

Plan

Kompetensförsörjningsplan
Omsorgssektionen

Styrdokument

Diarienummer: PN/2021:21

Beslutas av: Kommunstyrelsen

Fastställdedatum: 2023-06-08

Dokumentansvarig: Sektionschef

Revideras: Minst vart fjärde år

Följs upp av: Sektionschef

Tidigare versioner: Ange tidigare diariernr

Giltig t o m: 2027-06-08

Alla beslut som rör barn ska vara barnrättsbaserade i enlighet med barnkonventionen. Beslut ska alltid föregås av prövning av barnets bästa och i större frågor samt vid beslut som kan ha negativ inverkan på barnet/barnen, ska föregås av en barnkonsekvensanalys.

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Syfte	4
Vad är kompetensförsörjning och varför behövs en kompetensförsörjningsplan?	4
Vilka insatser och åtgärder behöver vi vidta?	5
Stolta ambassadörer	5
3. Kompetensförsörjningsplan Omsorgen	6
Verksamhetens behov	7
Handlingsplan – aktiviteter och insatser som syftar till god kompetensförsörjning	7
4. Implementering och tillämpning	12
Så här arbetar vi med kompetensförsörjningsplanen	12
5. Uppföljning	13
6. Bilagor	14
Bilaga 1 Personalstatistik	14
Bilaga 2 Karriärvägar	17

1. Inledning

Begreppet kompetens består av tre delar: Kunskap är en individs teoretiska och praktiska kunskaper som förvärvats genom utbildning och erfarenheter. Förmåga är individens möjligheter att förstå vad verksamheten kräver samt förmåga att omsätta kunskapen i praktiskt arbete. Vilja eller motivation, är den drivkraft som gör att individen vill använda sin kunskap och förmåga att nå uppsatta mål.

2. Syfte

Vad är kompetensförsörjning och varför behövs en kompetensförsörjningsplan?

Kompetensförsörjning är en viktig strategisk fråga för kommunens verksamhet. Kommunal sektor är en kunskapsintensiv och personalintensiv verksamhet. Vi är beroende av kompetenta medarbetare för att kunna tillhandahålla god kommunal service till våra invånare. Plan för kompetensförsörjning syftar till att kartlägga befintlig kompetens och planera för framtidens behov på såväl individ- som organisationsnivå. Kompetensförsörjning handlar om att ta tillvara, utveckla och styra organisationens- och medarbetarnas kompetens i rätt riktning för att nå uppsatta verksamhetsmål.

Det handlar om att ha rätt medarbetare med rätt kompetens, på rätt plats, i rätt antal och i rätt tid.

Kommunens förmåga att långsiktigt möta invånarnas skiftande behov beror på vår skicklighet att attrahera och rekrytera medarbetare med rätt kompetens och sedan behålla och utveckla dem för framtidens krav och förändringar. Ibland handlar det också om att avveckla eller ställa om kompetens för att uppnå verksamhetens mål.

Att ta tillvara på befintlig kompetens, genomföra regelbundna utvecklingsamtal, tillhandahålla konkurrenskraftiga anställningsvillkor, löneutveckling och goda möjligheter till kompetensutveckling är avgörande delar som vi som arbetsgivare kan påverka. Viljan hos våra medarbetare att utvecklas och växa inom organisationen är en logisk följd av god personalpolitik präglad av goda arbetsvillkor och en tydlig lönepolitik.

Konkurrensen om arbetskraft gör att vi behöver bli bättre på att arbeta strukturerat och proaktivt för att vara en attraktiv och konkurrenskraftig

arbetsgivare. Arbeta för att behålla och utveckla organisationens befintliga medarbetare. Likväl som initiera insatser och åtgärder för att attrahera och rekrytera framtidens medarbetare.

Vilka insatser och åtgärder behöver vi vidta?

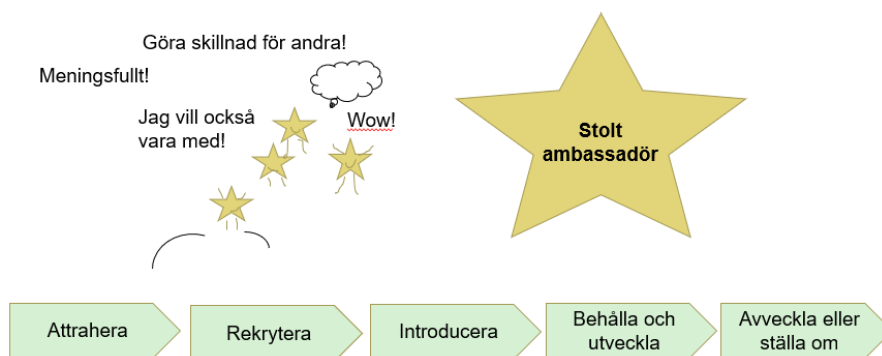
Våra sektioner har olika unika uppdrag och förutsättningar. Sektionsspecifika kompetensförsörjningsplaner är därför viktigt. Det är en förutsättning för att kunna identifiera och synliggöra behov av insatser och åtgärder inom våra olika verksamheter. Det är inte själva planen i sig som är viktig utan det handlar om att göra saker. För att vidta rätt åtgärder och insatser i rätt tid behöver vi utgå från fakta, för att kunna prioritera rätt.

Stolta ambassadörer

Det är den enskilda medarbetaren som bemöter kommunens invånare och brukare och som står för god service, kompetens, kvalitet och måluppfyllelse i det dagliga arbetet. Varje medarbetare är avgörande för verksamhetens måluppfyllelse och framgång.

Medarbetare som är stolta ambassadörer för oss som arbetsgivare är en förutsättning för att vi även i framtiden ska kunna rekrytera ny kompetens.

Tyngdpunkten i kompetensförsörjningsplanerna bör därför vara insatser och åtgärder som främjar vår förmåga att behålla och utveckla befintliga medarbetare.



3. Kompetensförsörjningsplan Omsorgen

Omsorgssektionen i Tranemo kommun består av:

- Myndighet
- Vård och omsorg
- Funktionsnedsättning och Socialt stöd
- Administration

Omsorgssektionen bedriver verksamhet i olika former utifrån Tranemo kommuns verksamhetsidé: erbjuda vård och omsorg i rättssäkert utförande och myndighetsutövning.

Socialtjänstens mål är att främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet.

(SoL¹ 1 kap.1 §). Socialtjänsten har det yttersta ansvaret för att människor som bor eller vistas i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver. För att få rätt till bistånd krävs att den sökande inte själv kan tillgodose sina behov eller kan få dem tillgodosedda på annat sätt.

Tranemo kommuns ambition är att alla invånare ska erbjudas service av god kvalitet, med respekt och lyhördhet för individens behov. Grunduppdraget styrs av Socialtjänstlagen (SoL), Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Hälso- och sjukvårdslagen (HSL). För att utföra grunduppdraget är rätt kompetens inom stödfunktioner såsom administration och systemförvaltning viktig.

Omsorgssektionen i Tranemo kommun står likt landet som helhet inför en stor rekryteringsutmaning, främst gällande undersköterskor och legitimerade yrken inom hälso- och sjukvård. För att möta upp de krav som kommer ställas på framtidens socialtjänst och hälso- och sjukvård, kommer behov av specialistkompetens att öka inom flera yrkeskategorier. Andelen äldre kommer att öka, medan andelen invånare i arbetsför ålder ser ut att minska. Samtidigt sker en förskjutning av hälso- och sjukvårdsinsatser från slutenvård till öppna vårdformer inom primärvård och kommunal hälso- och sjukvård. Antalet invånare som behöver stöd och hjälp kommer att öka och omsorgssektionen förväntas möta allt mer komplexa behov.

¹ Socialtjänstlagen

För att möta kommande behov är det viktigt att fokusera på att både behålla medarbetare och attrahera nya medarbetare. Särskilt prioriterade yrken är undersköterskor och legitimerade yrken inom hälso- och sjukvård, där behovet av att öka antalet medarbetare är som störst de kommande åren. För perioden januari till september 2022 var sjuktalen för Omsorgssektionen i Tranemo kommun 8,79 procent. Av de 8,79 procenten är 42,25 procent sjukfrånvaro som överstiger 60 dagar. Vid jämförelse från 2020 (*RKA – Rådet för främjandet av kommunala analyser*) med Sveriges kommuner, var sjuktalen i Tranemo kommun 9,6 procent, jämfört med Västra Götalands län 8,7 procent och riket i stort, där siffran var 8,1 procent. Höga sjuktal kan i viss mån förklaras av Coronapandemins effekter, där medarbetare som arbetar inom omsorgsnära arbete ska stanna hemma vid symtom.

Omsorgssektionen har en jämn åldersfördelning med störst andel medarbetare inom åldersspannet 35 - 54 år. Kvinnor är i klar majoritet av anställda inom sektionen.

För att möta kommande behov är det viktigt att fokusera på att både behålla medarbetare och attrahera nya medarbetare. Särskilt prioriterade yrken är undersköterskor och legitimerade yrken inom hälso- och sjukvård, där behovet av att öka antalet medarbetare är som störst de kommande åren.

Verksamhetens behov

Kompetensförsörjningsplanen ska beskriva sektionens behov på kort och lång sikt. Planen ska bygga på en invärldsanalys där olika yrken, mål och uppdrag analyseras. Personalstatistik utgör en viktig del i invärldsanalysen. Se bilaga 1. Förväntad utveckling beskrivs sedan och en omvärldsanalys görs för att se vilket behov av kompetens som finns framgent.

Handlingsplan – aktiviteter och insatser som syftar till god kompetensförsörjning

Rätt kompetens är en nödvändighet för att en organisations verksamhet ska kunna bedrivas på ett sådant sätt att målen nås. Om relevant kompetens inte finns måste organisationen vidta åtgärder och initiera insatser för att säkerställa god personal- och kompetensförsörjning. Det går i princip alltid att förvärva kompetens i form av kunskap och färdigheter både på individ- och organisationsnivå, men det bidrar bara till måluppfyllelse om kompetensen är relevant. Kärnan är att kompetensen ska bidra till organisationens mål.

Attrahera

- Utarbeta introduktions- och mentorprogram för nyanställda.
- Höja statusen för vård- och omsorgsyrken i kommunen genom att fördela arbetsuppgifter efter profession och kompetens.
- Möjliggöra distanslösningar som t.ex. Svenljunga kommun gällande myndighetsfunktion²
- Innovativa och nytänkande projekt, t ex *Samtalsmattan*³ och *Medkänsla*.⁴
- Sprida det viktiga arbete som utförs inom omsorgssektionen på sociala medier. Våga tänka nytt och t ex möta ungdomar där de befinner sig.

Rekrytera

- Verka för att de medarbetare som arbetar i kommunen ska vara stolta ambassadörer genom att skapa en god arbetsmiljö där medarbetare trivs.
- Använda interna bilder eller filmer i marknadsföring och rekrytering i media.

Rekrytera bredare genom:

- Att delta i projektet *Män i hälsa*.⁵
- Att ta fram en plan för att rekrytera/anställa utlandsutbildade, legitimerade medarbetare. Involvera de samverkansparter som behöver involveras, t ex Arbetsförmedlingen.

² Svenljunga kommun har ett satellitkontor i Göteborg. Syftet är att de som bor närmare Göteborg inte har möjlighet att jobba hemma kan få en tillfällig arbetsplats på distans - men ändå med gemenskap och rätt utrustning. En annan form av distansarbete som ger möjlighet till kontorsplats utanför hemmet och gemenskap även vid distansarbete.

³ Samtalsmatta är alltså en bildbaserad **metod** för att underlätta för personer med kommunikativa och/eller kognitiva svårigheter att uttrycka åsikter. Man använder en dörmatta (därav namnet), eller nåt liknande (det finns förstås en app också, om man föredrar det).

⁴ Ett projekt där Svenljunga och Tranemo kommuner satsar på hållbart arbetsliv och stärkt kompetensförsörjning. Pågick 2020 – 2022, som en del av ESF-projektet *PR-Hälsa i hållbart arbetsliv* som drevs av Sjuhärads samordningsförbund.

⁵ Män i Hälsa är ett projekt som ska inspirera fler män att söka sig till vård- och omsorgssektorn. Inspirationen kommer från Norge där den varit framgångsrik och fått många män att söka nya yrkesbanor.

Överväga nya samarbeten, t.ex. utbyte i samverkan med näringslivet.

- Möjliggöra förlängning av arbetslivet utifrån individens önskemål. Med fler år i yrkeslivet kan värdefull kompetens hos erfarna medarbetare tas om hand.
- Ta tillvara kompetensen på arbetsmarknaden. Genom att separera arbetsuppgifter som kräver utbildning från arbetsuppgifter som inte kräver utbildning kan nya tjänster skapas som kan attrahera personer som annars inte sökt sig till omsorgen eller möjliggöra för personer med funktionsnedsättning, språksvighet eller nedsatt arbetsförmåga att ta sig in på arbetsmarknaden.
- Att vara medveten om genus och normer vid val av bilder som används för att rekrytera eller marknadsföra vård- och omsorgsycket. Bilder bär ofta flera budskap som når oss omedvetet. De fungerar som förebilder och visar oss vad som är möjligt.⁶

Öka intresset för vård- och omsorgsyrkerna bland unga genom:

- Att synas på mässor i närliggande kommuner och på lärosätena. Visa på bredden i vård- och omsorgsyrkerna.
- Att ha ett nära samarbete med Vård- och omsorgscollage.
- Att erbjuda prao/praktik/VFU för elever/studenter i grundskola, gymnasium, yrkeshögskola och högskola.
- Att erbjuda ungdomar möjlighet att prova på arbete inom omsorgen genom feriearbete och lokalt projekt motsvarande konceptet för *Ung i omsorg*.⁷

Erbjuda konkurrenskraftiga löner som står sig i jämförelse med andra kommuner och yrken. Det ska löna sig att ta ansvar för välfärden. Lönesättning och lönespridning ska öka utifrån uppdrag och arbetsprestation.

⁶ Bilder som förändrar världen [Bildhandboken Bilder som förändrar världen – Gävle kommun \(gavle.se\)](http://Bildhandboken.Bilder%20som%20förändrar%20världen%20-%20Gävle%20kommun%20(gavle.se)).

⁷ Utgångspunkten är att ge ungdomar en chans att tidigt få ett meningsfullt extrajobb och inspirera till att fortsätta inom vårdyrket.

Behålla och utveckla

Verka för ett gott arbetsklimat genom:

- Att ge feedback på väl utfört arbete och fira gemensamt när det går bra. Att fira framgångar bidrar till god arbetsmiljö, ökat engagemang och vilja att stanna kvar på arbetsplatsen.
- Gemensamma aktiviteter som stärker sammanhållningen: t ex fredagsfrukost, ha kul-peng⁸, gemensam friskvårdsaktivitet och utvecklingsdagar.

Verka för en god struktur och tydlighet kring ramar och mål genom:

- Att fortsätta arbetet med värdegrundssatsning inom hela Omsorgssektionen med regelbunden uppföljning. Det skapar en förståelse för sin och sina kollegors roll, uppdrag och påverkan.
- Implementera målmatrisen. Målmatrisen stärker samverkan och tydliggör förväntningarna på varandra i arbetsgruppen.
- Tydliga arbetsbeskrivningar och arbete med att stärka medarbetarskap för att veta vad som förväntas utifrån uppdrag och roll.

Verka för utveckling genom:

- Att utarbeta kompetensutvecklingsplaner utifrån verksamhet/yrke för att synliggöra kompetens och kompetensgap nu och på sikt.
- Att möjliggöra för medarbetare att studera på arbetstid eller på andra sätt underlätta/subventionera medarbetares initiativ till vidareutbildning, t.ex. ersätta kostnader för studentlitteratur.
- Att erbjuda handledning/mentorskap för samtliga yrkesgrupper.
- Att möjliggöra att pröva andra arbetsuppgifter/arbetsplatser inom Omsorgssektionen. Det skapar ett helhetstänk och förståelse för kollegor och eventuellt ökat intresse för att byta yrke inom sektionen, främja intern rörlighet, minimera inlåsnings effekter och bibehålla engagemang.

⁸ Avsatta pengar för att göra något kul tillsammans i arbetsgruppen. Aktiviteten sker utanför arbetstid.

- Att göra *Medarbetarcentrum*⁹ och *Omställningsfonden*¹⁰ känt hos samtliga medarbetare.

Verka för god hälsa genom:

- Hållbar schemaläggning, vilket möjliggör ett hållbart arbetsliv som innebär god balans mellan privatliv och arbetsliv. Skapa förutsättningar till återhämtning.
- Följ upp hur friskvårdsbidraget och andra förmåner används och kan utvecklas för att vara attraktiva för medarbetarna.

Stärka ledarskapet genom:

- Att säkerställa att chefer på alla nivåer har bra förutsättningar i form av nära stöd från HR, Medarbetarcentrum, företagshälsovård, administrativa resurser, kompetensutveckling i ledarskapet och ett rimligt antal medarbetare per chef.
- Tydliga arbetsbeskrivning för chefer med renodlade chefsuppgifter.
- Handledning och mentorskap internt och externt samt i nätverksgrupper
- Chefstrappan

Avveckla eller ställa om

- Viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. När normer och gamla arbetssätt utmanas kan den samlade kompetensen användas bättre. Det kan t.ex. handla om att separera vård- och omsorgsinsatser från serviceinsatser.
- Utnyttja välfärdsteknikens möjligheter smart. Medarbetarnas resurser och kompetens ska läggas på de insatser där de behövs som bäst, det vill säga på de insatser som inte kan ersättas av tekniska lösningar.

⁹ Medarbetarcentrum Sjuhärad är gemensamt för Sjuhärads kommuner. Syftet med verksamheten är att hjälpa kommunanställda, som känner att de "fastnat" i sitt arbete eller på annat sätt inte trivs. Det kan handla om att byta till ett annat arbete hos samma arbetsgivare, en annan kommun eller kanske en privat arbetsgivare.

¹⁰ Stöd för med kompetensutveckling och karriärväxling både under och efter anställning

- Använda Omställningsfonden för kompetensutveckling och karriärväxling för att avdramatisera omställnings-/avvecklingsbehov och stödja medarbetares möjlighet att ställa om.
- Erbjud avslutande samtal för feedback på vad vi kan bli bättre på och utvecklas i som arbetsgivare

4. Implementering och tillämpning

Så här arbetar vi med kompetensförsörjningsplanen

Varje sektion ska ta fram en kompetensförsörjningsplan. Planen upprättas för en treårs period och utvärderas årligen. Planen och utvärderingen behandlas i AU och KS innan den skickas till HR för analys av sektionsövergripande övergripande åtgärder. En redovisning görs sedan i personalnämnden.

Planen arbetas fram i tre steg:

1. Identifiera verksamhetens behov, dvs ta fram de faktaunderlag som behövs för att kunna göra en analys.
 - a) Ta fram personalstatistik (använd bilaga 1)
 - b) Beskriv sektionens mål uppdrag och förväntade utveckling.
 - c) Gör analysen- beskriv den bild som framträder i de faktaunderlag som tagits fram.
2. Handlingsplan – vilka åtgärder och insatser behöver vidtas för att skapa goda verksamhetsresultat. Utgå från analysen ovan, för att kunna göra rätt prioriteringar!)
 - a) Attrahera
 - b) Rekrytera
 - c) Introducera
 - d) Behålla och utveckla
 - e) Avveckla eller ställa om
3. Verksamhetens resultat och uppföljning
 - a) Verksamhetens resultat kan beskrivas redan första gången planen tas fram men en mer fördjupad uppföljning är möjlig först när planen tas fram för nästa period.

5. Uppföljning

Det är första gången vi tar fram en plan för kompetensförsörjning, vilket innebär att det inte är möjligt att göra uppföljning nu.

6. Bilagor

Bilaga 1 Personalstatistik

Personalstruktur	Kön		Ålder			Frånvaro 2021-01-01 – 2021-12-31 åa = årsarbetare h = timmar s = sjuk FL = föräldraledig VAB = Vård av barn TL = Tjänstledig				Lön				Behov av utveckling, övriga noteringar
	K	M	-29	30 - 49	50 -	S	FL	VAB	TL	10 pers	Median	90 pers	Önskad utveckling	
Ledning														
Administration (101015)														
Hälsa- sjukvård (106510)										48 200	48 560	48 920		
Individ- och familjeomsorg (103510)										48 600	48 800	49 000		
Äldreomsorg (103511)										44 800	46 700	58 000		
Omsorg om personer med funktionsned-sättning, samt socialpsykiatriområde (103512)										40 100	46 075	57 380		
Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) (206022)														
Total						0,1 åa 231 h		0,07 åa 149 h	1,31 åa 2578 h					
	K	M	-29	30 - 49	50 -	S	FL	VAB	TL	10 pers	Median	90 pers	Önskad utveckling	
Övergripande Verksamhets-planering (151010)														
Individ- och familjeomsorg, Äldreomsorg, Funktionsnedsättning, socialpsykiatri, Integration (151023)														
Total	12	0	1	8	1	0,66 åa 1303 h	0,05 åa 90,7 åa	0,17 åa 325 h	04,42 åa 829 h	33 275	33 600	42 950		

	K	M	- 29	30 - 49	50 -	S	FL	VAB	TL	10 pers	Median	90 pers	Önskad utveckling
IT (151014)													
Övergripande verksamhet (152010)													
Individ- och familjeomsorg Äldreomsorg, Funktionsnedsättning, socialpsykiatri, Integration (152015)													
Annan (152090)													
Total	11	3		10	3	0,89 åa 1204,5 h	0,05 åa 107 h	12,66 åa 322 h	0,84 åa 1657 h				

	K	M	- 29	30 - 49	50 -	S	FL	VAB	TL	10 pers	Median	90 pers	Önskad utveckling
Distriktssköterska (206011)	5	0		1	4	0,49 åa 977 h	0,02 åa 39 h	0,01 åa 25 h	0,25 åa 486 h	39 500	40 800	42 800	
Funktionsnedsättning och äldreomsorg/geriatrik (206014)	23	0	2	19	2	2,29 åa 4 531 h	0,9 åa 1 788 h	0,45 åa 898 h	1,75 åa 3 456 h	32 250	36 630	39 865	
Totalt	28	0	2	20	6	2,78 åa	0,92 åa	13,12 åa	2,84 åa				
Hemvård/hemsjukvård (207010)	2				2	0 åa 8 h							
USK särskilt boende/hemtjänst (207011)	179	11	31	81	81	18,47 åa 36 577 h	4,15 åa 8 222 h	1,51 åa 2 999 h	22,32 åa 44 193 h	25 638	28 549	30 335	
Vårdbiträde särskilt boende/hemtjänst (207024)	15	3	6	9	3	3,16 åa 6 258 h	0,24 åa 482 h	0,1 h 204 h	5,58 åa 11 049 h	21 258	24 440	26 823	
Totalt	196	14	37	90	86	21,63 åa 42 843 h	4,39 åa 8 704 h	1,61 åa 3 203 h	27,9 åa 55 242 h				
Arbets-terapeut (301010)	6	0			6	3,6 % 0,16 åa 323 h				36 720	37 600	41 820	
Fysioterapeut (301011)	6	0		6		5,66% 0,29 åa 568 h	0,25 åa 489 h	0,05 åa 91 h	0,1 åa 197 h	35 200	36 825	37 500	
Rehabiliterings- och före- byggande Arbete, Annat (301012)	1	0			1	2,31 % 0,06 åa 120 h			0 åa 8 h				
Total	13	0		6	7	0,51 åa 1 011 h	0,25 åa 489 h	0,05 åa 91 h	0,1 åa 205 h				

	K	M	- 29	30 - 49	50 -	S	FL	VAB	TL	10 pers	Median	90 pers	Önskad utveckling
Barn och unga Myndighets-utövning (351008)	2		1	1		0,15 åa 304 h	0,22 åa 432 h	0,04 åa 73,76 h	0,01 24 h	37 000	37 975	38 950	
Ekonomiskt bistånd (351009)	2		1	1		0,03 åa 50,05 h			0,01 åa 16 h	42 200	43 150	44 100	
Övrigt (351010)	7	1	2	4	2	0,36 åa 704 h		0,01 åa 24 h	0,02 åa 48 h	33 500	37 100	43 500	
Biståndsbedömare (351012)	4	1	2	3		1,28 åa 2 530 h	0,2 åa 399 h	0,05 åa 95,97 h	0,04 åa 77 h	35 000	35 150	38 000	
Totalt	15	2	4	9	2	1,82 åa 3 314 h	0,42 åa 831 h	0,1 åa 194 h	0,08 åa 330 h				

	K	M	- 29	30 - 49	50 -	S	FL	VAB	TL	10 pers	Median	90 pers	Önskad utveckling
Behandlings-assistent/ Socialpedagog (351012)	2	0		2		0,11 åa 209 h				34 026	35 513	37 000	
Stödpedagog. Funktions- nedsättning (351030)	12	1		8	5	1,47 åa 2 908 h	0,2 åa 399 h	0,09 åa 176 h		28 605	29 950	31 849	
Stödassistent/Vårdare. Grupp-/korttids-boende. Dag- verks och Funktions- nedsättning (351031)	62	13	9	38	26	8,52 åa 16 873 h	0,75 åa 1490 h	0,69 åa 1 364 h	9,85 åa 19 501 h	24 035	27 403	28 345	
Personlig assistent (351040)	5	1	1	4	2	0,08 åa 160 h		0 åa 7,5 h	1,16 åa 2 295 h	23 250	27 403	28 345	
Totalt	81	15	10	52	33								

Medarbetarundersökning Samtliga siffror redovisas i procent

	JA	NEJ	NOTERING
Det är sannolikt att jag fortfarande arbetar åt Tranemo kommun om tre år	77,8	22,2	

	INSTÄM MER HELT	INSTÄMMER DELVIS	INSTÄMMER INTE ALLS	INGEN ÅSIKT	NOTERING
Skulle du rekommendera Tranemo som arbetsgivare?	40,6	47,3	7,7	4,4	Totalt är det 87,9 % som helt eller delvis kan rekommendera Tranemo som arbetsgivare 2022 inom Omsorgssektionen. 2021 var motsvarande siffra 78,6

	STÄMMER MYCKET BRA	STÄMMER GANSKA BRA	STÄMMER VARKEN BRA ELLER DÅLIGT	STÄMMER GANSKA DÅLIGT	STÄMMER MYCKET DÅLIGT	NOTERING
Min kompetens tas tillvara på min arbetsplats.	40,6	42,3	12,8	4	0,3	
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	37,6	35,9	21,5	3,7	1,3	

Bilaga 2 Karriärvägar

Karriärvägar

Det finns många yrkesingångar till kommunen, som i sin tur skapar en mängd attraktiva karriärvägar och utvecklingsmöjligheter. En karriär inom Tranemo kommun kan utvecklas i många olika riktningar, på bredden, på djupet och på höjden.

Det är ett viktigt chefsansvar att varje medarbetare får möjlighet att utvecklas i sitt arbete. En grundläggande förutsättning för en intern karriär är att varje medarbetare får kontinuerlig kompetensutveckling och möjligheter att utvecklas utifrån verksamhetens behov i förhållande till sin egen kompetens, potential, personlighet och viljeinriktning. I Tranemo kommun betonas vikten av att varje medarbetare tar ansvar för sin egen utveckling, men för att varje medarbetares potential och unika kompetens ska kunna tas tillvara ska utvecklingssamtal genomföras årligen.

Som expert ges medarbetaren en möjlighet att utveckla sina professionella kompetenser inom ett väl avgränsat område. Specialistfunktioner bidrar till ökad kvalitet, stabilitet och professionalism i verksamheterna.

En linjär karriär innebär att medarbetaren successivt får ökat ansvar inom organisationen. För att Tranemo kommun ska klara dagens uppdrag och kunna utveckla verksamheten för framtiden ökade krav krävs gott chefskap och ledarskap på alla nivåer. Rätt kvalitet, måluppfyllelse, effektiv resursanvändning, helhetssyn, omtanke om medarbetarna och att verka inom den ekonomiska ramen är ledstjärnor för kommunens chefer.

En utvidgad karriärväg innebär att medarbetaren utvecklar en bred generalistkompetens då medarbetaren får möjlighet att använda sina erfarenheter och sin kunskap inom angränsande yrkesområden, andra enheter eller avdelningar. Kompetensbredden innebär en stor verksamhetsnytta vid behov av förnyelse av arbetssätt och för att sprida goda exempel mellan olika verksamheter. Sidledes rörlighet bidrar också till innovativa lösningar då medarbetaren utvecklar ett helhetsperspektiv och en förmåga att se situationen från olika verksamheter behov.

Varierad orelaterad karriär innebär att medarbetaren helt byter yrkesområde, dvs det handlar inte om ett uppdrag inom angränsande område, utan innebär något nytt. Projektledarkompetens är ett exempel på kompetens som kan användas inom olika yrkesområden.

Vilka karriärsmöjligheter finns hos oss?	Expert	Linjär	Utvidgad	Varierad orelaterad	Berikande sidouppdrag
<i>Riktning</i>	<i>Fördjupning</i>	<i>Uppåt</i>	<i>Sidledes relaterad</i>	<i>Varierad, orelaterad</i>	
Undersköterska	Specialist-undersköterska	Omsorgshandledare Enhetschef Verksamhetschef	Planerare (Samordningsansvar)	Elevassistent Stödassistent Personlig assistent	Handledare BPSD-administratör, Ombudsroller, som t ex schemaombud, dokumentationsombud, inkontinensombud, palliativ vård
Sjuksköterska	Specialist-sjuksköterska MAS - medicinskt ansvarig sjuksköterska /MAR – medicinskt ansvarig för rehabilitering	Enhetschef Verksamhetschef	Vårdutvecklare Projektledare ex. God och nära vård Verksamhets-utvecklare Mentor Förste handledare	Skolsköterska/MLA – medicinskt ledningsansvarig Bistånds-bedömare AME	Handledare Hygien Dokumentation Läkemedel Palliativ vård Ombudsroller Systemcoach
Arbets terapeut	MAR	Enhetschef Verksamhetschef	Vårdutvecklare Projektledare ex. God och nära vård Verksamhetsutvecklare	Elevhälsa Folkhälso- strateg Handläggare bostads- anpassning Bistånds-bedömare	Handledare Dokumentation Palliativ vård Ombudsroller Tillgänglighetsexpert nybyggnad och ombyggnad Systemcoach
Socialsekreterare	Förste Socialsekreterare SAS	Enhetschef Verksamhetschef	Projektledare inom verksamheten Bistånds-/LSS- handläggare Verksamhets-utvecklare	Skolkurator	Handledare
Bistånds-/LSS- handläggare	Metodstöd LSS/SoL SAS	Enhetschef Verksamhetschef	Projektledare inom verksamheten Socialsekreterare (barn & unga krav socionom) Verksamhets-utvecklare	Skolkurator	Handledare
Stödassistent	Stödpedagog Specialistundersköterska	Omsorgshandledare Enhetschef Verksamhetschef		Elevassistent Undersköterska Personlig assistent	Handledare Ombudsroller, som t ex schemaombud, dokumentations-ombud, inkontinensombud, palliativ vård
Stödpedagog		Omsorgs-handledare Enhetschef Verksamhetschef			Handledare Ombudsroller, som t ex schemaombud, dokumentationsombud, inkontinensombud, palliativ vård
Personlig assistent	Stödassistent Undersköterska				Handledare Ombudsroller, som t ex schemaombud