



KARLSBORG

Plan för instanser gällande
kompetensförsörjning inom
socialförvaltningen



Gäller för:	Socialförvaltningen
Diarienummer:	2023-63
Beslutande:	Socialnämnd
Datum för beslut:	2023-04-11
Paragraf i protokoll:	§ 39
Gäller från och med:	2023-05-10
Dokumentansvar:	Socialchef
Aktualitetsprövning:	Ska ske under första året av varje mandatperiod

Innehåll

ENHET FÖR SERVICE	2
POLICY FÖR BEMÖTANDE.....	3
HÖJA UNGDOMARS SYN PÅ OMSORGSARBETE.....	3
BEHÅLLA BEFINTLIG PERSONAL	3

Att kompetensförsörjningen kommer bli en stor utmaning framöver utifrån hur demografin ser ut är vi alla mycket väl medvetna om. Tidigare har sjuksköterskor varit en kritisk yrkesgrupp. Nu är även rekrytering av undersköterskor i ett kritiskt läge och bemanningsföretag är anlitade. Stora risker är förenade med att anlita bemanningsföretag. Kontinuiteten i omvårdnaden blir sämre, kostnaderna stiger, risk finns att ordinarie anställda säger upp sina tjänster i kommunen och i stället övergår till bemanningsföretag. Resurser behövs läggas på ordinarie personal och verksamhet. Socialförvaltningen startar därför ett långsiktigt arbete för att behålla och rekrytera personal till socialförvaltningens verksamheter.

Arbetet består av fyra delar:

- Starta en serviceenhet i samarbete med arbetsmarknadsenheten (AME) för icke vårdnära arbeten inom omsorgen.
- Upprätta policy för bemötande och implementera denna.
- Upprätta plan över aktiviteter i syfte att höja ungdomars syn på omsorgsarbetets status i kommunen, få ungdomar som väljer vård- och omsorg att stanna kvar i kommunen och höja vårdyrkets status i samarbete med skolan.
- Arbeta mer aktivt för att behålla befintlig personal samt minska sjukskrivningstalen.

Enhet för service

För att avlasta undersköterskorna ska service-assistenter införas enligt liknande upplägg som arbetsmarknadsenheten (AME) genomfört på kommunens förskolor, kallat breddad rekrytering. Service-assistenterna ska utföra icke-vårdnära uppgifter, tex städning, plock vid mattillfällena, upppackning av varor mm. Dessa uppgifter kräver heller inte stor kunskap i svenska språket utan utgör en möjlighet att utvecklas i språket i stället. På sikt kan även varje hemtjänst-bil som åker ut bestå av en undersköterska och en service-assistent.

Service-enheten ska även bestå av ett eget tvätteri. Idag har vi stora kostnader för tvätt och mycket tvätt av arbetskläder sker på avdelningarna. En gemensam tvätt-enhet skulle kunna erbjuda en bra grund för sysselsättning för AME-deltagare och även LSS dagliga verksamhet.

Förvaltningen undersöker möjligheten att med hjälp av arbetsmarknadsenheten (AME) söka projektstöd hos Samordningsförbundet för planering och igångsättandet av enheten. Efter en tids projektarbete kan enheten sedan implementeras i verksamheten.

Policy för bemötande

Genom enkäter, internkontroll och avvikelser framkommer ofta att kommunikationen brister mellan organisationens företrädare och brukare/anhöriga. För att förbättra arbetet med bemötande mellan alla yrkeskategorier och brukare/anhöriga ska en rutin tas fram som ska gälla i alla led inom organisationen, chef - medarbetare, medarbetare - medarbetare och mellan anställda och brukare/anhöriga. I rutinen ska det poängteras att bemötandet gäller åt båda håll. Vid introduktion av alla nyanställda sätts tonen för hur vi bemöter varandra, och hur vi tar emot nya personer i arbetsgruppen. Vikten av ett riktigt gott bemötande måste understrykas.

Höja ungdomars syn på omsorgsarbete

Vi ser att en nyckel till kompetensförsörjningen är påverkan av ungdomarnas syn på vårddyrket. Att förvaltning och nämnd tillsammans går ut i skolan och ”promotar” omsorgsycket och lyfter statusen på yrket till både 8:e och 9:e klassare. 8:e klassare framför allt i samband med praktik och 9:e klassare i samband med gymnasievalet. Ett förslag för att få karlsborgsungdomar som valt vård- och omsorgsprogrammet att stanna i kommunen är att erbjuda dem anställning i kommunen från första skoldagen, ge dem tjänstledigt under skoltiden och garanterat sommarjobb under förutsättning att betygen är godkända. Ytterligare ett förslag för att ”locka” ungdomar till kommunen i praktik och sommarjobb innan utbildningen är klar skulle vara att erbjuda busskort och låncykel. Då det särskilda boendet Haganäset ligger långt bort från busslinjen upplevs det som ett problem att locka till sig ungdomar.

Behålla befintlig personal

Vi tror på att öka trivseln hos personalen genom möjligheten till kompletterande intressanta och givande arbetsuppgifter. Ett exempel kan vara att ta hand om de som kommer nya, både vikarier och service-assistenten. Ett annat exempel kan vara att organisera och planera trivselaktiviteter för de boende på Haganäset. Aktiviteter som inte behöver vara så avancerade kan ge de boende stor guldkant på tillvaron och en rolig utmaning för personalen att genomföra. Exempelvis att införa ett veckoschema

på varje avdelning med stående aktiviteter, förslag kan vara promenad, högläsning av dagens tidning, bakning och en månatlig pub-kväll. Vi tror att ansvaret för dessa aktiviteter kan lyfta vissa i personalen. Vi vill även se över möjligheten att premiera gott arbete hos personalen, månadstårta till bästa mottagande avdelning, årets anställd, en omsorgsgala etcetera.

Ett förslag för att stävja de höga sjukskrivningstalen som förvaltningen har är att undersöka arbetsmarknadsenhetens (AME) genomförda hälsoskola för att se om delar av den går att implementera i förvaltningen.