



Verksamhetsplan och handlingsplan 2021

Enhet: HR-enheten inkl. Central bemanningsenhet

Enhetschef: Sofia Cederström

Verksamhetsbeskrivning

HR ger såväl operativt som strategiskt stöd till samtliga delar av förvaltningen i HR-relaterade frågor. Stödet är oftast av stödjande/konsultativ karaktär, men i vissa typer av frågor har HR en mer styrande roll.

Under HR ligger även Central bemanningsenhet, som är en stödfunktion inom områdena bemanning och bemanningsekonomi, schemaplanering, rekrytering samt viss annan personaladministration.

Omvärldsanalys – utmaningar 2021

Se förvaltningsövergripande verksamhetsplan avseende medarbetarperspektivet:

Kompetensförsörjning ur medarbetar- och ledarperspektiv

Kompetensförsörjning är en av förvaltningens stora utmaningar som har kommit ytterligare i fokus under coronapandemin. Såväl årets prioriterade aktiviteter som de mer långsiktiga målsättningarna beskrivs i förvaltningens personal- och kompetensförsörjningsplan. Allt högre krav ställs på spetskompetens inom de olika verksamheterna, och förvaltningen har en tydlig målsättning att höja utbildningsnivån hos medarbetarna både vad gäller grund- och specialistutbildning. Detta görs i samband med nyrekrytering, men även genom möjligheter till kompetensutveckling och validering för befintliga medarbetare. Förvaltningen behöver även fortsätta utveckla planeringen av verksamheten ur både kund- och medarbetarperspektiv, så att alla kompetenser tas tillvara på bästa vis och inom ekonomiska ramar. En möjlighet både ur ett medborgar- och kompetensförsörjningsperspektiv är att utveckla arbetet med breddad rekrytering. Karriärvägar är ett betydelsefullt område att utveckla och arbeta vidare med särskilt inom de yrken där man redan idag har rekryteringssvårigheter, som sjuksköterskeyrket.

En förutsättning för att på bästa sätt kunna arbeta med utmaningarna inom medarbetarområdet är att förvaltningens chefer har goda förutsättningar för ett närvarande ledarskap som främjar såväl verksamhetsutveckling som ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Chefsförsörjning och ledarkompetens måste därför vara ett fortsatt prioriterat område, där det påbörjade arbetet med att ta fram en modell för tillitsbaserad ledning och styrning fortsätter under det kommande året.



Sjukfrånvaro och rehabilitering

Coronapandemin har inte enbart medfört högre sjukfrånvaro inom förvaltningen, utan innebär även behov att i vissa delar ompröva tidigare satta målsättningar. När budskapet är att man ska stanna hemma vid minsta symtom är det inte längre givet att ett högre frisktal är eftersträvansvärt, åtminstone inte på kort sikt. Aktivt arbete både med att förebygga arbetsrelaterad ohälsa på såväl individ- som gruppnivå, samt med rehabilitering av långtidssjukskrivna medarbetare är däremot även fortsättningsvis ett prioriterat område.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Förvaltningen behöver fortsätta utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet både för att förebygga ohälsa och som en del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett nytt samverkansavtal med de fackliga organisationerna som tydligare än tidigare fokuserar även på arbetsmiljöfrågor trädde i kraft våren 2020. Fortsatt implementeringsarbete/utbildningsinsatser kommer att göras under 2021. Under hösten 2020 genomfördes den senaste medarbetarundersökningen, och parallellt med denna slutfördes även uppföljningen av införandet av Heltid som norm. Båda dessa arbeten pekar på att det finns ett förbättringsbehov som gäller medarbetarnas upplevelse av möjligheten till återhämtning.

Områden/indikatorer i styrkortet som specifikt gäller HR-området:

Ledarkompetens

- Utveckling av ledarskap – metod för tillitsbaserad ledning och styrning

Kompetens hos medarbetare

- Andel utbildade omvårdnadsmedarbetare
- Andel specialist utbildade undersköterskor

Sjukfrånvaro

- Antal dagar per medarbetare

Långtidssjukfrånvaro

Personalomsättning

- Enhetschefer
- Sjuksköterskor resp. specialist ssk

Delaktighet i framtagande av handlingsplaner efter medarbetarenkät

Prioriterade aktiviteter och förbättringsarbete 2021

Prioriterade områden för HR under 2021 både utifrån omvärldsanalys och det av nämnden beslutade styrkortet är:

- **Personal – och kompetensförsörjning**
 - Aktivt arbete/handlingsplan utifrån Äldreomsorgslyftet
 - Fortsätta utveckla samarbetet med utbildningsanordnare och VO-college
 - Ta fram åtgärdsplan med syfte att stärka bilden av förvaltningen som en attraktiv arbetsgivare (marknadsföring, utvecklingsmöjligheter/karriärvägar mm) och därmed främja både rekryteringsmöjligheter och för vissa yrkeskategorier minskad personalomsättning.



- Kompetenshöjande insatser gentemot chefer för att nå ökad följsamhet till rekryteringsriktlinjerna och därmed höja kvaliteten i rekryteringsprocesser.
- Stödja förvaltningens verksamheter i implementering av förändringar i AB, främst avseende ändrat arbetstidsmått för nattarbete samt ändrade konverteringsregler.
- Hålla samman påbörjat utvecklingsarbete avseende helgbemanning/helganställningar.

- **Chefsförsörjning och ledarkompetens**
 - Fortsatt arbete utifrån uppdraget Tillitsbaserad ledning och styrning, inkl. planering för att genomföra UL-utbildning för alla chefer.
 - "Landa" förvaltningsgemensamt introduktionspaket för nya chefer. (Mycket finns redan men behöver knytas ihop.)
 - Gör "APT-verktyg"/enkla pp-presentationer som kan användas av cheferna vid genomgång av olika HR-relaterade områden som regelbundet behöver tas på APT. Textrutiner för arbetsskada/tillbud, kränkande särbehandling mm.

- **Arbetsmiljö och arbetshälsa**
 - Plan för aktivt förbättringsarbete utifrån Årlig uppföljning SAM 2020, inkl. resultaten på medarbetarenkäten 2020.
 - Handlingsplan/åtgärder för fortsatt arbete med att främja ett långsiktigt hållbart arbetsliv och sänka sjukfrånvaron, även med hänsyn till nya förutsättningar under/efter coronapandemin.