



Sociala avdelningen

RAPPORT

Datum
2024-03-27

Sida
1(13)

Sociala avdelningens förväntade konsekvenser och behov vid ökad inflyttning till kommunen

Inledning och bakgrund

Ånge Kommun förväntas stå inför en kraftig ökning av befolkningen under de kommande tio åren. Enligt nuvarande prognoser kommer omkring 850 nya arbetstillfällen att behöva tillsättas, både som ett resultat av nya etableringar och pensionsavgångar. Utifrån detta behöver vi säkerställa att våra verksamheter har kapacitet och resurser att fortsätta erbjuda högkvalitativa tjänster till medborgarna.

Utifrån ovanstående har projektet Ånge växer påbörjats. Det övergripande syftet med projektet är att identifiera och förstå hur denna inflyttning kommer att påverka kommunens olika verksamhetsområden och att formulera strategier för att säkerställa att kommunen kan hantera det ökade ansvar och behov som kommer med en växande befolkning. Målet är även att upprätthålla och förstärka Ånge Kommuns attraktivitet som bostadsort och arbetsgivare.

De olika områden som projektet Ånge växer kommer att fokusera på är skola, förskola, bostadsförsörjning, kollektivtrafik, infrastruktur, individ- och familjeomsorg kommunal hälso- och sjukvård, stöd och omsorg, äldreomsorg, kompetensförsörjning samt fritid och kultur. Dessa områden utgör kärnan i vårt kommunala uppdrag och är avgörande för att skapa en välmående och hållbar livsmiljö för våra medborgare.

Denna rapport är en del i projektet och ska tydliggöra sociala avdelningens förväntade konsekvenser av en ökad inflyttning och befolkningsökning inom Ånge Kommun, över en kommande tioårsperiod. Underlaget till rapporten har tagits fram i bred samverkan med medarbetarna inom sociala avdelningens alla verksamhetsområden. Alla chefer inom sociala avdelningen har arbetat med frågorna, därefter har strategisk ledningsgrupp arbetat med underlaget, följt av att alla enhetschefer arbetat med frågorna på arbetsplatsträffar och därefter inlämnat underlag utifrån dialog med medarbetarna.

Verksamhetens uppdrag och syfte

Inom Socialtjänsten är den största delen av det som utförs i verksamheterna lagstyrd verksamhet. Vårt arbete präglas av att skapa och ge goda förutsättningar för våra kommunmedborgare, utifrån vårt uppdrag och de lagar, avtal och överenskommelser vi arbetar efter.

Socialtjänstlagen är en målinriktad ramlag. Målen ger uttryck för principen om alla människors lika värde och lika rätt till social trygghet, vård och omsorg. Socialtjänstens övergripande mål är att främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet. Socialtjänsten ska inriktas på att frigöra och utveckla enskilda personers och grupper egna resurser, samt att verksamheten ska bygga på respekt för människors självbestämmanderätt och integritet.

Verksamhet för hälso- och sjukvård ska ge en god hälsa och vård på lika villkor för hela befolkningen. Vården skall ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet. Den som har det största behovet av hälso- och sjukvård skall ges företräde till vården (Hälso- och sjukvårdslag, 1982:763. HSL2§).

Kommunstyrelsen och därigenom socialtjänsten har det yttersta ansvaret för att människor som bor eller vistas i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver. Detta innebär ingen inskränkning i det ansvar som vilar på andra huvudmän. Kommunens ansvar kan handla om ekonomiskt bistånd, råd och stöd till enskilda, boende och andra insatser enligt Socialtjänstlagen eller insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, till personer som omfattas av lagens personkretsar. Socialtjänsten har också skyldighet att bedriva förebyggande och uppsökande verksamhet och på olika sätt främja förutsättningarna för goda levnadsförhållanden i kommunen. Det kan till exempel handla om att erbjuda information, råd och stöd eller andra psykosociala insatser till särskilt sårbara grupper eller till enskilda individer. Det innebär också att samverka med andra myndigheter och samhällsorgan och med olika aktörer inom civilsamhället. Kommunen har också ett ansvar för att erbjuda en god hälso- och sjukvård åt den som efter beslut beviljats bostad med särskild service för personer med funktionsnedsättning (enligt socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) upp till och med sjuksköterskenivå. (12 kap. 1 § HSL) Hälso- och sjukvårdsansvar upp till samma nivå ges även i daglig verksamhet samt hemsjukvård i ordinär boendeform enligt avtal (Hemsjukvårdsavtalet). Insatser av läkare ansvarar regionen för.

Kommunernas socialtjänst ansvarar primärt för att bedriva främjande, förebyggande och uppsökande verksamhet, erbjuda serviceinsatser samt utreda och besluta om bistånd och insatser enligt socialtjänstlagen SoL (2001:453), lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade LSS (1993:387), lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga LVU (1990:52) samt lagen om vård av missbrukare i vissa fall LVM (1988:870). Socialtjänstens insatser för personer med psykisk funktionsnedsättning är frivilliga och utgår från dennes behov utifrån de konsekvenser som deras funktionsnedsättning ger dem i vardagen.

Personcentrerat förhållningssätt är en viktig del i vårt arbete. I ett personcentrerat förhållningssätt betonas att personer med någon form av ohälsa, risk för ohälsa eller funktionsnedsättning inte främst bör betraktas utifrån sitt ohälsotillstånd eller utifrån sin funktionsnedsättning utan fokus bör ligga på personen, dennes resurser samt behov av vård, stöd och omsorg. Delaktighet av personer och dess närstående i planering, genomförande och val av insatser är en förutsättning i ett personcentrerat förhållningssätt. Verksamheterna inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten behöver ha en tät samverkan med organisationer som företräder målgruppen och dess närstående för att utveckla samverkan utifrån personcentrerat förhållningssätt.

Socialtjänstens verksamheter påverkas av samhällets samtid, demografi, ekonomi, folkhälsa samt medborgarnas behov och krav. Ett samarbete med hela koncernen och övriga funktioner i samhället gällande dessa frågor är av stor vikt för både samhället i stort och för medborgarna enskilt.

Beskrivning av nuläge

När det gäller kompetensförsörjning är det redan idag en mycket stor utmaning i vår verksamhet, som för många andra verksamheter och kommuner. Vi behöver och har redan påbörjat viss omställning i våra verksamheter för att klara detta, men fler åtgärder behöver vidtas i olika forum, i olika samarbeten och på olika nivåer av beslutsfattare.

Generellt inom äldreomsorgen och stöd och omsorg finns ett behov och krav om ökat personcentrerat arbete, samtidigt som vi har brist på arbetskraft och kompetens

Vi har en förväntad stor pensionsavgång under kommande 10 år, då ca 155 av våra medarbetare har uppnått 65 års ålder. Den största delen är våra undersköterskor. Inom övriga yrkesområden har vi inte lika stor pensionsavgång beräknad, men däremot är rekryteringsläget tufft även inom övriga områden.

Tillväxt av undersköterskor via lokalt Bobergs gymnasium är i dagsläget inte att räkna med. Antalet elever har under senaste åren sjunkit och kommande år finns endast ett fåtal elever att tillgå. Vi har gott samarbete med Bobergs gymnasiet genom vård och omsorgscollege, där arbetsgivare och skola gemensamt anpassar utbildningen utifrån läroplan och verksamhetens behov. Samarbete sker även i att attrahera och locka fler elever till undersköterskeutbildning och yrket. Samarbete finns även med vuxenutbildning gällande undersköterskeutbildning.

Då kommunens arbetslöshet nästintill är obefintlig har vi få timvikarier att tillgå och därav låg tillväxt till tillsvidareanställningar. Vid rekrytering har vi få antal sökande till tjänsterna, och flertalet har inte undersköterskeutbildning. Under sommaren är det mycket svårt att få ihop tillräckligt med resurser till att täcka tillsvidareanställdas lagstadgade och välbehövda semester. Det är en stor utmaning varje år, som blir allt svårare för varje år. Här har vi i år erbjudande om rekryteringsbonus till vikarier.

När det gäller socionomer har vi utmaningar vid rekrytering då vi haft få eller ingen sökande till utannonserade tjänster. För professionen arbetsterapeut är utmaningen också stor. Enligt uppskattning så finns det väldigt få (nästintill inga) lediga arbetsterapeuter att tillgå i länet. Om slutenvården inte hinner med att utföra sina arbeten så faller det oftast på kommunen att utföra. När det gäller fysioterapeuter finns det positivt ingen direkt oro kring kompetensförsörjning, då professionen tycks vara populär och redan finns representerad både inom regional primärvård och slutenvård. I Ånge kommun har vi överanställt fysioterapeut. För sjuksköterskor och distriktssköterskor har vi idag en god bemanning till det vårdbehov som finns inom hemsjukvården och det antal särskilda boendeplatser som finns. Det är dock svårt att få tillräckligt många sökande vid rekryteringar samt att det är svårt att få ihop bemanningen under semesterperioder. Flertalet gånger har vi behövt köpa tjänster av bemanningsföretag med att anlita bemanningspersonal, både gällande socionomer och legitimerad personal.

Inom stöd och omsorg öppnar vi hösten 2024 upp en ny gruppboende, vilket är ett stort behov. Vi ser även ett ökat behov av fler attraktiva sysselsättningar inom stöd och omsorg för individer med behov av daglig sysselsättning, daglig verksamhet. Vi har en utmaning att hitta dessa platser i samhället. Här behövs ett samarbete både inom kommunal verksamhet och med näringslivet.

Vi ser idag ett stort behov av att även öppna en dagvård i Ånge tätort för personer med någon form av demensdiagnos. Det skulle minska ofrivillig ensamhet och möjliggöra för individen att bo kvar i ordinärt boende längre. Öppnande av verksamheten genererar kostnad för lokal och personal.

Inom äldreomsorgen har vi äldre lokaler som inte är anpassade för dagens behov i verksamheterna gällande de boendes behov och önskemål, samt medarbetarnas arbetsmiljö. Många gånger skapas tillfälliga lösningar som inte blir ekonomiska i längden. Denna problematik finns med i kommunens lokalförsörjningsplan.

Som en anpassning arbetar vi aktivt med digitalisering inom våra verksamheter, bland annat trygghetskameror, läkemedelsautomater, utrustning vid aktiviteter. Det ger individen möjlighet till självständighet, samtidigt som det ger oss möjlighet att nyttja resurserna effektivare över tid.

Vi står inför en ny socialtjänstlag som även kommer att påverka vårt arbete i stort. Förberedelse och samarbete inför detta sker både inom kommunen och inom länet.

Analys och tolkning

Analysen har delats upp i två olika områden för att beskriva verksamheternas förväntade påverkan och behov vid ökad inflyttning. De olika delarna som redovisas nedan är verksamhet och kompetensförsörjning.

Verksamhet

Ett ökat antal invånare i kommunen skulle vara positivt i många delar, både för lokala företag och kommunmedborgaren. Det som vi dock måste ha i beaktande och planera för är att det även leder till utmaningar inom sociala avdelningens verksamhetsområden. För att medborgaren ska uppleva ökad inflyttning positiv behöver även våra kärnverksamheter vara rustade och förberedda på det ökade behov som uppstår.

Ett ökat antal invånare i kommunen beräknas ge ökade arbetsuppgifter inom alla våra verksamheter. Detta utifrån att fler kommuninvånare genererar fler individer som behöver stöd från våra verksamheter procentuellt beräknat.

Inom stöd och omsorg har vi redan idag en stor verksamhet i jämförelse med likvärdiga kommuner. Det vill säga att vi i jämförelse med andra kommuner har fler individer med behov enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Vi ser även att verksamheten växer ytterligare redan idag. Vid en ökad befolkning beräknar vi få ökat behov av gruppboende och anpassad bostad med service. Vi beräknar även få fler deltagare inom daglig verksamhet, utifrån ökat antal kommuninvånare. En svårighet blir att dagens lokaler beräknas bli för små. Vidare beräknar vi att vi inte kommer att ha tillräckligt med personal och kompetens att tillgå.

När det gäller äldreomsorgen ligger vi bra till i kvalitetsmärkningar gällande våra brukares nöjdhet. Däremot har vi höga kostnader i jämförelse med jämförbara kommuner. Vi tror att den äldre generationen flyttar med sina vuxna barn och deras familjer till vår kommun. Detta är något vi redan börjat se en tendens till. Detta kan leda till ökat behov av platser inom särskilt boende. Dock ser vi ingen risk till utökat behov av platser på särskilt boende, då vi idag har högt antal platser i förhållande till antalet ansökningar. Statistiskt sett kan vi erbjuda plats på särskilt boende snabbare än jämförbara kommuner och vi har ofta tomma platser.

Däremot ser vi ett stort behov av fler platser för personer med någon form av demenssjukdom, så kallade demensboenden. Dessa boenden har ett högre bemanningsbehov och kräver mer erfarenhet och kompetens hos medarbetarna jämfört med övriga särskilda boenden. Demensboenden behöver även vara utformade med mindre avdelningar, vilket påverkar lokalfrågan. Fler platser inom demensvård beräknar ge en ökad kostnad både vad gäller personal och lokalkostnad. Vi beräknar även att vår "nya" målgrupp – "unga" med demens och utåtagerande med psykiska påslagningar fortsätter öka även i vår kommun. En plan för detta behöver tas fram. Idag har vi inte tillräckligt med kompetens och anpassade lokaler för denna målgrupp. Vi behöver ofta köpa boendeplats för dessa individer i annan kommun.

När det gäller hemtjänst har vi idag en hög kompetens och vi ligger högt i kvalitetsindex gällande brukarnas nöjdhet. Ökat invånarantal skulle leda till behov av ökad bemanning genom fler anställda. Utifrån antalet anställda och antalet brukare och vart de bosätter sig kan det även uppstå behov av fler leasingbilar samt större personalutrymmen för planering och förvaring av material.

Vi har idag god kvalitet och god bemanning gällande legitimerad personal som sjuksköterskor, distriktssköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Även inom dessa områden beräknar vi ett ökat behov av medarbetare, då behovet inom hemsjukvården beräknas bli högre i takt med ökad inflyttning.

Inom individ och familjeomsorg ser vi att ökat antal kommuninvånare även ger en ökning i sociala problem, som i dagsläget är relativt låg i vår kommun. Exempelvis gängkriminalitet, prostitution, försäljning och nyttjande av narkotika och kriminalitet rent generellt.

Via omvärldsbevakning ser vi även att uppbyggnad, implementering och etableringar av stora företag kan leda till ökad prostitution, ökat missbruk och ökad drogförsäljning på orten. Det finns en risk och förväntan om ökade orosanmälningar både gällande barn och vuxna. Vi genomför redan idag utbildningssatsningar inom individ och familjeomsorgens olika områden, genom yrkesresan med kommunförbundet Västernorrland. Framledes ser vi inom individ och familjeomsorg ett ökat behov av att starta stödboende för individer med missbruksproblematik och- eller psykisk ohälsa inom kommunen. Det är redan en utmaning som vi ser kommer att öka.

Verksamheterna inom sociala avdelningen uttrycker en oro att lokalförsörjningsplanen gällande sociala avdelningen kommer att prioriteras ned och att vi inte får de lokaler och utemiljö vi har behov av, detta utifrån ökat behov av bostäder till inflyttning.

Verksamheterna har även uttryckt en risk för ojämn könsfördelning då det vanligtvis är mestadels unga män som jobbar inom många av de branscherna som etablerar sig

Behov av förberedelse inom sociala avdelningens verksamheter:

Nedan anges några av de förberedelser som verksamheterna identifierat och som vi behöver åtgärda, för att klara den förväntade befolkningsökningen i kommunen.

- Behov av boende för individer med psykiatriska diagnoser och- eller dubbla diagnoser. Utredning behöver påvisa om vi ska fortsätta köpa plats i andra kommuner eller driva eget?
- Fler platser beräknas behövas inom demensvården, vilket samhället i stort påvisar i olika beräkningar och analyser. Vi behöver fastställa vårt behov av antal platser inom demensvård, utformning, lokalförsörjningsplan samt personalbemanning?
- Vi behöver ta fram en plan för arbetet med gott ambassadörskap i verksamheten. Med syfte till att bland annat locka personer till att vilja utbilda sig och arbeta inom våra områden.

- Vi behöver visa upp oss och vårt behov av fler medarbetare exempelvis genom rekryteringsmässor och besök i skolor inför val av gymnasieprogram samt inför sommaren.
- Vi behöver tydliggöra behov och planera för bättre anpassade lokaler, utifrån det behov vi har idag och kommande behov.
- Vi behöver upprätta kompetensförsörjningsplaner per verksamhetsområden för bibehållen och ökad kompetens hos våra medarbetare
- Det behövs ytterligare samverkan med andra verksamheter,
- Vi behöver förbereda för ökad efterfrågan på tjänster inom individ och familjeomsorg, exempelvis fler behandlare/fältassistenter. Kompetensförsörjning, rekrytering?
- Vi behöver satsa på fortsatt utökning av det förebyggande arbetet inom alla områden, som på sikt kan lösgöra resurser.
- Fortsatt digitalisering, bland annat genom att digitalisera orosanmälningar på vuxen, ansökan om servicesamtal och att digitalisera utbudet till att nå fler deltagare
- Att individ och familjeomsorg utökat marknadsför tidiga insatser
- Ta lärdom av andra kommuner, ökad omvärldsbevakning
- Öka samverkan ytterligare mellan familjeomsorg och exempelvis kriminalvården, polis
- Ökat samarbete med civilsamhället
- Modell för vårdbehovsmätning inkluderat lokalens utformning i beräkning av bemanningsbehov inom äldreomsorg, detta för att nyttja resurserna mer effektivt utifrån verksamheternas behov
- Antal underställda medarbetare och brukare per chef i rimlig nivå, behöver följas

Pågående aktiviteter inom sociala avdelningen

Vi har redan flertalet aktiviteter som är påbörjade och pågående för att möta framtidens behov och utmaningar. Nedan anges några av de aktiviteter som pågår i våra verksamheter. Dessa behöver fortgå alternativt utvecklas ytterligare.

- Aktivt samarbete med lokal vård och omsorgscollegie samt gymnasium utanför kommunen för att ta emot elever på verksamhetsförlagd utbildning
- Aktivt samarbete med Mittuniversitetet och andra universitet genom avtal om att ta emot studenter på verksamhetsförlagd utbildning

Sociala avdelningens förväntade konsekvenser och behov vid ökad inflyttning till kommunen

- Pågående satsning via äldreomsorgslyftet (statliga medel) där medarbetare har möjlighet att vidareutbilda sig till undersköterska eller specialistundersköterska med lön. Man arbetar halvtid och studerar halvtid med heltidslön.
- Pågående satsning av att vidareutbilda sjuksköterskor till distriktssköterskor via statliga medel.
- Pågående satsning med att vidareutbilda medarbetare till sjuksköterskor genom statligt medel. Arbetsgivaren gör löneutbetalning 10 månader/år och medarbetaren förväntas arbeta under sommarens semesterperiod då det är studieuppehåll.
- Chefsutbildning och identifiering av framtida ledare
- Språkombud på arbetsplatserna för medarbetare med annat modersmål
- Digitalisering; flertalet projekt pågår
- Nära vård; flertalet pågående samarbeten, samverkansformer och projekt pågår

Övriga behov

Förutom de behov vi identifierat inom sociala avdelningen uttrycker verksamheterna även behov inom övriga avdelningar och inom kommunen i stort, som nedan beskrivs.

Ökade kommunikationsmöjligheter gällande färdtjänst även kväll och natt är något vi redan idag ser ett behov av hos våra brukare. Detta för ökad inkludering i samhället och för att kunna delta i aktiviteter. En utökad kollektivtrafik behövs även för att möta våra yngres behov och möjliggöra alla kommunens orter till mer attraktiv bostadsort. Inom kompetensförsörjning ser vi ett behov av utökad kollektivtrafik inom hela kommunen så att den passar medarbetare som har oregelbundna arbetstider. Idag kan det vara svårt att rekrytera medarbetare till arbetsplatser utanför tätort på grund av bristande kollektivtrafik.

Vi ser även ett stort behov av bostäder till alla som beräknas flytta in till kommunen. Utöver det behövs en socialplanering kring bostäder i samarbete med fastighetsbolaget ÅFA. Detta för att försöka få till en bra möjlighet till spridning mellan orterna bland de inflyttade. Verksamheterna ser en risk i att det blir dyrare hyror vilket påverkar våra kommuninvånare och klienter.

För medarbetare inom våra verksamheter behövs oftast barnomsorg och framledes tror vi att behovet kommer öka även kvällar, nätter och helger.

Det behövs även ett ökat utbud av kultur och fritidsaktiviteter samt naturliga mötesplatser för inflyttade. Detta för att öka attraktionen till att flytta hit och även för att inflyttade ska trivas och vilja bo kvar.

Gällande kompetensförsörjning och för att inflyttade familjer ska etableras i samhället ser vi vikten av att det inom kommunen finns en

inflyttningservice – lots. Denna behöver ha ett stort och nära samarbete med alla verksamheter inom kommunen samt näringslivet. Det är viktigt att kommunen samarbetar med företagen när vi rekryterar och framför vilken kompetens vi behöver och vilka arbetstillfällen vi har. Exempelvis inflyttningslots som marknadsför vårt behov av medflyttande arbetskraft.

Vi behöver även ökad marknadsföring av orten och Ånge kommun som arbetsgivare. Ett exempel kan vara en utökning av tidningen framtid Ånge genom fler utgåvor.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är den svåraste och största utmaningen vi ser inom våra verksamhetsområden. Detta är inte ett bekymmer enbart för oss utan det är ett problem inom hela länet och i riket. Här krävs ett stort arbete i samarbete i riket, i länet, mellan kommuner och med näringslivet. Arbete behöver ske på alla nivåer i alla verksamheter.

Fram till år 2023 beräknas 155 av våra medarbetare uppnått pensionsålder 65år. Den största yrkeskategorin är undersköterskor, där totalt 85 medarbetare uppgår till 65 års ålder. Redan under år 2024 går 11 undersköterskor i pension följt av 8–20 medarbetare/år de kommande tio åren. Hur vi ska klara att ersätta dessa erfarna medarbetare med utbildning är en stor utmaning. Förutom detta har vi redan idag svårigheter vid rekrytering inom de flesta av våra verksamheter. Vi har vid utannonserade tjänster få eller inga sökande. Vid omvärldsbevakning har fler kommuner samma problematik. Inför medarbetares lagstadgade och välförtjänta sommarssemester har vi stora svårigheter att hitta tillräckligt med resurser för att få ihop grundbemanningen. Det blir allt svårare för varje år. Inom kommunen är arbetslösheten nästintill obefintlig vilket gör att vi ven har låg tillgång till timvikarier och därav låg tillväxt till tillsvidareanställningar bland dessa.

Utifrån etableringar av större företag ser vi inom sociala avdelningen både positiva effekter och utmaningar gällande kompetensförsörjningen. De utmaningar vi ser är en ytterligare minskad tillgång till timvikarier på grund av konkurrens om arbetskraft från övriga företag. Vidare ser vi att redan anställda medarbetare väljer att byta arbetsgivare. Vi tror att vi kommer att tappa mer kompetens till nyetableringar än vi får via medflyttade som kan rekryteras. Detta samtidigt som vi ser en ökad arbetsbelastning inom våra verksamheter utifrån fler kommuninvånare.

De positiva effekterna vi ser är utvecklingen av kommunen i stort. Vi har förhoppningar om ökad arbetskraft genom medflyttande familjemedlemmar, till de som flyttar in i kommunen för arbete på annat företag. Vi har även förhoppningar om att kunna rekrytera kompetent personal genom att vi får större etableringar på orten. Vidare hoppas vi på att ett ökat antal kommuninvånare i en växande ort lockar in fler till att flytta hit. På sikt blir det då lättare att rekrytera och behålla kompetent personal till våra verksamheter.

Aktiviteter för att attrahera ny arbetskraft

För att attrahera ny arbetskraft till våra yrkesområden och till kommunen i stort har verksamheterna identifierat några aktiviteter som kan bidra positivt. Dessa anges nedan:

- Vi behöver prata gott om vårt arbete och vara en god ambassadör.
- Vi behöver vara mer attraktiva än grannkommunerna och behöver därav i högre grad omvärldbevaka och se över vad andra erbjuder som upplevs positivt
- Vi behöver vara mer aktiva på skolor kring våra utbildningar och arbeten för att locka framtida medarbetare och fler ansökningar till utbildningar inom våra yrkesområden
- Vi behöver vara mer aktiva i mässor och på skolor kring vårt behov av arbetskraft
- Erbjud bonus och förmåner för nyanställda
- Samarbete med fackliga organisationer i ambassadörskap om yrket och arbetsgivaren
- Övernattningsslägenhet att "hyra" per natt för pendlare

Behov gällande rekryteringsarbetet generellt

När det gäller rekryteringsarbetet är även det en stor del i kompetensförsörjningen. Nedan anges aktiviteter som identifierats som förslag i verksamheterna:

- Erbjud undersköterskeutbildning och möjlighet till körkort, till de som flyttar in och tar anställning inom äldreomsorgen.
- Inflyttningslots som fångar upp medinflytande familjemedlemmar som kan vara timvikarie eller kandidat till anställning inom kommunen
- Se över vilka fler kompetenser som kan kompletteras till socionomer och fylla på dessa med socialrätt.
- Attraktiva annonser som sticker ut och syns i rätt och fler forum
- Språkundervisning för andel inflyttade med annat modersmål, som är kandidater till arbete hos oss. Medflyttande familjemedlemmar med annan nationalitet kan flytta in genom etableringar av företag.
- Att renodla arbetsuppgifter för att nyttja kompetenserna till rätt uppgifter behövs utifrån kompetensbrist

Aktiviteter för att utveckla och bibehålla arbetskraft

Verksamheterna har identifierat nedanstående aktiviteter till utveckling och för att bibehålla redan anställda medarbetare.

- Upprätta kompetensförsörjningsplan per verksamhetsområde
- Skapa utrymme för regelbundna kompetenshöjande utbildningar inom det område man arbetar.
- Löpande fylla på med kompetens genom relevanta utbildningar, enligt kompetensförsörjningsplan
- Införa kompetenstrappa – karriärmöjlighet
- Möjlighet att prova olika yrken hos arbetsgivaren, internrotation utifrån kompetens
- Fräschare lokaler att arbeta i
- Bättre lunchlokal i kommunhuset önskas, är idag trångt och hög ljudvolym, vilket inte genererar bra återhämtningsmiljö
- Genomföra gemensamma sociala aktiviteter i arbetsgruppen för trivsel och gemenskap
- Arbeta för gott samarbete med fackliga organisationer
- Vikten av god arbetsmiljö, delaktighet hos medarbetarna
- Närvarande chefer med gott ledarskap, goda förebilder
- Fortsatt samarbete med lokal vård och omsorgscollege Boberg äldreomsorg, stöd & omsorg för att attrahera fler sökande till undersköterskeutbildningen
- Fortsatt erbjudande och förtur till arbete under sommarsemestrar till elever vid vård och omsorgcollege, from åk 2
- Fortsatt erbjudande om tillsvidareanställning vid examen till elever vid vård och omsorgcollege som har fullständiga betyg
- Fortsatt aktivt arbete med att erbjuda platser till verksamhetsförlagd utbildning till Mittuniversitetet och andra universitet samt gymnasium
- Fortsatt bonus vid anställning av legitimerad personal, socionomer samt sommarvikarier inom äldreomsorg samt stöd och omsorg

- Genomförande av Yrkesresan, utbildningspaket i samarbete med kommunförbundet Västernorrland, inom alla sociala avdelningens verksamhetsområden
- Fortsatt möjlighet till internrotation mellan arbetsplatser inom samma verksamhet, utifrån kompetens
- Umeå Universitet har valt Ånge som ort där studerande till arbetsterapeut får ersättning för resa till/från obligatoriska kursträffar
- Fortsatt sjuksköterskestudier på plats i Ånge

Slutsatser och rekommendationer

Vi ser positivt på en ökad inflyttning. Det kommer att ge många fördelar för kommunmedborgaren. Dock ser vi flertalet stora utmaningar inom verksamheterna som vi måste ta höjd och planera för. Samtidigt som vi ser utmaningar inför en ökad befolkning finns även andra utmaningar inom verksamheterna som vi inte kan påverka, exempelvis ny socialtjänstlag, en stor pensionsavgång, andel ökning av äldre personer med stort och förändrat omvårdnadsbehov, ökat och förändrat behov inom demensvård och för personer med psykiatriska diagnoser och- eller psykisk ohälsa. Bristar vi i att säkerställa de utmaningar vi står inför i våra kärnverksamheter leder det på sikt till sämre kvalitet för våra kommunmedborgare. Här krävs ett stort gemensamt samarbete både inom de kommunala verksamheterna och med näringslivet och länet i stort. Det måste planeras för att ge utrymme till detta arbete med tydligt resurssättande. Arbetet måste ske på alla nivåer av beslutsfattande med återkommande och tydlig information och återrapportering av utmaningar, planerade aktiviteter och lösningar.

Eva Berglund
Verksamhetsutvecklare Social avdelningen