

Kommunala pensionärsrådet

22 januari 2026



Dagordning

1. Fastställande av dagordning
2. Föregående mötesanteckningar
3. Kompetensförsörjning – Anpassa Gymnasieskolans arbete
4. Kompetensförsörjning - Feriepraktik
5. Paus
6. Kompetensförsörjning – Vård- och omsorgsförvaltningen
7. Rekrytering av semestervikarier – Uppföljning från 2025 och information inför 2026
8. Kompetensförsörjning övergripande - Kommunledningskontoret
9. Återrapportering – resultat av rådets arbete
10. Utvärdering – Arbetsgrupperna ersattes med referensgrupper under 2025 – Beslut om fortsättning
11. Representanter till planeringsgruppen – nyval för 2026
12. Planering 2026
13. Nästa rådsmöte 26 mars
14. Summering och avslutning



Eskilstuna
kommun



Anpassad gymnasieskola

Nina Svärd och Rahel Bartuma

Goda hållbara möten

Har eleverna praktik inom Eskilstuna kommuns verksamheter?

- Yrkesprogram
- Nationella program – APL (Arbetsplatsförlagt lärande 22 v.)
- Individuella programmet – praktik i åk 4

HVO – Hälsa vård och omsorg

- Hemtjänsten - Nyfors, Kloster, Gredby
- Äldreomsorgen - Vågen, Nålmakaren, Marielund, Vardaga
- Förskolor - Krongatansförskola, Stenby, Kjula, Fröslundavägensförskola

Fångas eleverna upp när det gäller vikariat på sommaren/andra lov?

- Kommunens feriearbete
- Några elever har timvikariat
- Yrkestitel
- Anpassningar – tex tydliga instruktioner, veta nästa steg etc. Tidsuppfattning

Stannar de i yrket?

Studie "Jag vill ha ett riktigt jobb"

Gjordes VT 25 av mig och min kollega som ett examensarbete inom
Speciallärarprogrammet inriktning IF

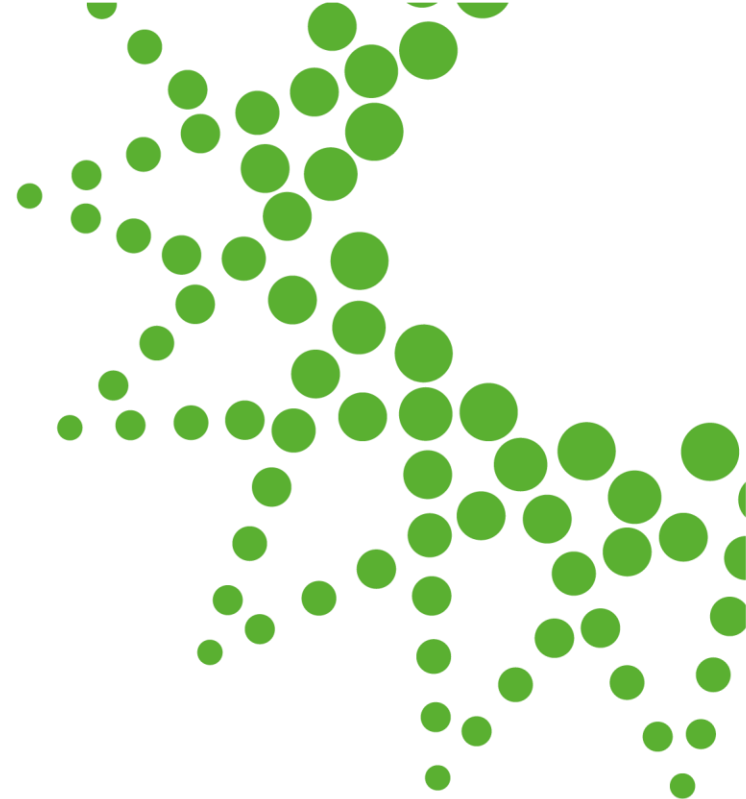
AI har gjort en film av vår studie med hjälp av mig

Resan till ett riktigt jobb

 NotebookLM



- **Tankar och funderingar?**





Eskilstuna



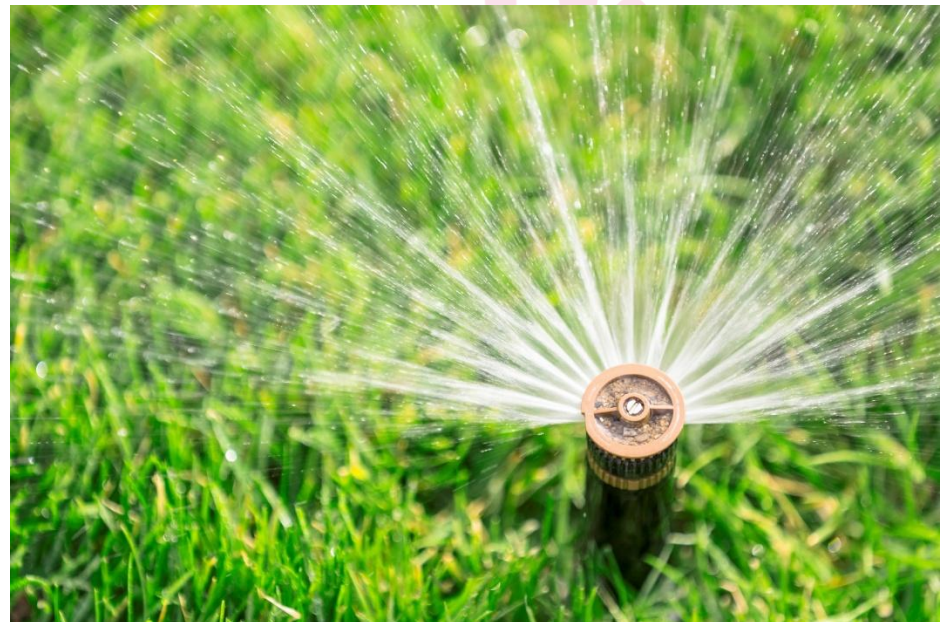
Eskilstuna
kommun

Feriepraktik

Goda hållbara möten

Vad är feriepraktik?

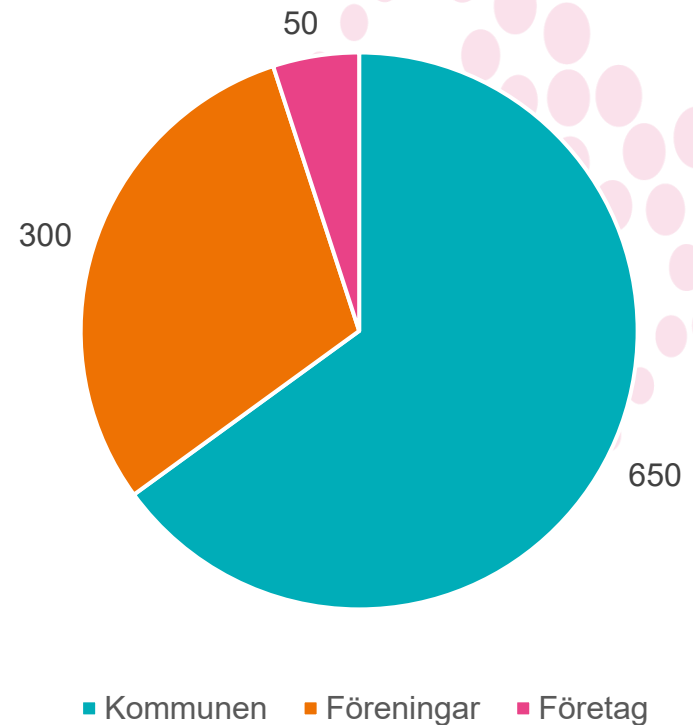
- ➔ Ett handledt sommarjobb under 3 veckor och sammanlagt 90 timmar
- ➔ Arbetsplatser inom kommunen, föreningar och privata företag
- ➔ 1004 platser sommaren 2026
- ➔ 100 platser sport- och höstlov i samarbete med föreningar.
- ➔ Beslut i kommunfullmäktige och information till alla nämnder, samordnat av AVF



Fördelning av platser

- ➔ Huvudmålgruppen för våra sökande är födda 2009-2010. Vi tar även in ungdomar upp till födda 2007 från socialtjänsten och KAA
- ➔ 200 prioriterade platser för projekt och prioriterade ungdomar
- ➔ Lottnings av platser
- ➔ Fördelningsnyckel, VOF 2025 - 140 platser

1000 platser fördelade enligt följande:



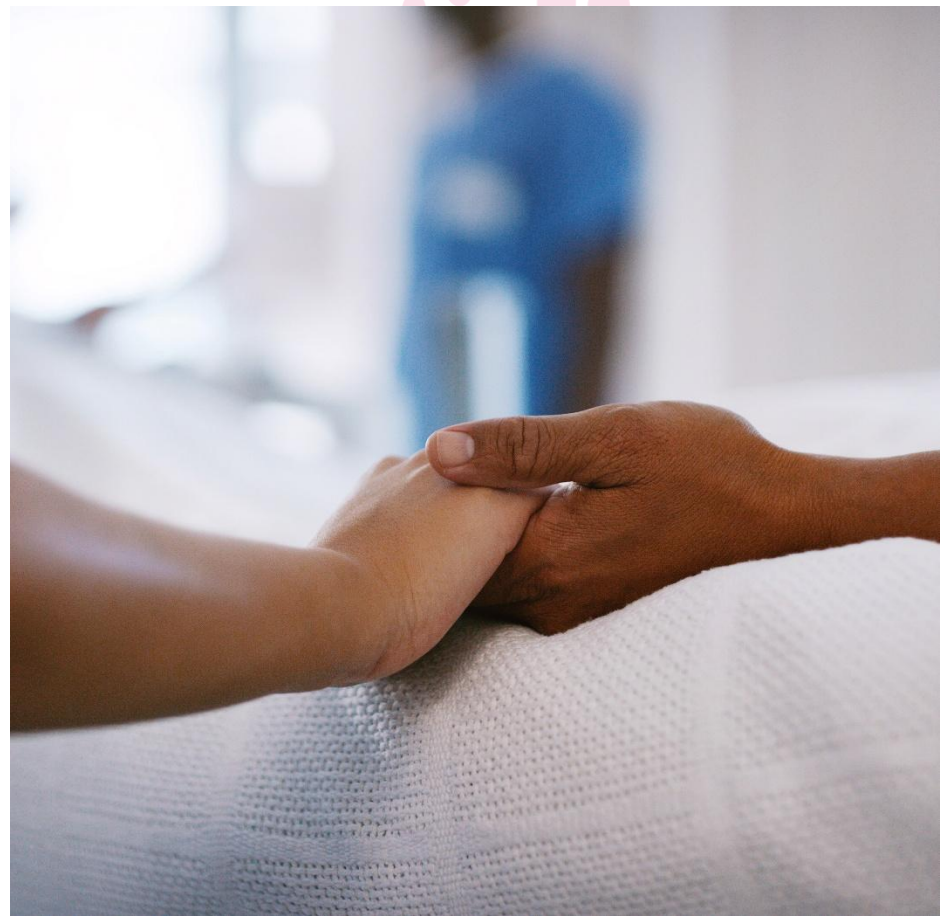
Vem kan söka?

- ✓ Boende i Eskilstuna
- ✓ Födda 2009-2010 samt prioriterade platser upp till födda 2007
- ✓ Den som kan ta instruktioner på svenska
- ✓ Den som har ett eget bankkonto



Platser inom Vård och omsorg

- ➔ Sommaren 2025 – 139 platser, 2026 – 135 platser
- ➔ Särskild satsning för 17 åringar med 12 deltagare
- ➔ Matcha utifrån vårdutbildning oavsett val



Frågor



Tack gör visat intresse!



Fika



Komptensförsörjning

Vård och omsorgsförvaltningen

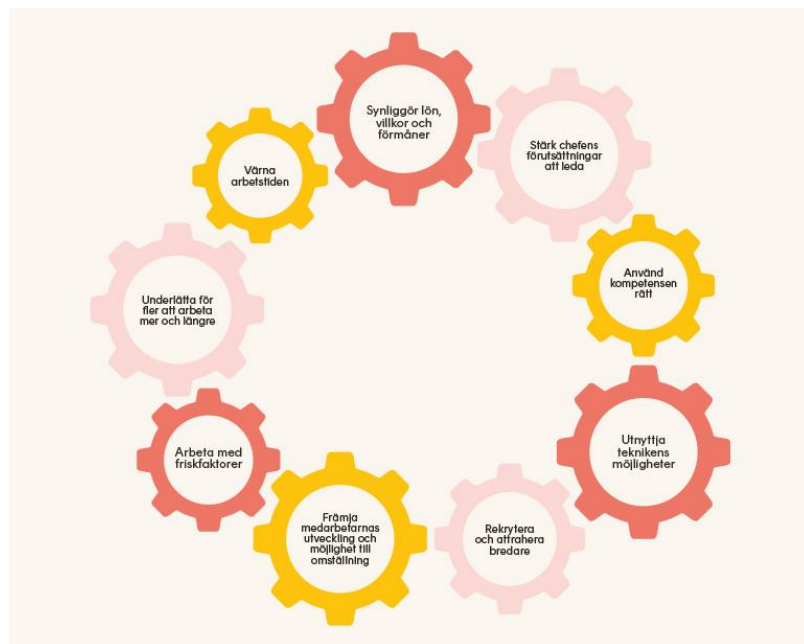
Anna Melin Lif

Goda hållbara möten

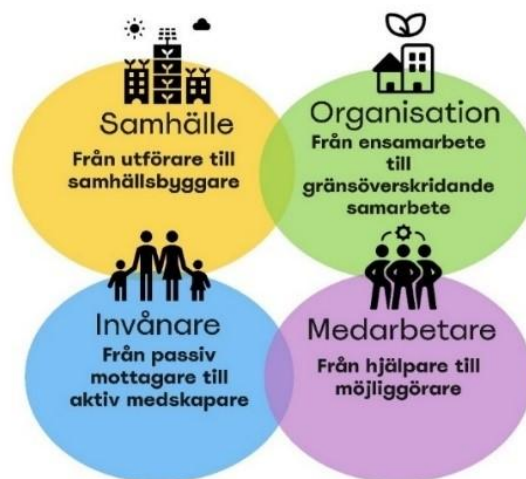
Kompetensförsörjning – en **utmaning**

- För få i arbetsför ålder
- Minska sjukfrånvaron
- Mer jämställda arbetsvillkor
- Få fler att vilja jobba längre

SKRs nio strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen



Kompetensförsörjningsplanen bygger på den av nämnden beslutade målbilden och tillhörande utvecklingsplan



Från verksamhetsplan 2026 in i kompetensförsörjningsplanen 2026

Vård och omsorgsnämnden prioriterar att stärka chefers och medarbetares förutsättningar för att bedriva en god vård och omsorg med fokus på hållbart arbetsliv.

- Vidareutveckla **Kompetenscenter** med särskild fokus på introduktion, lärande och kompetensutveckling.
- Arbetet med **kompetensmodeller** fortsätter för att stärka lärandet och bättre tillvarata medarbetarnas kompetens.
- Fortsätt **säkerställa grundbemanning och kompetens** inom samtliga verksamheter. **Specialistundersköterskornas** kompetens ska bättre tillvaratas och andelen tjänster ska öka.
- Vid öppnandet av nya särskilda boendeformer ska försök med **flexibla anställningsformer och schemalägningsmodeller** prövas.
- Stärk förmågan att **leda och utveckla hälso- och sjukvården** med fokus på hög kvalitet, patientsäkerhet och kontinuitet.
- Tillsammans med Mälardalens universitet fortsätta utforska hur vi kan skapa mer **jämställda arbetsvillkor** och komma tillrätta med **grundorsakerna till arbetsrelaterad ohälsa**.
- Inkludera **friskfaktorer** i arbetet med att stärka chefers och medarbetares förutsättningar för att bedriva en god vård och omsorg med fokus på hållbart arbetsliv. Arbetet med att skapa **klimakterievänliga arbetsplatser** påbörjas.
- Säkerställ ett **nära ledarskap**.
- Vidta åtgärder som ger en **jämnare könsfördelning i vård- och omsorgsycket**.

Sommaren 2025

Vård- och omsorgsförvaltningen



Rekryteringsprocess av nya semestervikarier

- 3025 sökte sommarjobb hos oss
- 2039 gick vidare i processen (uppfyllde kriterier)
- Initialt behov 600 ny vikarier
- Slutresultat 778 rekryterades till vikariat eller timanställning

Kompetenscenter

- Ett nytt sätt att introducera våra semestervikarier
- Vad tyckte våra vikarier om introduktionen:
 - 56 % var mycket nöjda
 - 38% tyckte den var bra
- Våra chefer och handledare upplever att vikarierna är bättre förberedda efter introduktionen

Vad upplevde sommarvikarierna som särskilt bra?

Trygg och välplanerad utbildning

Introduktionsutbildningen fick höga betyg. Deltagarna kände sig trygga och väl förberedda för sina arbetsuppgifter tack vare hur utbildningen var uppbyggd.

Bra praktiska delar

Kombinationen av teori och praktik var mycket värdefull, särskilt gällande hygien, förflyttning och bemötande. Metodrummen bidrog till en realistisk och effektiv inlärningsmiljö.

Samarbete och gemensamt lärande

Utbildningen hade en positiv stämning. Deltagarna engagerade sig, delade erfarenheter och lärde sig tillsammans, vilket stärkte kunskaperna.

Stöd från kollegor

Kollegornas stöd på arbetsplatsen var viktigt. Det gjorde att sommarvikarierna kände sig trygga och kunde utvecklas professionellt.

Ökat intresse för vården

Många deltagare var stolta över sitt arbete och ville fortsätta sin karriär inom vården. Det visar att introduktionen var lyckad och motiverande.



Fortsatt intresse och framtidsperspektiv

En stark indikator på lyckad introduktion är sommarvikariers vilja att fortsätta inom vård och omsorg. Resultaten visar på ett mycket högt engagemang och framtida intresse.

80%

Vill fortsätta inom vården

Kan tänka sig att fortsätta arbeta inom vård och omsorg

78%

Skulle rekommendera yrket

Skulle rekommendera en vän att arbeta inom vård och omsorg

Deltagarnas framtidssyn

"Jag vill fortsätta jobba – det var lärorikt och roligt!"

Förbättringsönskemål

"Mer tid för dokumentation och Viva behövs."

- ☒ **Positiv effekt:** De höga siffrorna för fortsatt intresse visar att introduktionen inte bara förbereder vikarier för arbetet, utan också skapar långsiktig motivation och engagemang för vård och omsorg.

Sommaren 2026

Några förändringar:

- Ökad kapacitet och snabbspår
- Uppdaterat upplägg utifrån utvärdering
- Språktest i rekryteringsprocessen



Eskilstuna
kommun



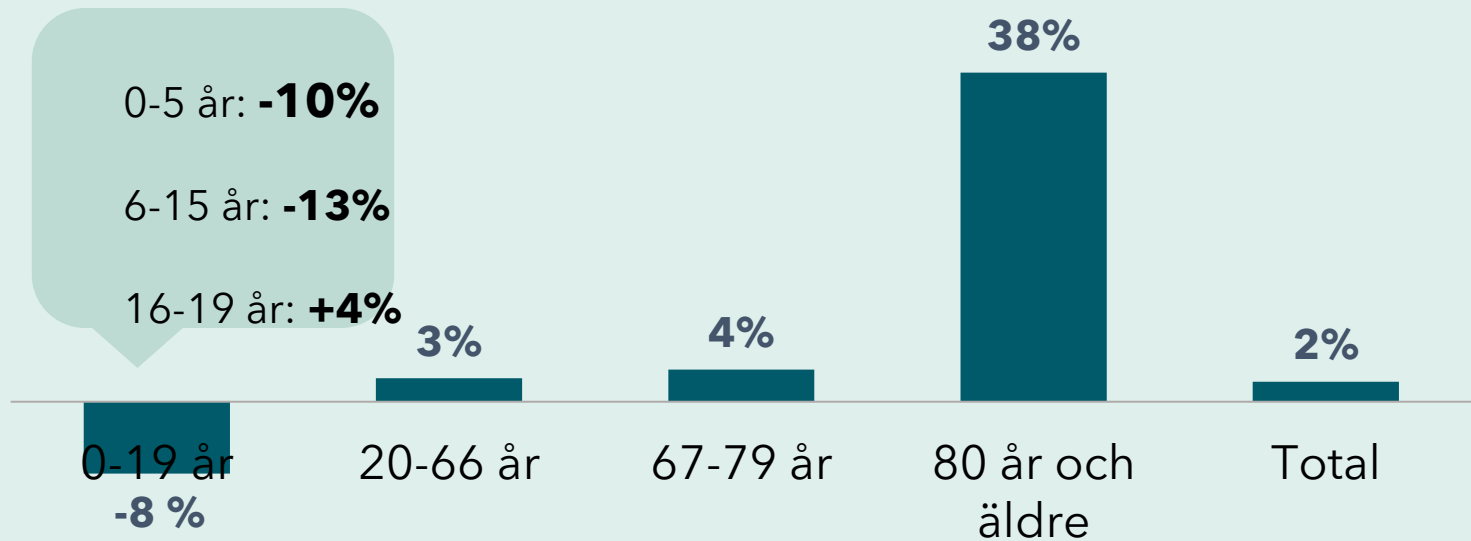
Kompetensförsörjning

Kommunala pensionärsrådet januari 2026

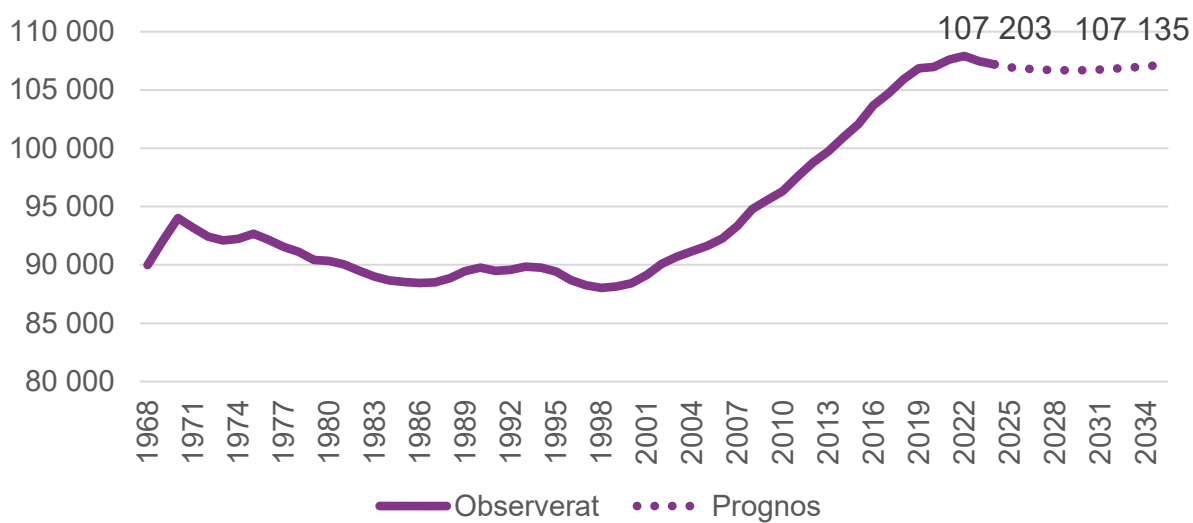
Susanne Carlsson, HR-direktör

Goda hållbara möten

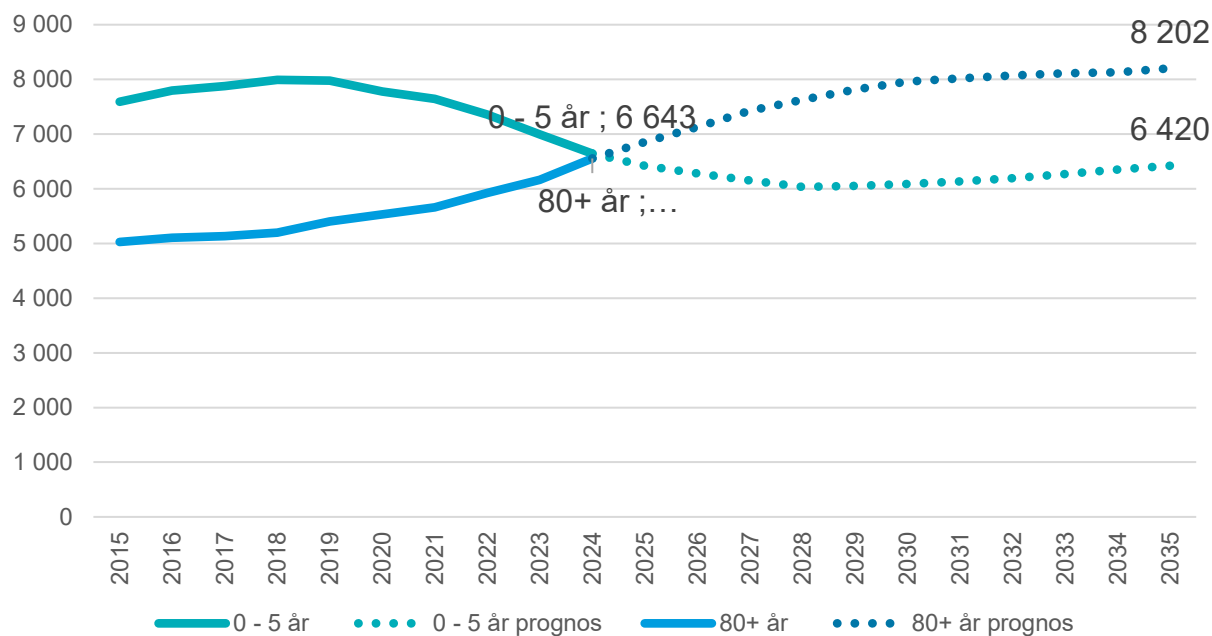
Befolkningsprognos förändring 2023-2033



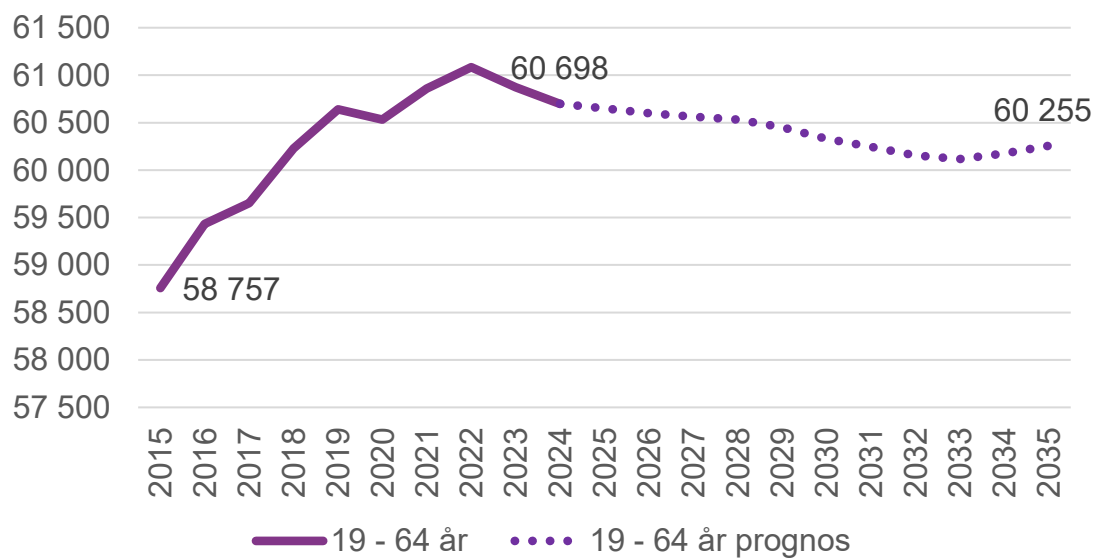
Folkmängd Eskilstuna 1968 - 2024 och 2025 - 2035 (prognos)



Folkmängd 0 - 5 år och 80+ år 2015 - 2024 och 2025 - 2035 (prognos)

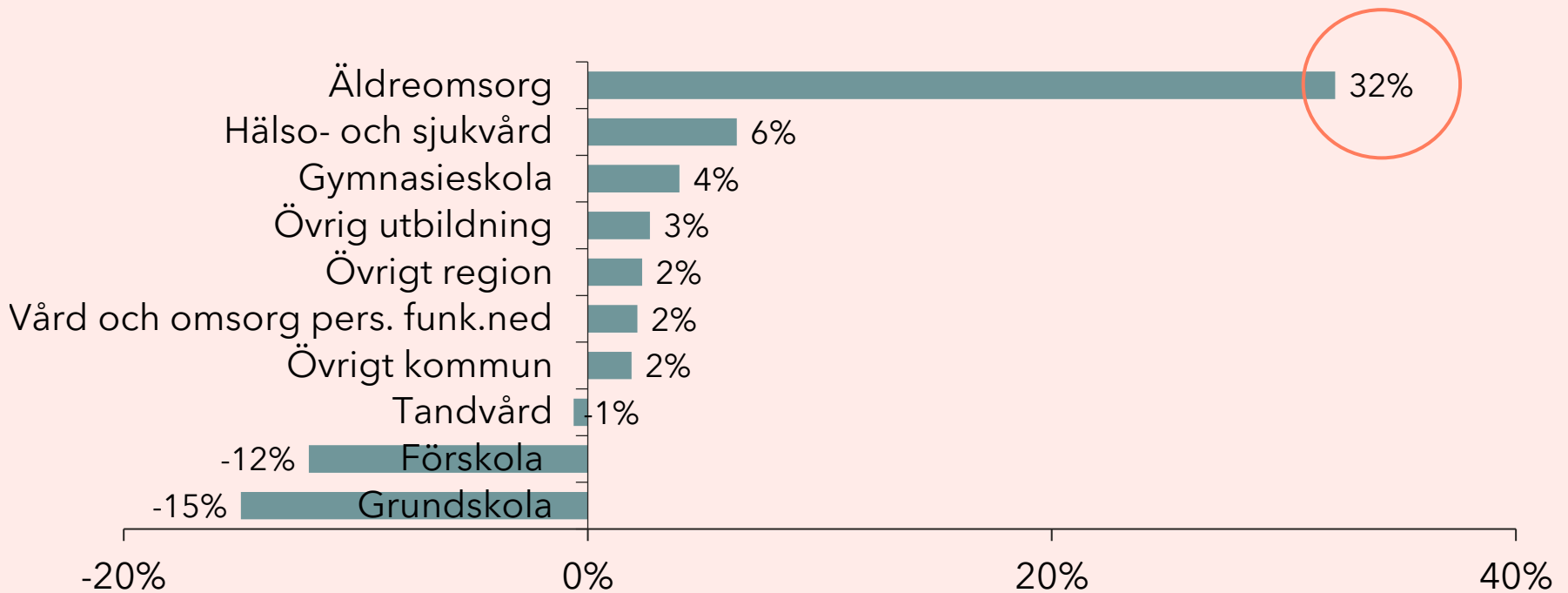


Folkmängd 19 – 64 år 2015 - 2024 och 2025 - 2035 (prognos)



Personalprognos – demografi

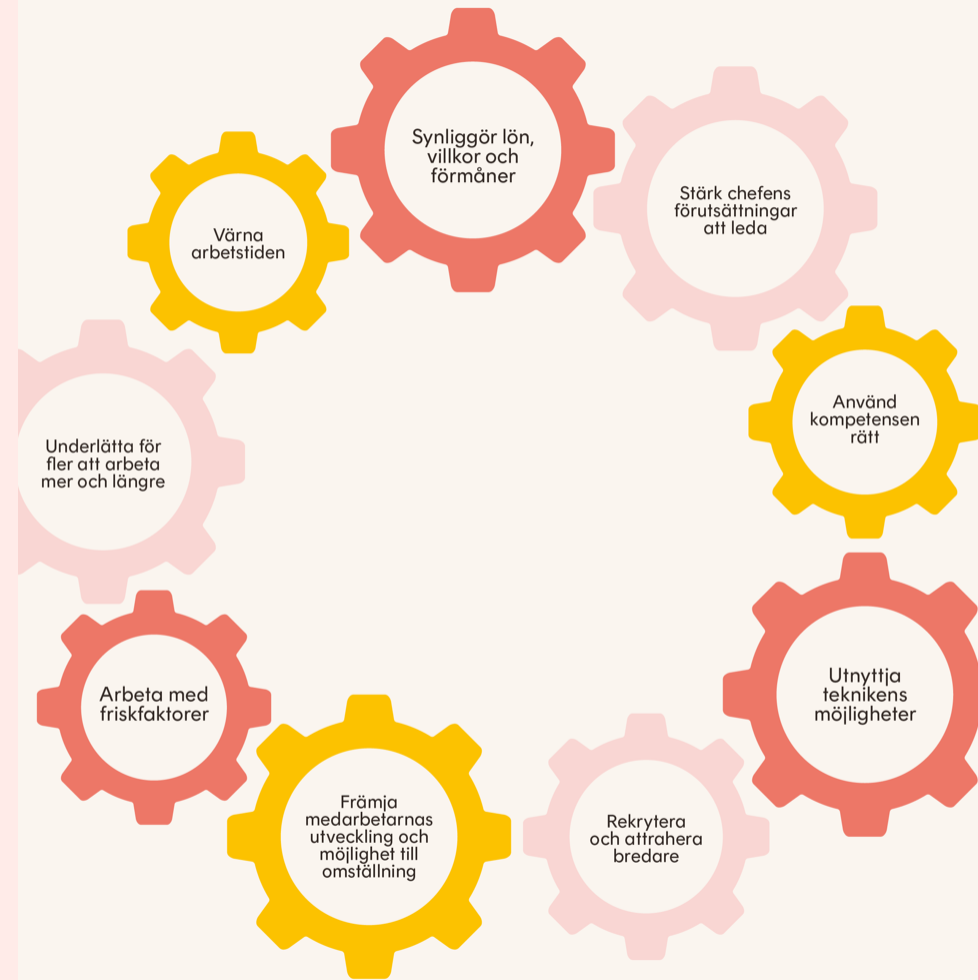
2023-2033



Källa: SKR och SCB

Arbetsgivarna kan göra mycket

- Fler rekryteringar är inte huvudsakliga lösningen
- Kommuner och regioner gör och kan göra mycket för att minska behovet av att anställa fler → SKR:s 9 strategier
- Förmågan att ta tillvara och utveckla befintliga anställda och hitta nya arbetssätt kommer att vara avgörande



Säkra välfärdens kompetensförsörjning

Värna
arbetstiden

Synliggör lön,
villkor och
förmåner

Stärk chefens
förutsättningar
att leda

Använd
kompetensen
rätt

Utnyttja
teknikens
möjligheter

Rekrytera
och attrahera
bredare

Främja
medarbetarnas
utveckling och
möjlighet till
omställning

Arbeta
med
friskfaktorer

Underlätta
för fler att
arbeta mer
och längre



Fokus under mandatperioden

- Hållbart och jämställt arbetsliv där medarbetare och ledare har förutsättningar att utföra sitt jobb och samtidigt må bra
- Modigt medarbetarskap och ledarskap
- Kompetensutveckling och möjligheter till lärande genom hela yrkeslivet

Attraktiv arbetsgivare

Eskilstuna kommunkoncern klarar kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder hållbara och jämställda arbetsplatser. Modiga medarbetare och ledare utvecklar verksamheten, mår bra på jobbet, stannar och utvecklas i organisationen.



Två större initiativ för att klara kompetensförsörjningen

- Minska sjukfrånvaron i kvinnodominerade verksamheter
- Proaktiv intern rörlighet

Minska sjukfrånvaron i kvinnodominerade verksamheter

Vad vill vi?

Bryta trenden av hög sjukfrånvaro och komma till rätta strukturella orsaker har särskilda satsningar genomförts och pågår.

- 1) Säkrad grundbemanningen
- 2) Rimligt antal medarbetare/chef

Förväntade effektmål

Minskad sjukfrånvaro samt
minskade sjukfrånvarokostnader

Högre kund/brukarnöjdhet
(kvalitet i verksamheten)

Kvalitativa nyttor



Samproduktion med MDU.

”Up-rooting”:

Att med rötterna dra upp orsakerna till
ohälsa i kvinnodominerad
kommunal verksamhet

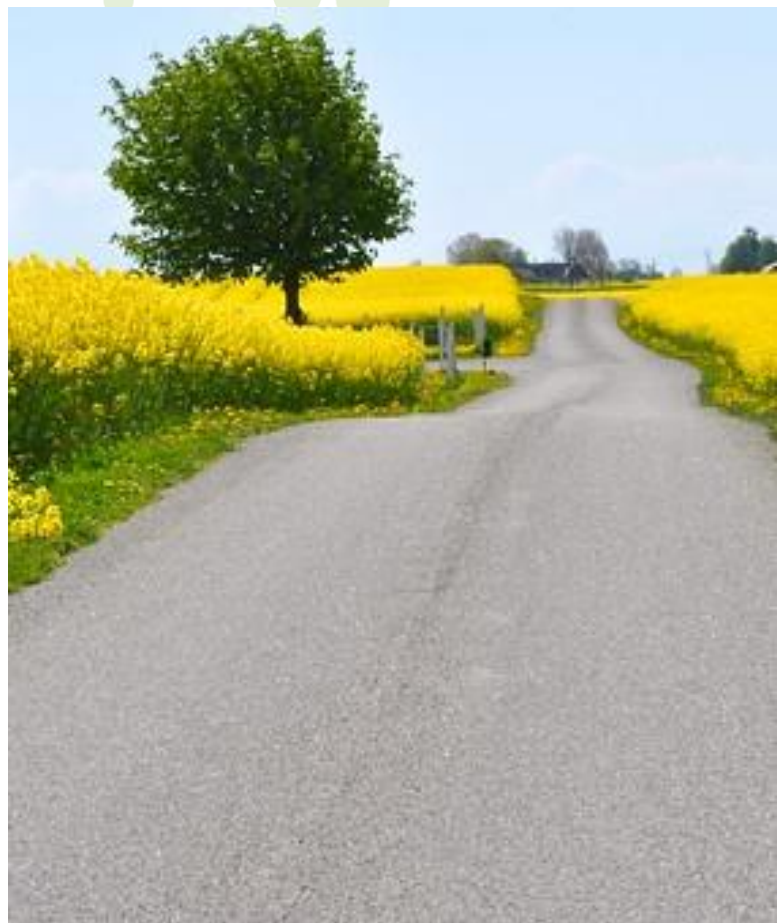
Beviljats 4,9 milj från Forte

Beslutad prioriterad aktivitet 2025-2027 – proaktiv intern rörlighet

Mål

Vi förbättrar strukturella förutsättningar för en smidig process som bidrar till ökad intern rörlighet och för att behålla medarbetare.

Strategisk inriktning 2024-2027 Attraktiv arbetsgivare



Återrapportering – resultat av rådets arbete

Från referensgrupper

- VOF:s del av hemsidan
- Framtidens hemtjänst – insatser utan biståndsbedömning
- Digitala besök i hemtjänsten
- Personcentrerad vård

Gruppen för hemsida – Vård- och omsorgsförvaltningen

Från referensgruppens möte med Lena Rosten

- Under mötet jobbade vi skarpt i datorn med förslaget till hemsidan.
- Vi diskuterade länkarna, sökvägarna, ämnesrubrikerna, texterna och bilderna. Vi hade förslag på mycket och våra förslag togs emot på ett mycket positivt sätt.
- **Alla våra förslag genomfördes direkt i datorn medan vi satt på mötet.**

Framtidens hemtjänst – insatser utan biståndsbedömning

- Väntar på en inbjudan till ett första möte.

Digitala besök i hemtjänsten

- Möte är bokat.

Utvärdering arbetsgrupper/referensgrupper

Under 2025 var arbetsgrupperna vilande och ersatta av referensgrupper. Förändringen har upplevts positiv, både från rådsmedlemmar och förvaltningarna.

Förslag: Referensgrupperna permanentas och ersätter arbetsgrupperna från och med 2026.

Planering 2026

- Kommunövergripande budgetfördelning utifrån den demografiska utvecklingen
- IT-avbrott i verksamheter mot äldre
- Kommunens ansvar för äldre personer som inte själva söker den hjälp de behöver.
- Trygghetsboende: boyta, lokaler och kriterier
- Aktiviteter sedan aktivitetssamordnare tagit bort
- Användarresa inom vård- och omsorg
- Lagstiftning för parboende.
- Riktlinje för kommunövergripande samverkansmodell med civilsamhället
- Mat och måltidssituation
- Uppföljning centrumutveckling
- Utskrivningsprocessen
- Eskilstuna Direkt – tjänster och service
- Tillgänglighet i kommunala lokaler
- Föreningsstöd – Vad ingår i hyra av lokaler?

Planering 2026

Saknas det något/några ämnen/teman?

Vad vill rådet fråga om utifrån
ämnesområde?

Prioritera i vilken ordning de ska komma
upp!

Nästa rådsmöte, den 26 mars

Förslag från planeringsgruppen:

- Årsrapporten
- Köläge till vård- och omsorgsboende samt till dagverksamhet för personer med demens
- Ämne utifrån planeringsarbetet under rådsmötet idag 22 januari

Tack för i dag!

Summering och avslutning

Nästa möte är den 26 mars

