

UMEÅ KOMMUN

Kompetensförsörjning Äldreomsorgsförvaltningen 2023-2025

- Nuläge
- Utmaningar
- Behov till utveckling
- Strategier
- Aktiviteter

MÖT KOMPETENSUTMANINGEN

Attraktiv arbetsgivare

STÖD
MEDARBETARNAS
UTVECKLING

STÄRK
LEDARSKAPET

REKRYTERA
BREDARE

Nya lösningar

UTNYTTJA
TEKNIKEN
SMART

ANVÄND
KOMPETENSEN
RÄTT

SÖK NYA
SAMARBETEN

Hållbart arbetsliv

PRIORITERA
ARBETSMILJÖ-
ARBETET

ÖKA
HELTIDSARBETET

FÖRLÄNG
ARBETSLIVET

Kompetensförsörjningsutmaningen

Hur kan vi.....

- Attrahera
- Rekrytera
- Utveckla
- Behålla
- Avveckla

..för att klara

kompetensförsörjningen framåt?



Kompetensförsörjningsplan äldreomsorgsförvaltningen

Bakgrund och syfte

Umeå kommuns övergripande kompetensförsörjningsplan

Äldrenämndens kompetensförsörjningsplan är gällande åren 2023–2025 och följer strukturellt Umeå Kommuns övergripande kompetensförsörjningsplan.

Syfte

Att beskriva tillgång, behov och efterfrågan utifrån den kommande utvecklingen, samt de strategier som krävs för att klara kompetensförsörjningen

Aktivitets- och utbildningsplan

HR-enheten på Äldreomsorgsförvaltningen ansvarar för att konkretisera den övergripande kompetensförsörjningsplanen i en aktivitets- och utbildningsplan vilken skapar en överblick av planerade insatser, kostnader och finansiering.

Finansiering

Det är viktigt med långsiktig planering och finansiering så äldreomsorgens kompetensförsörjning och medarbetarens kompetensutveckling är hållbar över tid.

Omvärld och demografi

Växande befolkning som blir äldre. Efterfrågan på vård- och omsorgstjänster ökar i takt med att befolkningssammansättningen förändras. En lägre andel av den arbetsföra befolkningen i åldern 16–64 år innebär också utmaningar för kompetensförsörjningen.

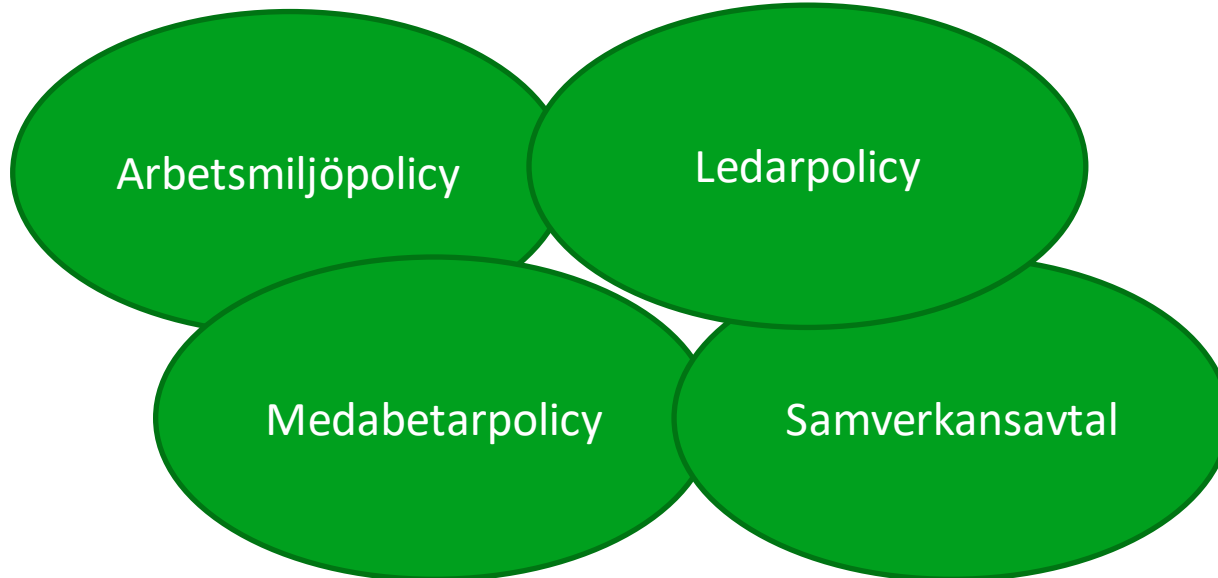
Kompetensförsörjningsplan äldreomsorgsförvaltningen

Personalpolitiska mål

Kompetensförsörjningsplanen ska bidra till att uppnå de personalpolitiska målen

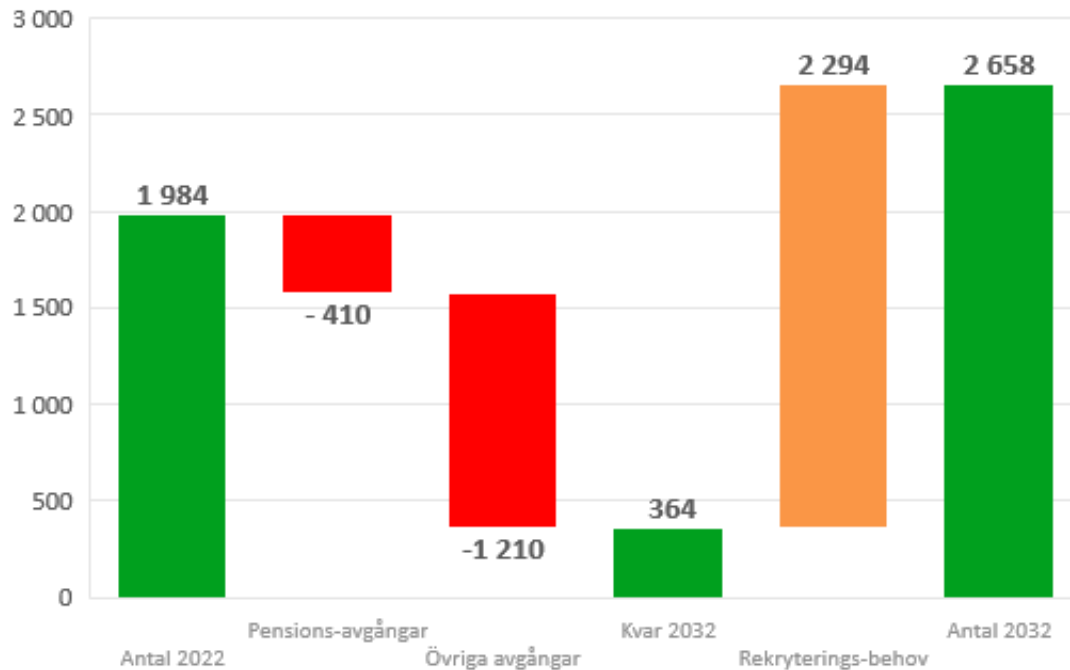
Umeå kommuns värdegrund

Ska genomsyra kompetensförsörjningsarbetet på Umeå kommun



Kompetensförsörjningsplan äldreomsorgsförvaltningen

Kompetensförsörjningsprognos 2022-2032



Kompetensförsörjningsplan äldreomsorgsförvaltningen

Nuläge och utmaningar

- Att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta och erfarna medarbetare
- Utbildningstakten för medarbetare går för långsamt i relation till behovet både internt som att färre väljer att utbilda sig inom vård och omsorg
- Hög arbetsbelastning för erfarna och utbildade medarbetare
- Språkförbristningar och kulturkrockar
- Andel medborgare över 80 år ökar vilket medföljer ökad omvårdnad i det egna hemmet som i särskilda boenden
- Utmaningar i att kunna arbeta förebyggande och hälsofrämjande utifrån resursproblematiken

Kompetensförsörjningsplan äldreomsorgsförvaltningen

Behov av utveckling

- Nya och förändrade arbetssätt
- Intern utbildning
- Möjlighet till karriärvägar
- Välfärdsteknik
- Servicetjänster
- Mentors- och handledande tjänster
- Flexibilitet i anställningsavtal

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE



- Genomförande av årlig medarbetarundersökning för upprättande av OSA-mål
- Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Organisera arbetet på sådant sätt att det kan stimulera och uppmuntra deltidsanställda att arbeta heltid
- Skapa förutsättningar för medarbetare att kvarstå i arbete längre genom flexibla villkor i anställningsavtalet

- Delta på mässor och i rekryteringsträffar
- Utveckla och tillhandahåll god introduktion
- Stötta medarbetare i språkkunskaper
- Tillgodose medarbetares utveckling
- God introduktion och förutsättningar för nya chefer
- Mentorskap och kollegial handledning

HÅLLBART ARBETSLIV



- Utveckla och nyttja möjligheten till digitaliseringsombud ute i verksamheten
- Implementera ett nytt process- och planeringsverktyg (2023-2026)
- Kompetensinventera för att använda kompetensen rätt
- Tillhandahåll en tydlig process för personal- och bemanningsplanering
- Samarbeta internt, samt externt med lärosäten och myndigheter

NYA LÖSNINGAR

