjuka och kräver mer avancerad omvårdnad.

En av de största utmaningarna inom sektorn är att säkerställa en minskad sjukfrånvaro och personalomsättning. Det kommer att ställa krav på åtgärder för att säkerställa ett hållbart arbetsliv. För att hantera och lösa många av sektorns utmaningar så väl verksamhetsfrågor, kompetensförsörjning och att skapa en bra arbetsmiljö för medarbetarna är det av betydelse att chefer får de förutsättningar de behöver.

Nya förutsättningar uppstår för nämnden i takt med att reformer av olika slag införs på samhällsnivå. Samsjuklighetsutredningen¹ är förslag till reform för samordnade, behovsanpassade och personcentrerade insatser till personer med samsjuklighet. Förslag till ny socialtjänstlag och äldreomsorgslag är under remiss och kommer påverka sektorn under de närmaste åren^{2,3}. Den nya äldreomsorgslagen är tänkt att komplettera den nya socialtjänstlagen. Betänkanden och remisser visar på att socialtjänstens verksamheter kommer att behöva skifta fokus från reaktiv myndighetsutövning till tidiga förebyggande insatser. Den rådande utvecklingen i samhället med segregation, långtidsarbetslöshet och gängbrottslighet behöver motverkas. För att möta detta pågår en omställning till "nära socialtjänst" i samverkan med övriga samhällsaktörer. Nya arbetssätt, metoder och

¹ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2021/11/sou-202193/>

² <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/08/sou-202047/>

³ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2022/06/sou-202241/>

Samverkansformer för planering av insatser inom samtliga verksamheter kommer att behöva tas fram och implementeras.

Den nationella omställningen mot nära vård innebär ett förändrat förhållningssätt där det ska ske en förflyttning i sättet att arbeta. Fokus skiftas från organisation till person och relation och från att individer är passiva mottagare av vård och omsorg till att de är aktiva medskapare. I en nära vård ska vårdgivaren utgå från patientens/brukarens individuella förutsättningar, förmågor och behov samt utgå från att relationer är centrala för kvalitet och effektivitet.

Behoven av kompetenshöjande insatser är stora inom sektorn. Statliga medel och särskilda nationella satsningar för kompetenshöjande insatser inom vård, stöd och omsorgssektorn är omfattande och väntas ytterligare öka de närmaste åren och omfatta fler yrkesgrupper.

På nationell nivå stärks stödet till kommunerna med bland annat SKR:s kunskapsstyrning. Det innebär att utveckla, sprida och använda bästa möjliga kunskap inom hälso- och sjukvården. Kunskapsstyrningens tre delar är kunskapsstöd, uppföljning och analys samt stöd till verksamhetsutveckling och ledarskap. Därtill har socialstyrelsen i uppdrag att inrätta ett nationellt kunskapscenter för äldreomsorg och ett motsvarande förslag finns för ett nationellt kunskapscenter för LSS. Detta som ett led i att stärka det verksamhetsnära arbetet.

Personalframskrivning

Personalbehovet definieras som den personalstyrka som behövs för att upprätthålla 2021 års service- och kvalitetsnivå i verksamheten.

Rekryteringsbehovet delas upp på tre komponenter som illustreras i figuren nedan. Med volymskillnader avses ökad eller minskad efterfrågan på kommunal service till följd av att befolkningen ökar eller minskar inom olika åldersgrupper. Rekryteringsbehovet kan vara både positivt och negativt beroende på de bakomliggande faktorerna. Ett negativt rekryteringsbehov kan enbart uppstå till följd av minskade volymer, det vill säga en minskad efterfrågan på kommunal service.

Det totala personalbehovet för Äldrenämnden beräknas öka med 21 % under åren 2022-2031. Rekryteringsbehovet beräknas variera mellan 175 - 474 personer per år under perioden.

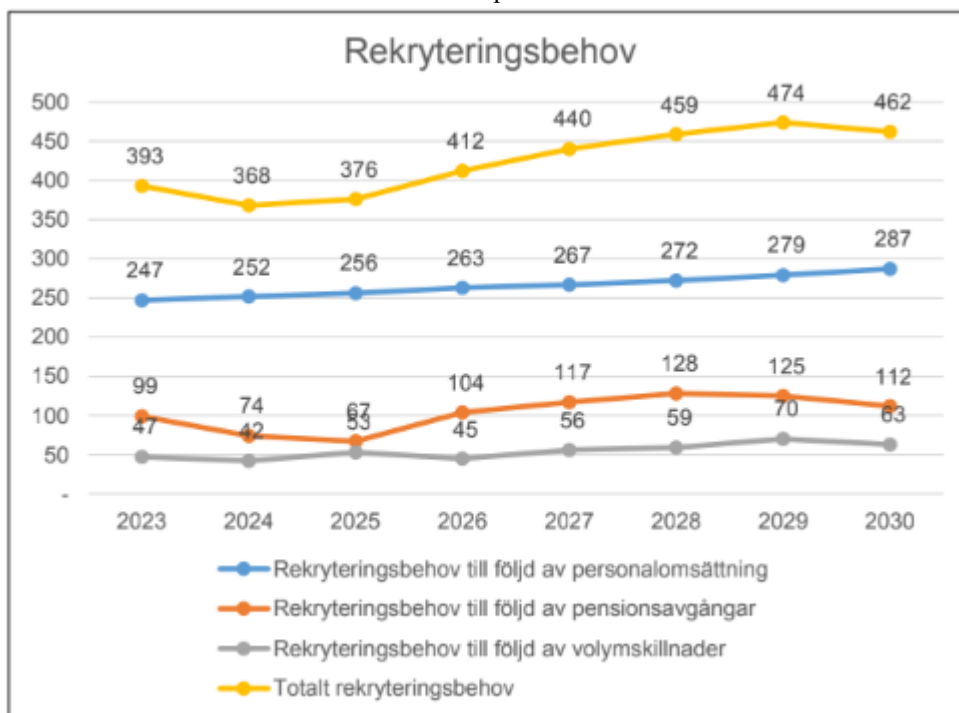
Tabellen nedan visar totalt personalbehov samt rekryteringsbehov för Äldrenämnden. Behovet är uppdelat på sex yrkeskategorier där undersköterska är den största yrkesgruppen. Rekryteringsbehovet av yrkesgruppen ökar under perioden.

	Prognos									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Personalbehov										
Ledning	85	86	88	90	91	93	95	98	100	103
Legitimerad personal	198	202	206	210	214	219	224	230	235	241
Socialsekreterare/Biståndsbedömare	73	74	74	75	76	77	78	80	81	83
Undersköterska	1 364	1 392	1 417	1 448	1 475	1 508	1 543	1 583	1 621	1 659
Vårdbiträde	450	459	467	478	486	497	509	522	534	547
Övrig personal	178	182	185	189	193	197	201	207	212	216
Totalt	2 348	2 395	2 437	2 490	2 535	2 591	2 650	2 720	2 783	2 849
Rekryteringsbehov										
Ledning	10	17	18	12	16	15	22	19	19	17
Legitimerad personal	54	66	65	66	68	70	71	81	81	82
Socialsekreterare/Biståndsbedömare	11	13	8	7	9	11	13	10	7	8
Undersköterska	66	212	195	200	231	243	232	242	224	250
Vårdbiträde	30	73	69	73	76	85	85	98	105	108
Övrig personal	4	12	13	18	12	16	36	24	26	25
Totalt	175	393	368	376	412	440	459	474	462	490

Tabellen visar totalt personal- och rekryteringsbehov inom äldrenämndens ansvarsområde.



Personalbehov beräknas öka med 21 % under perioden för sektorn.



Rekryteringsbehovet beräknas variera mellan 175 - 474 personer per år under perioden.

Utmaningar finns kopplat till volymförändringar och kommande pensionsavgångar, men den största källan till rekryteringsbehovet är personalomsättningen. Att arbeta med att minska personalomsättningen skulle bidra till att minska behovet av rekryteringar och samtidigt minska kostnader kopplat till rekrytering - och personalomsättning.

Analys av personal och kompetensbehov

För att klara att säkerställa en välfärdskedja med kvalitet och kompetens, behöver arbetet kring kompetensförsörjning växlas upp ytterligare. I dagsläget finns såväl kommunala som privata utförare av hemtjänst och särskilda boenden. Förhållandet mellan hur stor andel som bedrivs i kommunal regi och som bedrivs i fristående regi är något som kan förändras över tid. Förändringen kan ske mer eller mindre snabbt men det är kommunen som bär det yttersta ansvaret för att verksamheten bedrivs och finns tillgänglig för kommunens invånare och därför bör denna aspekt beaktas.

Behålla medarbetare

Allt tyder på att sektorn kommer att ha en fortsatt personalomsättning. Att tappa kompetenta medarbetare är kostsamt både genom att det kostar tid och pengar men också att det skapar energi- och produktionsbortfall. Det är nödvändigt att vidta åtgärder i syfte att reducera oönskade avgångar och återskapa bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare och bransch.

För den externa sektorn innebär det att oberoende av vilken arbetsgivare som är utförare för insatsen behöver ett gemensamt ansvar för branschens attraktivitet och utveckling tas.

Rekryteringsbehov

Det finns behov av att identifiera andra kompetenser som kan vara aktuella att rekrytera. Inom sektorn är flertalet roller svårrekryterade. Särskilt utsatt är legitimerade yrken, främst sjuksköterskor, biståndsbedömare och chefer. Därutöver är även undersköterskor och personal med specialistkompetens svårrekryterade grupper.

Kompetensutveckling

Ny lagstiftning, reformarbete, tekniska lösningar och ett arbetssätt som förutsätter samverkan och ställer krav på utvecklade förmågor, nya kunskaper och förståelse hos medarbetare. Arbetet med kompetenshöjande insatser är stort inom sektorn.

Möt kompetensutmaningen

Utgångspunkter kompetensförsörjningsplanen

De utgångspunkter som vägleder förvaltningens kompetensförsörjningsarbete utgår från Linköping kommuns kompetensförsörjningsprogram fastställt år 2019⁴. Strategierna bygger på de nio strategier som Sveriges kommuner och regioner (SKR) tagit fram för att möta kompetensutmaningen. Dessa strategier har omarbetats i en ny struktur men innehållet är i stort detsamma som tidigare.

SKR:s nio strategier⁵; Sveriges kommuner och regioners (SKR) strategier beskriver vad kommuner och regioner kan göra för att möta kompetensutmaningen. Strategierna är kategoriserade i tre områden; attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv som i sin tur är nedbrutna i totalt nio strategier.

⁴ [Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram](#) Antaget av: Kommunfullmäktige. Status: 2019-02-26 §60. Giltighetstid: Gäller tills vidare

⁵ SKR Strategier för att möta kompetensutmaningen: <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/kompetensforsorjningstrategier.13423.html>

MÖT KOMPETENSUTMANINGEN



Åtgärder för att lösa kompetensutmaningen

Attraktiv arbetsgivare

För att vara en attraktiv arbetsgivare krävs åtgärder avseende såväl att attrahera och introducera som att behålla och utveckla. Förvaltningens arbete kring employer branding har på grund av pandemi och omorganisation fått pausas de senaste åren. Arbetet kommer nu att återupptas och ett årshjul för employer branding kommer att tas fram. Då mycket förändrats på förvaltningen de senaste åren behöver revidering ske av förvaltningens kommunikation om varför man ska arbeta på Social-och omsorgsförvaltningen.

Årligen mottas ca 1000 praktikanter inom sektorns verksamheter. Praktikanterna utgör en ovärderlig tillgång för verksamheterna och det är av vikt att ha en god samverkan mellan utbildning och arbetsliv. Arbetsplatsernas mottagande av praktikanter med en väl fungerande guidning in till det blivande yrket, är ett effektivt sätt att marknadsföra arbetsgivaren och attrahera blivande kollegor.

Inriktning attraktiv arbetsgivare

- Praktikanter är en viktig framtida rekryteringsbas för verksamheterna och det är viktigt att avsätta tid för att fortsätta ha kontakt efter praktiken.
- Vid anställning som socialsekreterare, biståndsbedömare och LSS-handläggare erbjuds kandidaten, så långt det är möjligt, tillsvidareanställning.

Stöd medarbetarnas utveckling

Arbetsliv och kompetenskrav förändras i takt med samhällets förändringar och det ställer krav på flexibilitet avseende utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken. Det livslånga lärandet är ett faktum. Genom tydliga beskrivningar, rutiner och en kontinuerlig kompetensutveckling kan den omställning och förändring som sker inom området säkerställas. Kompetens saknas idag inom flera yrkesgrupper på grund av en hög personalomsättning och svårighet att behålla, attrahera och rekrytera ny medarbetare. Det får konsekvenser och det är viktigt att satsa på kompetensutveckling för nuvarande medarbetare så att de kan ta nya roller för att möta utvecklingens och framtidens behov av kompetens.

Avsikten är att som arbetsgivare och beställare säkerställa sektorns kompetensförsörjning och att de kompetenshöjande insatser, som statliga- och nämnd medel möjliggör, bedrivs så effektivt och ändamålsenligt

som möjligt. Att skapa en hållbar och effektiv intern förvaltningsorganisation med arbetssätt och strategier som gynnar sektorns utveckling.

Det är idag vanligt att medarbetare som rekryteras är nya på arbetsmarknaden. En del har sitt första jobb efter studier, andra är utbildade eller står långt från arbetsmarknaden.

Att säkerställa en bra introduktion för nya medarbetare och arbetsgrupper som bidrar med kunskapsöverföring kollegor emellan påverkar tryggheten. En trygg organisation har låg personalomsättning, låga sjuktal och attraherar samtidigt nya medarbetare. Yrkesresan är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling som syftar till att ge kvalitet i varje möte mellan socialtjänstens medarbetare och invånare och är ett samarbete mellan SKR, Socialstyrelsen och Regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS).

Lönepolitiken är ett viktigt styrmedel sett ur perspektiven att attrahera och behålla medarbetare. I en tid med hög personalomsättning är det viktigt att kunna erbjuda marknadsmässiga löner och lönekarriär då det är incitament för att locka nya och behålla erfarna medarbetare. Att säkerställa en kompetens-, karriär- och löneutveckling ökar motivationen att stanna.

Inriktning stöd medarbetarnas utveckling

- En bra introduktion är avgörande för att behålla medarbetare. Åtgärder för att säkerställa en god introduktion på förvaltningen pågår och uppföljning av detta kommer att ske. Förvaltningen deltar också i den nationellt framtagna Yrkesresan som avser introduktion och kompetensutveckling inom yrket. Utöver arbetsplatsintroduktion ges även förvaltningsövergripande introduktion.. Som stöd finns mentorskap, handledning och introduktionen följs regelbundet upp av närmsta chef.
- Arbetet med att utveckla kompetenstrappan kommer att fortsätta och den används nu som verktyg i medarbetarsamtalen. LMS-system kommer att upphandlas inom kommunen och detta kommer öka förutsättningarna att arbeta mer strategisk med kompetensutveckling.
- Utbildningsinsatser genomförs för att utbilda fler undersköterskor och specialistundersköterskor
- För att säkerställa arbetet med arbetsplatslärande och kontinuerlig kompetensutveckling inom sektorns arbetsplatser föreslås Evikomp att fortsätta i drift efter projektets slut.
- Samverkan i Vård- och omsorgscollege och med högskolan skapar bättre förutsättningar för att utbildningen möter behovet som finns i verksamheten.
- Den stora omställning som pågår ställer krav på kompetensutvecklingsinsatser. Behoven kommer att sammanställs i en kompetensutvecklingsplan.
- En lönestrategi kommer att tas fram för samtliga yrkesgrupper inom förvaltningen.

Stärk ledarskapet

Förvaltningen behöver aktivt följa de nya krav som både chefer och medarbetare kommer att ställa framöver och påverkar chefers förutsättningar. Ett nära och tillitsbaserat ledarskap i kombination av att visa uppskattning och erkännande är en framgångsfaktor.

Inriktning stärk ledarskapet och chefers förutsättningar

- Arbetet som skett under de senaste åren inom ramen för chefers förutsättningar kommer fortsätta. Fokus är kompetensutvecklingsåtgärder kopplat till framtida utmaningar. Det strategiska ledarskapet och uppföljning är några områden som initialt kommer att beröras. Kommunikation kring uppdraget kommer att ske och reflektionsgrupper för chefer ska införas. Det kommunövergripande ledarprogrammet kommer också att ge stöd för att klara utmaningarna/förflyttningen..
- I medarbetarundersökningen 2022 framgick att förvaltningen har en hög arbetsbelastning och chefer är den grupp som har allra sämst värde. I syfte att frigöra arbetsuppgifter planeras en kartläggning för att identifiera uppgifter som kan utföras av andra yrkeskategorier alternativt digitaliseras.
- Nära ledarskap är ett prioriterat område, riktmärket bör vara max 30 medarbetare.⁶

⁶ Tar hänsyn till olika verksamheter

- Arbetet med att implementera tillitsbaserad styrning kommer att fortsätta.

Rekrytera bredare

Dagens utförare har idag ett uppdrag som är mycket bredare än att leverera välfärd. Demografins utmaningar, kompetensbristen och digitaliseringen ställer krav på arbetsplatserna att vara mottagare av arbetsmarknadsåtgärder, hantera en ökad mängd praktik och arbetsplatsträning. För att hitta nya sätt att bredda rekryteringen behöver insatser göras för att identifiera arbetsuppgifter för att sedan bryta ner och differentiera dessa. I arbetet kan behovet av nya funktioner, roller och yrkesgrupper identifierats och därmed utöka rekryteringsbasen.

Inriktning rekrytera bredare

- Metod för att genomföra kartläggning och analyser av arbetssätt och arbetsuppgifter ska användas kontinuerligt för att på så sätt ha god kunskap om kompetensbehov i verksamheten. Det medför att det är möjligt att rekrytera kompletterande kompetenser och breddar antalet möjliga kandidater till några av våra befattningar.

Nya lösningar

Digitalisering, nya arbetssätt, rätt använd kompetens och andra metoder och verktyg är också en resursförstärkning och är en del av hur vi behöver lösa kompetensförsörjningen. Att arbeta för att utveckla och implementera ny teknik, automatisera med mera kommer att ge utrymme för att använda arbetstiden på annat sätt och är ett prioriterat område. Att använda sig av nya lösningar genom att använda tekniken smart är ett område som behöver utvecklas.

Att bredda arbetsorganisationen med andra kompetenser och professioner, olika bakgrund och utbildningsområden skapar dynamik och möjlighet till nya perspektiv på arbetsplatsen och i förvaltningen. Att olikheter främjar en god organisationskultur och en god arbetsmiljö är sedan länge känt.

Inriktning nya lösningar

- Arbetet med nya lösningar behöver intensifieras och förvaltningens innovationsprocess kommer att användas för att forma nya arbetssätt och skapa nya värden för våra klienter och brukare.

Utnyttja tekniken smart

Målbilden för digitalisering utifrån kompetensförsörjning är att effektivisera och minska arbetsbelastning för medarbetarna så tid och resurser finns för att utföra de arbetsuppgifter som skapar värde för brukare och klienter. Att "utnyttja tekniken smartare" är ett prioriterat område.

Inriktning utnyttja tekniken smart

- Resultatet av mätningarna av digital mognad visar att åtgärder behöver vidtas för att höja den digitala mognaden. Det är angeläget att snabba på arbetet med att använda teknik för olika lösningar som sparar tid i verksamheten då kommande behov bara till viss del kommer att kunna täckas av att rekrytera medarbetare. Vid implementering av ny teknik är det viktigt att processen inbegriper att ge stöd och kompetensutveckling till både medarbetare och chefer.
- Vidareutveckla IT-stödet "Praktikplatsen.se" för att skapa arbetssätt som nyttjar systemets fulla potential för kompetensförsörjning.
- Öka mobiliteten för medarbetare inom äldreomsorgen.
- Skapa digitala verktyg som kan genomföra insatser till exempel tillsyn på annat sätt.
- Tekniskt stöd för en bättre arbetsmiljö för medarbetare till exempel tekniska lyftanordningar.

Använd kompetens rätt

När till exempel arbetsgivaren använder medarbetarnas kompetens mer effektivt genom nya arbetssätt och organisering kan behovet av andra yrkesgrupper öka. Genom kontinuerlig översyn av organisering och att

identifiera arbetsuppgifter som ska utföras kan nya yrkesroller skapas och kompetens tas tillvara. Att använda kompetensen rätt är ett prioriterat område.

Inriktning använd kompetens rätt

- Ett arbete har påbörjats inom förvaltningen med att kartlägga arbetsuppgifter för att identifiera uppgifter som kan digitaliseras, utföras av andra yrkesgrupper eller tas bort. Att kontinuerligt se över att kompetensen används på rätt sätt är angelägen fråga för hela sektorn.

Sök nya samarbeten

Förvaltningens uppdrag att stödja invånarna till ett hälsosamt och självständigt liv förutsätter helhetssyn. Det stora utvecklingsarbetet som pågår för att säkerställa att välfärdskedjan fungerar kräver samarbete över organisationsgränserna och är en del av att hitta nya lösningar för kompetensförsörjningen.

För att hitta nya vägar och perspektiv för att lösa kompetensförsörjningsfrågor behöver nya konstellationer av grupper och kompetenser mötas och samarbeta till exempel tvärfunktionella team. Särskild satsning framåt som kommer ge goda synergier är den samskapande samverkan med Leanlink som pågår..

Inriktning sök nya samarbeten

- Införandet av tvärfunktionella team över organisationsgränser kommer att vara en viktig åtgärd för att säkerställa stödet till invånarna.
- Fortsätta samarbeten inom ramen för Yrkesresan som är ett samarbete mellan SKR, Socialstyrelsen och Regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS).

Hållbart arbetsliv

Forskningen visar att det är lönsamt att arbeta långsiktigt och systematiskt med att förebygga och åtgärda ohälsa. Utredningar om personalomsättning visar att en god arbetsmiljö är en konkurrensfaktor när det gäller att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Att använda sig av metoder och verktyg för det systematiska arbetsmiljöarbetet och förbättra arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ligger inom varje chefs ansvar och skapar en riktig bra grund att vidareutveckla en god arbetsmiljö. Förvaltningsorganisationen behöver i de delar som ett allt mer flexibelt arbetsliv kräver där arbete på arbetsplatsen varvas med arbete på distans.

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Ett proaktivt, det vill säga ett arbetsmiljöarbete som har inriktning på att förebygga ohälsa, och en integrerad verksamhetsstyrning som har fokus på arbetsmiljökonsekvenser vid samtliga beslut kommer vara viktigt för att konkurrera på arbetsmarknaden och att behålla medarbetare i förvaltningen. Det pågående arbetet på förvaltningen med att skapa förutsättningar för ett mer flexibelt arbetsliv är angeläget för att kunna rekrytera och behålla medarbetare.

För att vända trenden och säkerställa en minskad personalomsättning behöver insatser göras på organisatorisk nivå för att öka graden av medarbetarnas delaktighet, trivsel och känsla av meningsfullhet på arbetet. Det är ett arbete som kräver flera insatser, bland annat genom att balansera arbetsbelastning och tid för återhämtning och att graden av frihet att fatta egna beslut och driva arbete framåt finns, samtidigt som arbetets uppdrag är tydligt.

Inriktning prioritera arbetsmiljöarbetet

- De utredningar som genomförts kring den höga personalomsättningen på förvaltningen har lett fram till beslut om ett antal åtgärder. Arbete för att integrera arbetsmiljöarbetet i verksamhetsstyrningen kommer att påbörjas. Inom myndighetsutövningen planeras också att införa strukturerad tid för återhämtning.
- Förvaltningen har fattat beslut om möjlighet att arbeta på distans om detta är förenligt med verksamhetens behov. Arbetet följs upp inom ramen för systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Det nya samverkansavtalet i kommunen kommer att implementeras på förvaltningen. Det är en viktig åtgärd för att öka inflytande och delaktighet för medarbetare. Det innebär ett arbetsplatsträffar kommer att få en mer central roll. Dessa används för att diskutera verksamhetens utveckling och ses som ett tillfälle

för kollegial kunskapsöverföring och arbetsplatslärande. Kompetensutvecklingsbehov för gruppen och medarbetarna identifieras på både kort och lång sikt.

- Nämnden har fattat beslut om att minska antalet medarbetare per chef inom hemtjänsten i “framtidens vård i hemmet”
- Rätten till önskad sysselsättningsgrad förs in i alla nya avtal inom äldrenämnden
- En ambition om att minska antalet delade turer
- Ökning av bemanning har genomförts inom vårdboende

Öka heltidsarbete

Rätten till heltid är prioriterat område och en viktigt förutsättning för att klara kompetensförsörjningen. Att öka sysselsättningsgraden inom verksamheten innebär att rekryteringsbehovet minskar. För att hantera detta kan arbetet behöva organiseras på annat sätt. Rätten till heltid är även en viktig jämställdhetsfråga. .

Inriktning öka heltidsarbete

- För att säkerställa behovet av personal är det viktigt att rätten till heltid finns med i avtalen med utförarna.
- Sträva efter att minska andelen timavlönade.

Förläng arbetslivet

Om fler medarbetare arbetar längre minskar rekryteringsbehovet. I de utredningar som genomfördes under våren 2022 visas att en god arbetsmiljö även kommer att bidra till ett förlängt arbetsliv.

Inriktning förlängt arbetsliv

- Genom att skapa förutsättningar för en hållbart arbetsliv ska förutsättningarna öka för ett långt arbetsliv. Dialog om förutsättningar för ett långt arbetsliv (69 år) ska föras i god tid före pension (från 57 års ålder)

Referenser

Kommundirektörens budgetunderlag för 2023 med plan för 2024-2028

HR-direktörens planeringsförutsättningar, personal och kompetensförsörjning

Budgetunderlag

Rapport minska personalomsättning, diariernr SON 2022-687 och ÄN 2022-451

Omvärldsanalys från HR staben

Linköpings Kommuns kompetensförsörjningsprogram

Handlingsplan Leanlink 2021-2024, Från utförare enligt avtal till medskapare som driver utveckling, F.U.T.M

Linköpings kommuns program för digital transformation

Automatisering av arbete, SKR <https://skr.se/download/18.5627773817e39e979ef38d99/1642168328686/5408.pdf>