

L snabbinterpellation om socialförvaltningens personalförsörjning i ljuset av den gröna omställningen.

Har socialnämnden analyserat den gröna omställningens inverkan på kompetensförsörjningen inom vård och omsorg?

Nämnden har haft detta uppe för allmän diskussion. Vi kommer att stå inför en starkt ökad konkurrens likt länets övriga kommuner. I kommuner i länet där omställningen redan är i gång har det påverkat så till vida att det konkurreras med till exempel jobb i gruvan som anses mer attraktivt än att arbeta inom vård och omsorg. Omställningen har uppmärksammats nationellt och SKR har avsatt pengar ur omställningsfonden för att de mest påverkade kommunerna ska kunna jobba med detta område. Socialnämnden kommer att ansöka om medel.

Den gröna omställningen är en utmaning men kan även vara en möjlighet om de som flyttar hit har en medföljare som vi kan rekrytera.

Vilka konkreta åtgärder har vidtagits sedan 2024 för att stärka personalförsörjningen inom socialförvaltningen, och vilka resultat har dessa insatser gett?

Eftersom personalen är vår viktigaste resurs så har vi från nämnden och förvaltningen största fokus på åtgärder för personal. Konkurrenten om och tillgången till personal och möjligheter till rekrytering kommer att vara utmanande och därför har vi största fokus på personalen och åtgärder för att möjliggöra rekrytering. Ett flertal åtgärder har vidtagits under 2024 och dessa fortgår under 2025. Några som kan nämnas är introduktions och vidareutbildning för socialsekreterare, uppdragsutbildningar, introduktionsarbetsplatser med handledare.

Kompetenscentrum är en satsning som nämnden gör och den invigs vid kommande nämnd nu i mars. Kompetenscentrum ska bland annat handleda, utbilda baspersonal, hjälpa till med kompetenspåfyllnad och lära upp ny personal.

Förvaltningen har påbörjat ett projekt för internationell rekrytering i samarbete med kompetenslotsen.

I år har det även satsats på en vykortskampanj för att locka nya medarbetare.

Vilken plan har socialnämnden för att säkerställa att Luleå kan konkurrera om arbetskraften inom vård och omsorg när industrin samtidigt behöver rekrytera i stor skala?

Socialnämnden håller på att revidera kompetensförsörjningsplanen, då det är viktigt att nämnden har en egen plan och inte bara förlitar sig på kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan.

Samtidigt som vi har en grön omställning har vi ett digitalt teknikskifte som kan komma att hjälpa oss till viss del genom ändrade arbetssätt. Vi kommer behöva tänka om och våga pröva andra arbetssätt. Den ökade konkurrensen på arbetsmarknaden är en utmaning för arbetsgivaren och kräver målinriktade aktiviteter i syfte att säkra kompetensförsörjningen. Här krävs också ett ökat fokus på att utveckla digitalisering och välfärdsteknik där det är

möjligt, samt att utforma arbetssätt som är mindre personalkrävande och utifrån synsättet digitalt först – fysiskt när det behövs men man ska aldrig ersätta en fysisk kontakt med ett digitalt om brukaren inte vill.

Hur arbetar socialnämnden med att förbättra löner, arbetsvillkor och karriärmöjligheter för att fler ska utbilda sig och stanna kvar i vård- och omsorgsyрken?

Socialnämnden har tidigare gett förvaltningen i uppdrag att utreda gällande undersköterskor och karriärmöjligheter inom yrket. Utredningen har identifierat olika karriärvägar för undersköterskor. Det handlar om satsningar på specialistutbildningar för undersköterskor inom palliativ omvårdnad, psykiatri- och demens.

Flera av socialförvaltningens yrkesgrupper har varit premierade de senaste åren vid kommunens arbete med lönejusteringar. Socialförvaltningen har beslutat om ett lönetillägg för dem som tar ut skyddad yrkestitel som undersköterska. Socialnämnden har beslutat att stå för kostnaden att ta ut skyddad yrkestitel från Socialstyrelsen.

Socialnämnden kommer vid nämndens sammanträde i mars att rekquirera stadsbidrag för att säkerställa en god omsorg och hälso- och sjukvård. Pengarna kommer bland annat att användas till att bibehålla tidigare satsningar som ytterkläder och arbetsskor till medarbetare i vården. Därutöver görs satsningar på arbetsmiljö och kompetensutveckling.

Hur säkerställer socialförvaltningen att personalens synpunkter tas tillvara i arbetet med att förbättra arbetsmiljön och göra vård- och omsorgsyрken mer attraktiva?

Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet fångas synpunkter och förbättringsförslag upp. Det finns även en digital brevlåda men det bästa är om det fångas upp på synpunkter på kvalitetsråden som finns på alla nivåer. Arbetsmiljöarbetet följs årligen upp. Underlaget sammanställs och socialnämnden får del av det i kvalitetetsberättelsen. Sammanställningen ligger till grund för mål för arbetsmiljöarbetet kommande år.

Med detta anser jag interpellationen besvarad

Bodil Wennerbrandt Sevastik

Socialnämndens ordförande