



TIMRÅ KOMMUN  
Socialförvaltningen

# Strategisk kompetensförsörjningspla n

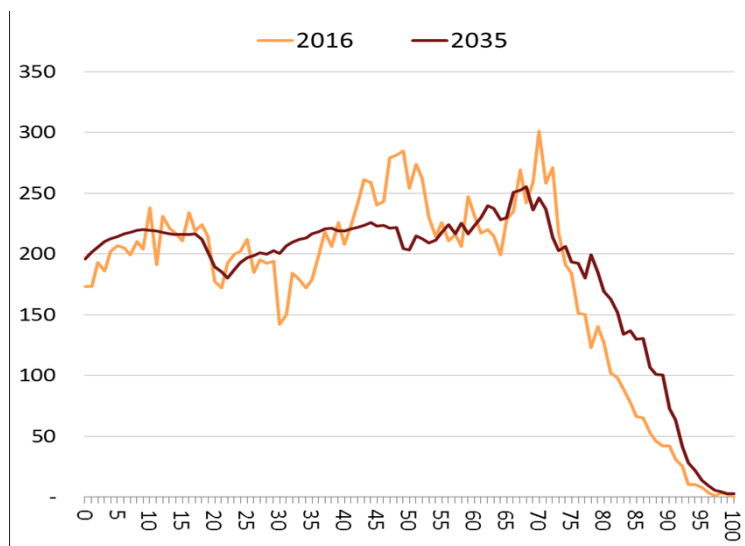
SOCIALFÖRVALTNINGEN TIMRÅ

## Strategisk kompetensförsörjningsplan

Engagerade och ansvarstagande chefer och medarbetare är vår viktigaste resurs och en förutsättning för att kommunen ska nå sin vision ”Timrå - en stark kommun i en växande region”

Omvärldsanalyser och erfarenheter visar att konkurrensen om arbetskraft blir allt hårdare. Som en följd av demografiska behov och pensionsavgångar så kommer kommuner och regioner på nationell nivå behöva 500 000 nya medarbetare fram till 2026. Förvaltningen behöver vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta systematiskt och strategiskt för att minska rekryteringsbehovet. En välfungerande kompetensförsörjning är avgörande för att förvaltningen ska klara sina uppdrag och skapa värde för kommunens medborgare. Vi behöver säkerställa att vi har medarbetare som kan leverera god service till invånarna i kommunen.

Timrå har idag en större andel av befolkningen i åldersgruppen 60 - 75 år än riket i övrigt samtidigt som man har lägre andel i åldersgruppen 20 - 40 år. Den förväntade utvecklingen är att 2035 kommer Timrå ha en större andel invånare i barnafödande åldrar samt fler äldre invånare. Andelen i spannet 40 - 60 år kommer däremot vara lägre vilket kommer att påverka kommunens möjligheter att hitta nya medarbetare.



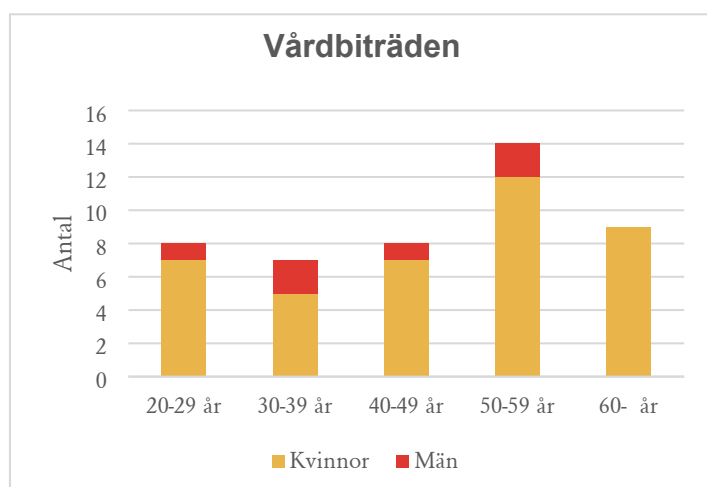
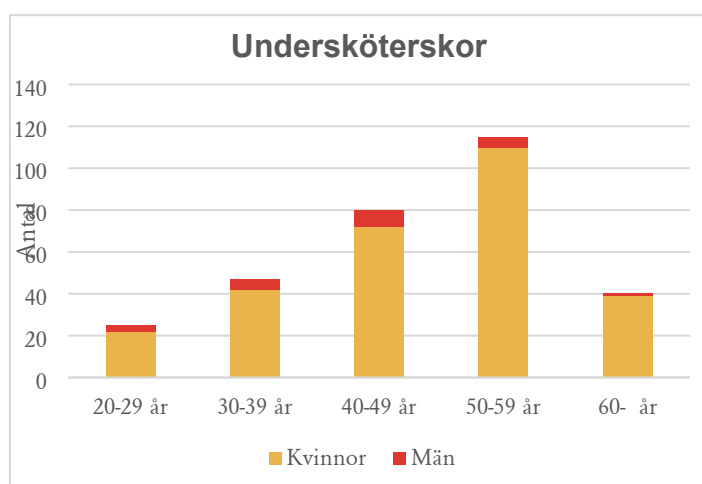
## Förvaltningens medarbetare

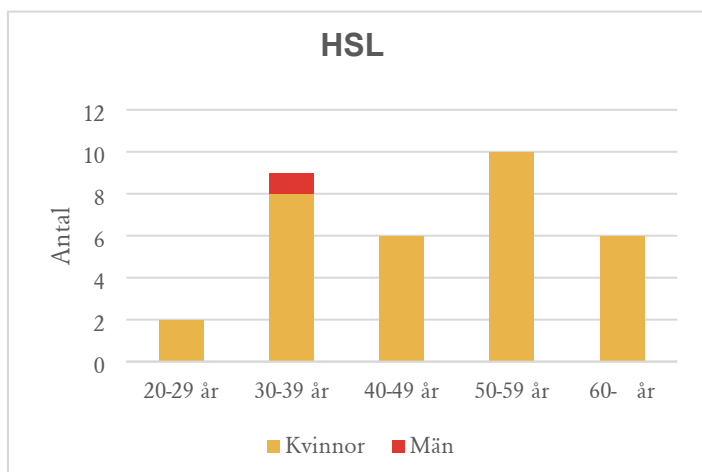
Socialförvaltningen har ca 560 tillsvidareanställda i 40 olika yrkesroller. 91 % av medarbetarna är kvinnor.

En stor del av medarbetarna i förvaltningen är stolta över det arbete de utför. I hållbart medarbetarengagemang (HME) som mäts i medarbetarundersökningen får förvaltningen bra resultat med ett övergripande index på 83 där områden som styrning, ledarskap och motivation ligger på 82, 85 respektive 82 i resultat.

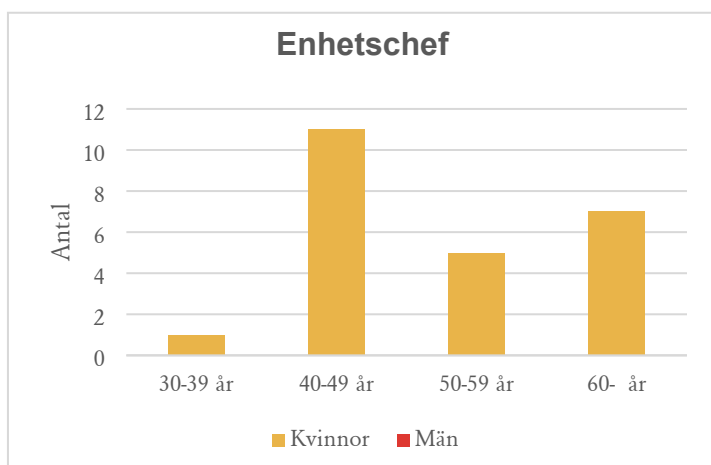
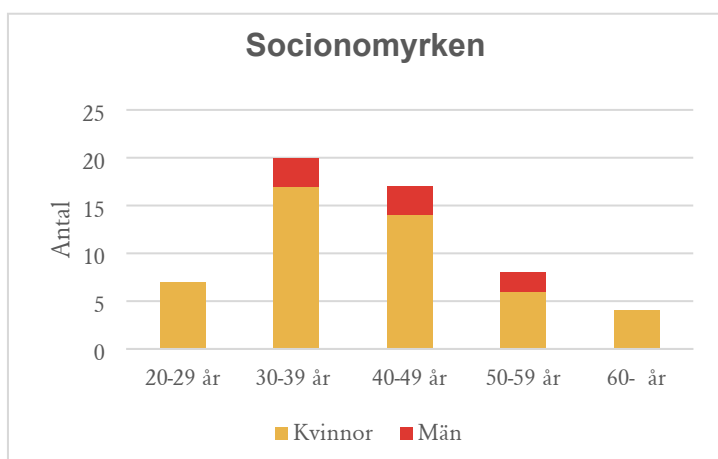
Sedan 2017 har förvaltningen en positiv trend avseende sjuktalen och för närvarande ligger sjukfrånvaron på 8 % räknat på ett år. I siffran finns medtaget den förhöjda sjukfrånvaron under den rådande coronapandemin. Medelåldern för de anställda är 47 år. Av de anställda är 15% 60 år eller äldre.

Nedan redovisas åldersfördelningen inom några av förvaltningens yrkesgrupper. Det är framförallt inom Stöd, vård och omsorg som de flesta pensionsavgångarna kommer de närmsta åren. Individ och familjeomsorgen har en åldersfördelning med fler yngre medarbetare.





*I HSL-personal ingår sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster. 27 av 33 är sjuksköterskor*



## Förvaltningens utmaningar

### Individ och familjeomsorg

- Rekrytera erfaren personal med rätt kompetens t ex socionomer.
- Behålla erfarna medarbetare.
- Olika lagstiftning/nationella beslut ställer högre krav på kompetens samt krav på annan kompetens.
- Ökade lönekrav vid nyanställningar.

### Stöd, Vård och Omsorg

- Brist på erfarna sjuksköterskor till vikariat innebär att vi måste ha en högre grundbemanning.
- Reformen och nationella beslut ställer ökade krav på personal inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg
- Inom LSS-verksamheterna kommer det titulaturprojekt som genomförs nationellt att färdigställas vilket i sin tur kan leda till ett förändrat kompetensbehov för att matcha de nya titlarna som enligt förslag i projektet är stödpedagog och stödassistent.
- Ökade lönekrav vid nyanställningar ger skevheter i lönebild.

## Åtgärder

Sveriges kommuner och regioner har fastslagit fyra vägledande mål för arbetet för en stärkt kompetensförsörjning. De fyra målen ska sammantaget leda till en stärkt socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård där medarbetare och chefer trivs och känner stolthet över en verksamhet som lever upp till krav och förväntningar.

De fyra målen är:

- Minska beroendet av kortsiktiga bemanningslösningar.
- Säkra kompetensen utifrån framtida behov.
- Öka attraktiviteten för välfärdsjobben i socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård.
- Skapa klimat för lärande och innovation.



Med stöd i SKR:s mål och de utmaningar som socialförvaltningen i Timrå står inför behöver vi arbeta inom nedanstående områden:

- Rekrytera, utveckla och behålla erfarna medarbetare och chefer.
- Utveckla organisation, arbetsmiljö och arbetssätt.
- Arbeta med lönebildningen.

### **Rekrytera, utveckla och behålla erfarna chefer och medarbetare**

Regelbundet kartlägga kompetens- och rekryteringsbehov.

Fortsatt och utvecklad samverkan inom regionen i syfte att utveckla kompetenshöjande åtgärder.

Arbeta med internt kompetensutbyte

Arbeta med handledarutbildning och handledarskap och ge förutsättningar för ett gott handledarskap.

Tydliggöra och säkra baskompetensen inom hälso- och sjukvård samt äldreomsorg

Utveckla program för elever och praktikanter.

Utveckla/se över strukturer avseende introduktionsprogram för nyanställda.

Åskådliggöra karriärmöjligheter, såväl hierarkiskt som utvecklingsmöjligheter inom yrkesområdet.

Gör möjligt för medarbetare som nått pensionsålder att fortsätta arbeta.

Med stöd i medarbetarsamtalet upprätta individuella utvecklingsplaner.

### **Utveckla organisation, arbetsmiljö och arbetssätt**

Fortsatt arbete med förstudie till heltidsresan.

Arbeta med och utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och främja ett längre arbetsliv.

Nyttja den möjlighet teknik och digitalisering ger att frigöra tid till mer värdeskapande arbete



## Arbeta med lönebildningen

Fortsatt arbete utifrån kommunens lönepolicy

Lönekartläggning

Värna om ett gott samarbetsklimat mellan lokala fackliga förtroendevalda och arbetsgivarens företrädare

För planens genomförande krävs att den tas om hand och omsätts inom respektive verksamhetsområde. De aktiviteter som sker med utgångspunkt i denna plan ska dokumenteras i en handlingsplan. Notera vad som ska åtgärdas, när det ska vara klart och vem som är ansvarig. Vidtagna åtgärder ska regelbundet följas upp.