

# Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

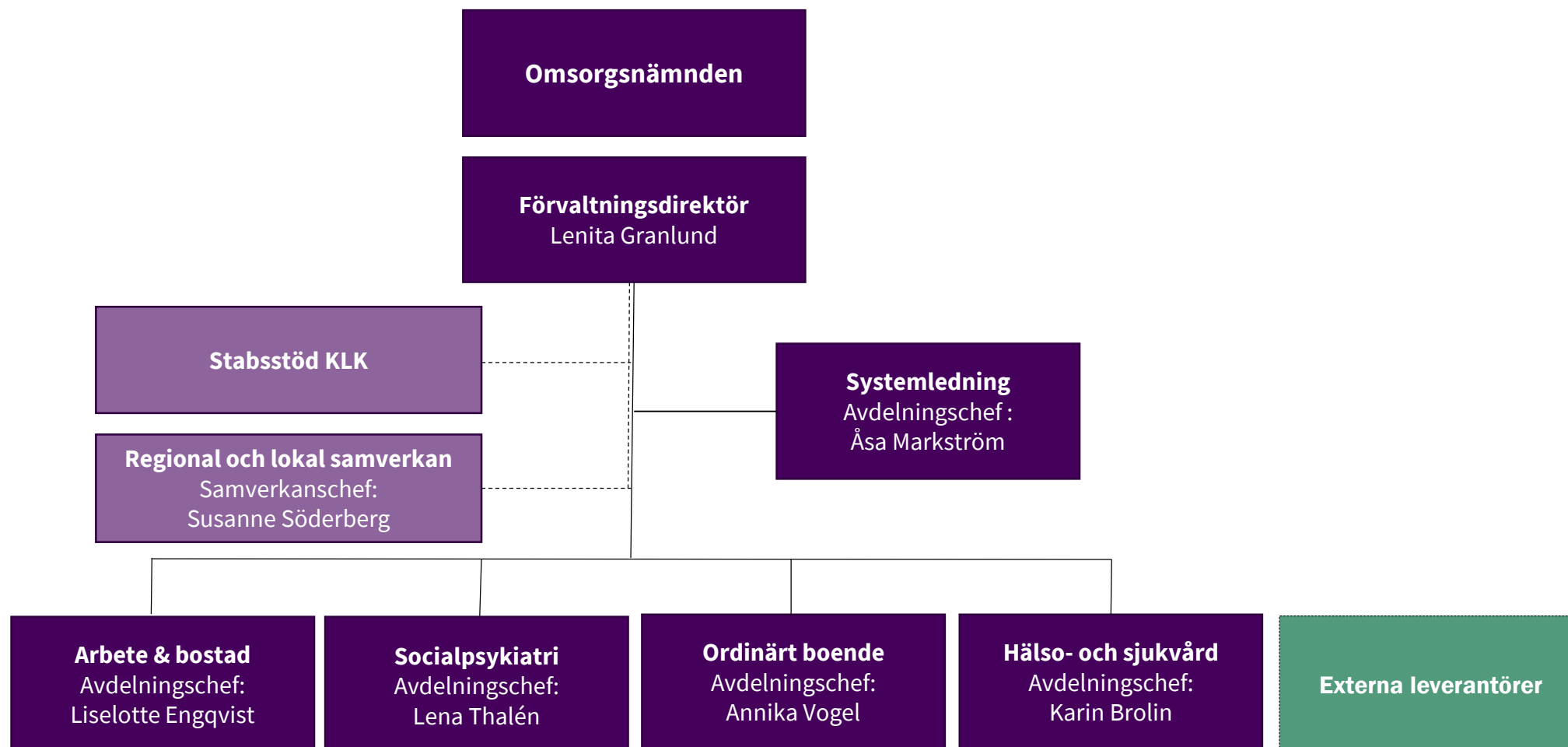
Lenita Granlund, Åsa Holmstrand

Omsorgsförvaltningen

13 mars, 2019

# Omsorgsförvaltningen idag

# Omsorgsförvaltningen



# Omsorgnämnden i korthet

**Antal brukare:** ca 3 600 personer med biståndsbeslut

**Antal medarbetare:** ca 2 700

**Kommunbidrag (2019):** 1 610 028 kronor

1 500 tillsvidareanställda och ca 1 000 tidsbegränsade

84 chefer

Akkumulerad sjukfrånvaro 2018 6,10 %

Medelålder



42,7 år

**Snitt antal medarbetare per chef:**  
Tillsvidareanställda ca 18

**Största yrkesgrupperna**

Boendeassistenter

Personliga assistenter

Arbetshandledare

Biståndshandläggare

Arbetsterapeuter

Fysioterapeuter

Sjuksköterskor

# Den föränderliga värld vi lever i

och hur det påverkar oss...

# Tyngdpunktsförskjutning

VÄRDEGRUND	ÖKAT FOKUS BEHÖVS PÅ	TRADITIONELLT FOKUS
<b>Göra skillnad</b>	Kundfokus, människor och företags behov Professioner med befogenhet att hantera variation Inre motivation Effektmått Likvärdigt utfall Rättslig enhetlighet	Ärendefokus, myndighetens behov Regelföljare med standardiserade arbetssätt Yttre motivation Prestationsmått Likvärdigt utförande Processuell enhetlighet
<b>Arbeta tillsammans</b>	Tillit Människor och företagare som medskapare Samverkan Se helheten Den samlade samhällskostnaden Långsiktighet	Kontroll Medborgarna som mottagare Konkurrens Betrakta delarna Styckkostnader Ettårscykler
<b>Välkomna nyskapande</b>	Lärande och reflektion Kontrollerat risktagande Försöksverksamheter Förstå systemfaktorer Förståelse för komplexa system Förebyggande och förståelse för bakomliggande orsaker	Uppföljning och övervakning Sitta stilla i båten Utredningar Detaljstyrning Linjära orsakssamband Akut hantering av symptom

# Hur möter vi rekryteringsutmaningen?

Nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen





# Exempel från verksamheten

# Medarbetardialog



Kompetensutveckling  
i det dagliga arbetet

## Utvecklingsplan

## Namn

## År

70

### Utveckling i arbetet

*Varje dag sker något i arbetet och vi bygger på kompetens och erfarenhet. Utveckling och lärande som är kostnadseffektiv, tillämpar erfarenhet och kunskaper omedelbart samt bidrar till överföring av kunskap mellan människor*

- Arbeta praktiskt och interagera i beslut, förfina arbetssätt och metoder
- Uppdrag och insatser
- Lära av feedback
- Experimentera och testa
- Leda och delta i projekt
- Jobbrotation
- Skugga någon i jobbet
- Lära ut till andra

20

### Interaktion med andra

*Relationsbaserad interaktion. Daglig eller planerad kontakt med kollegor, intressenter och chefer*

- Möten, workshops , dialog , plattformar och reflektion som ger möjlighet till att dela kunskaper och öka lärande
- Kollegialt lärande, fokusgrupper, lärteam, sk ” learning labs”
- Nätverk
- Mentor
- Coaching
- Lära ut till andra
- Ge och ta feedback

10

### Formell kompetensutveckling

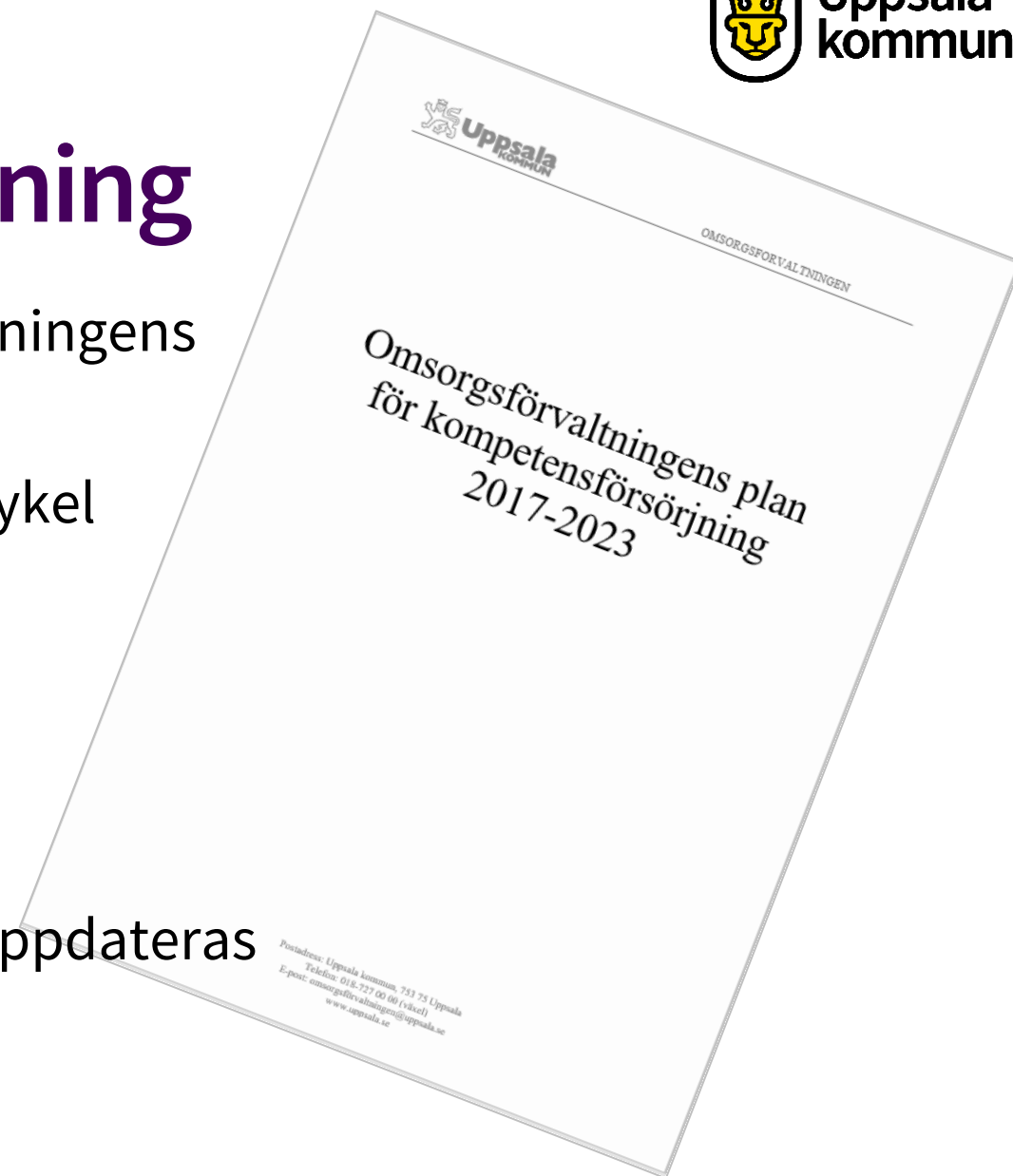
*Utbildningstillfällen som har ett tydligt mål där någon har lagt upp aktiviteter vars syfte är att nå en specifik kompetens för målgruppen*

- Traditionell klassrumsutbildning
- Virtuellt klassrumsträning
- E-utbildning, digitalt lärande
- Läsa litteratur och artiklar
- Specifika träningsprogram för kunskap eller beteenden
- Assessment
- Instruktioner och genomgångar

# Arbetet framåt

# Nuläge - kompetensförsörjning

- Planen tar ut en *riktning* för omsorgsförvaltningens arbete med kompetensförsörjning
- Områden att arbeta kring medarbetarens cykel
  - *Attrahera,*
  - *Rekrytera,*
  - *Utveckla/behålla*
  - *Avveckla/omställa.*
- Aktiviteterna inom varje område kommer uppdateras under våren
  - Kommunövergripande/förvaltnings- och avdelningsspecifika aktiviteter



## Vad gör vi nu

Pågående kompetenskartläggning i förvaltningen.

Uppdatering av aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen - beräknas vara klart innan sommaren.

Enas om kompetenskrav för våra befattningar.

Utveckla introduktion för våra nya medarbetare (tillsammans med ÄLF).

Mål: alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan.