



**VILHELMINA
KOMMUN**

VUALTJEREN TJIELTE

Kompetensförsörjningsplan

2025-01-01 – 2027-12-31

Framtagen av Personalenheten

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Inledning..... | 3 |
| Syfte | 3 |
| Tidsplan | 4 |
| Ansvarsfördelning..... | 4 |
| Personalenheten | 4 |
| Digitaliseringsgruppen | 4 |
| Enheterna..... | 4 |
| Omvärldsbevakning | 5 |
| Fortsatt brist på utbildade inom vård och omsorg | 5 |
| Befolkningsförändring Sverige till år 2028..... | 5 |
| Personalprognos Sverige år 2021-2031..... | 6 |
| Nulägesbeskrivning Vilhelmina..... | 7 |
| Antal invånare fram till år 2023..... | 7 |
| Befolkningsförändring till år 2028..... | 8 |
| Pensionsavgångar till år 2028..... | 9 |
| Per verksamhetsområde | 9 |
| Per AID-kod/etikett..... | 10 |
| Aktiviteter | 11 |
| Bilaga 1 – pensionsavgångar per enhet | 13 |
| Pensionsavgångar till år 2028..... | 13 |
| Pensionsavgångar – allmänna utskottets verksamheter | 13 |
| Pensionsavgångar – miljö och byggnadsnämndens verksamhet..... | 13 |
| Pensionsavgångar – sociala utskottets verksamheter | 14 |
| Pensionsavgångar – utbildning och arbetsmarknad utskottets verksamheter..... | 15 |
| Bilaga 2 – stöddokument till enheter | 16 |
| Frågeställningar för demografi och pensionsavgångar..... | 16 |
| Val av strategi | 16 |
| Använd kompetensen rätt | 16 |
| Utnyttja teknikens möjligheter | 17 |

Inledning

Denna kompetensförsörjningsplan utgår från Vilhelmina kommuns tidigare plan som gällde under åren 2023-2024. Planen har under sommaren 2024 reviderats med uppdaterade befolkningsprognoser, statistik och stöddokument till verksamheterna. Denna kompetensförsörjningsplan har samma inriktning som tidigare, att jobba mer förebyggande och att ställa om.

Vilhelmina kommuns viktigaste resurs är medarbetarna som möter medborgarnas behov av service. Under de senaste åren har det blivit allt svårare att rekrytera personal med rätt kompetens och svårare blir det. Den demografiska utvecklingen är tydlig, vi får betydligt fler äldre samtidigt som antalet i arbetsför ålder minskar i Vilhelmina¹, som i många andra kommuner i Sverige. Konkurrensen på arbetsmarknaden är tuff och det råder brist på arbetskraft i flera branscher, inte bara inom kommunens verksamheter. Givet den tilltagande arbetskraftsbristen kan vi inte rekrytera oss ur kompetensutmaningen. För att lösa ekvationen behöver vi bli ännu bättre på att behålla och kompetensutveckla den personal vi har samt hitta nya sätt att arbeta då arbetskraften inte kommer att räcka till. Kompetensförsörjningen är en av kommunens största utmaningar de närmsta åren och därav har denna kompetensförsörjningsplan tagits fram, detta är något alla medarbetare tillsammans måste arbeta med.

Kompetensförsörjning är ett brett begrepp som innefattar att jobba förebyggande och ställa om, att attrahera och rekrytera rätt kompetens, utveckla och behålla befintliga medarbetare samt värna om goda avslut. Den samlade bilden över de kommande årens behov och vad Vilhelmina kommun behöver göra på kort och lång sikt inom ramen för kompetensförsörjning är inom följande aktiviteter:

- Jobba mer förebyggande och främjande för att minska rekryteringsbehovet samt ställa om och arbeta annorlunda.
- Attrahera kompetenta medarbetare.
- Rekrytera medarbetare genom en kvalitativ process.
- Behålla och motivera medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsgivare. Skapa goda arbetsmiljöförhållanden och möjliggöra karriärutveckling.
- Värna om goda avslut.

Syfte

Syftet med Vilhelmina kommuns kompetensförsörjningsplan är att arbeta målinriktat för att kompetensförsörja våra verksamheter. Kompetensförsörjningsplanen ska vara ett ledande och aktivt dokument avsett för praktisk användning.

Alla delar inom kompetensförsörjning är viktiga att arbeta med men vi har valt att fortsätta att belysa området, *jobba mer förebyggande och främjande för att minska rekryteringsbehovet samt ställa om och arbeta annorlunda* under åren 2025-2027. Detta på grund av Vilhelminas demografiska utveckling, se diagram längre fram i detta dokument, Vilhelmina kommun minskar i antalet arbetsför ålder samtidigt som antalet äldre ökar. Vi kommer ej att få tag i den kompetens vi söker därav måste nyrekrytering kompletteras med fler åtgärder.

¹ [Statistikdatabasen SCB, Folkmängd, antalet födda, döda och flyttningar efter region, kön och ålder. År 2024 - 2070](#)

Som stöd för att arbeta förebyggande, främjande och ställa om kommer Vilhelmina kommun att utgå från två av de nio kompetensförsörjningsstrategierna² som SKR har tagit fram för att stötta kommuner och regioner i kompetensförsörjningsarbetet. De två strategierna är utnyttja teknikens möjligheter och använd kompetensen rätt. Längre fram i kompetensförsörjningsplanen presenteras strategierna mer djupgående.

Tidsplan

Kompetensförsörjningsplanen gäller under perioden 2025-2027.

Ansvarsfördelning

Kompetensförsörjningsplanen är kommunövergripande och antas av Kommunstyrelsen. Alla enheter ska arbeta med aktiviteter kopplat till de valda strategierna.

Personalenheten

Personalenheten ansvarar för de övergripande styrdokumenterna för kompetensförsörjning samt att ta fram stöddokument till enheternas arbete med handlingsplanerna. Vidare utgör personalenheten ett strategiskt stöd till enheterna i arbetet med handlingsplanerna och aktiviteterna.

Under år 2024 har presentation av kompetensförsörjningsplanen 2023-2024 genomförts för en stor del av kommunens medarbetare genom besök på arbetsplatsträffar. Under presentationen visades bland annat statistik över befolkningsförändringarna och behovet av förändrade arbetsätt med hjälp av nya lösningar.

Personalenheten ska även fortsätta arbeta med och ta fram övergripande åtgärder samt insatser med syfte att attrahera, rekrytera, behålla, utveckla samt avveckla kompetens.

Digitaliseringsgruppen

Digitaliseringsgruppen arbetar för att driva digitaliseringen framåt och är en stödfunktion som kan hjälpa cheferna med detta arbete. För Vilhelmina kommun handlar digitalisering om verksamhetsutveckling med hjälp av teknik. Digitalisering är inte bara en så kallad "IT-fråga", utan berör alla verksamheter på olika sätt. Digitaliseringen måste därför drivas av alla våra olika enheter med stöd av digitaliseringsgruppen.

Enheterna

Cheferna ska tillsammans med sina medarbetare fortsätta att arbeta med aktiviteter kopplat till SKRs kompetensförsörjningsstrategier, utnyttja teknikens möjligheter och använd kompetensen rätt, fram till år 2027. Enheterna får själva välja vilken strategi som passar dem bäst att arbeta vidare med. Strategierna ska brytas ned till mål och aktiviteter som ska dokumenteras i en handlingsplan.

² [Kompetensförsörjning, strategier | SKR](#)

Personalprognos Sverige år 2021-2031

SKR tar regelbundet fram prognoser som visar hur behovet av anställda i kommuner och regioner (inkl. privata utförare) påverkas av befolkningsförändringar samt pensioneringar, se diagram nedan.⁶ De ökade behoven av anställda på grund av demografin är störst inom äldreomsorgen som behöver omkring 58 500 fler anställda fram till 2031. Det innebär en ökning med drygt 31 procent – från dagens cirka 186 000 anställda till cirka 245 000 anställda år 2031. Därutöver beräknas nästan lika många anställda gå i pension under perioden. Sammantaget betyder det att äldreomsorgen skulle behöva rekrytera cirka 111 000 anställda för att möta de ökade behoven av omsorg samt för att ersätta befintliga anställda som går i pension. Att antalet barn och unga bedöms minska något under perioden leder till att behoven av personal inom verksamheterna förskola & fritidshem samt grundskola förväntas minska med cirka fyra respektive tre procent fram till år 2031. Det kommer däremot finnas ett fortsatt rekryteringsbehov även för dessa verksamheter för att öka andelen behörig personal såväl som att ersätta anställda som kommer gå i pension. Se diagram nedan.

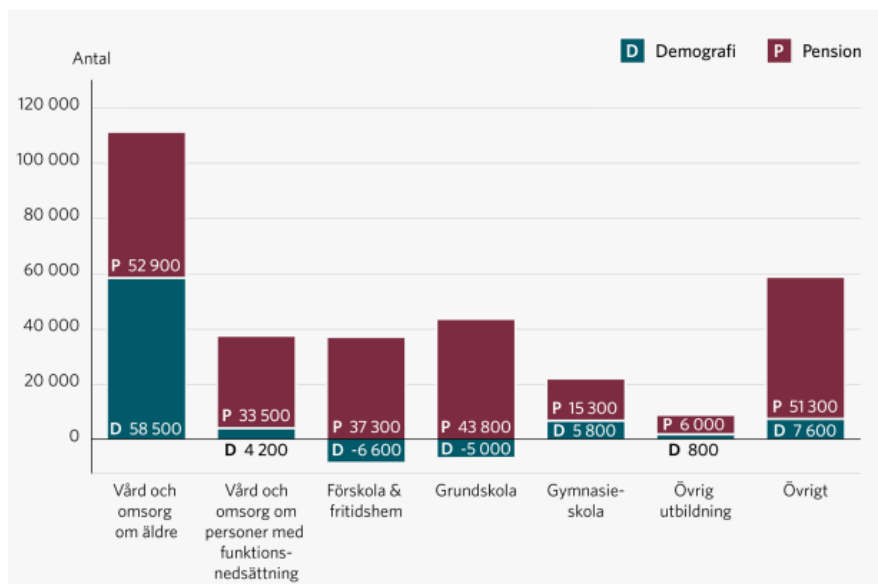


Diagram 2. Prognos över behov av anställda pga demografin samt pensioneringar 2021–2031, per verksamhet, kommun (inkl. privata utförare).⁶

⁶ [Välfärdens kompetensförsörjning \(skr.se\)](https://skr.se/valfardens-kompetensforsorjning)

Nulägesbeskrivning Vilhelmina

Antal invånare fram till år 2023

Befolkningsantalet i Vilhelmina har minskat under ett stort antal år och enligt prognoser från SCB fortsätter utvecklingen framåt på samma sätt. Befolkningsminskningen beror dels på att fler personer väljer att flytta från Vilhelmina än att flytta in, samt att det antas vara en större mängd medborgare som dör än vad som föds i kommunen.⁷ Se diagram nedan.

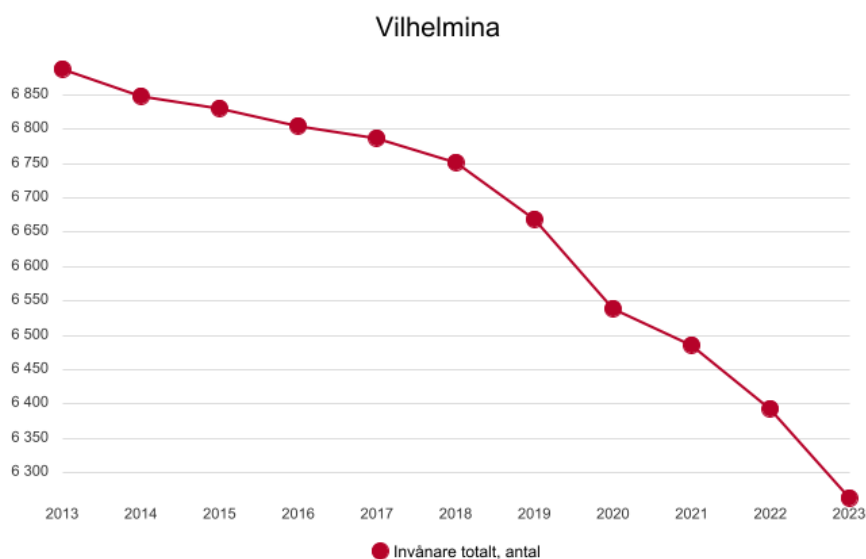


Diagram 3. Antal invånare totalt, Vilhelmina (från kolada).⁷

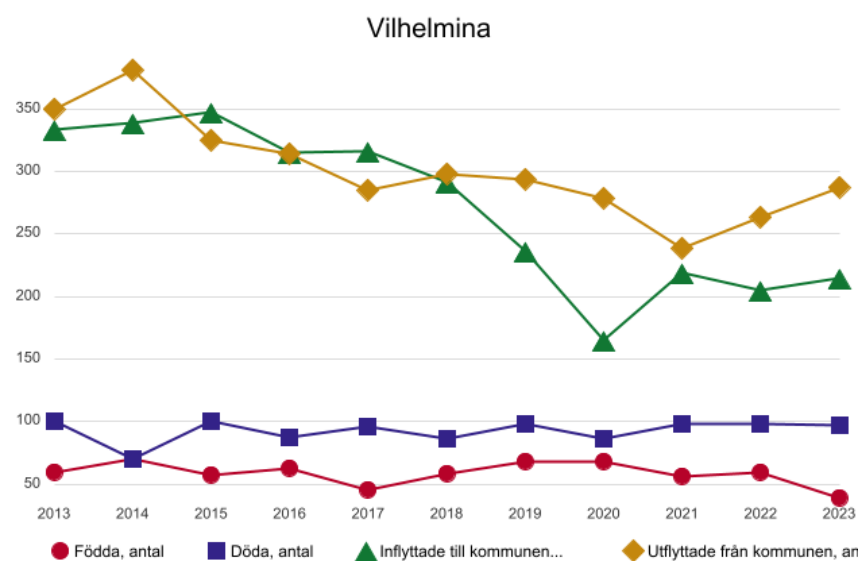


Diagram 4. Befolkningsutveckling Vilhelmina (från kolada)⁷

⁷ [Jämföraren - Kolada](#)

Befolkningsförändring till år 2028

För kompetensförsörjning har befolkningsutvecklingen betydelse ur två aspekter. Den ena är hur många vi har i arbetsför ålder och den andra är hur fördelningen mellan yngre och äldre ser ut och inom vilka verksamheter vi kan förvänta oss att det behövs mer personal.

Diagrammet nedan visar befolkningsförändring i Vilhelmina i procent i olika åldersgrupper år 2028 jämfört med år 2023. Prognosen från SCB visar att det sker en minskning i tre åldersgrupper medan det sker en ökning i åldersgruppen 80+ år.⁸ Det innebär att vi kan anta att det kommer att bli ett ökat behov av stöd och service till äldre och eftersom vi minskar i åldersgruppen arbetsför ålder, blir vi färre som ska ta hand om fler.

Siffrorna över befolkningsförändringarna är framtagen från SCBs statistikdatabas och den framtida befolkningens storlek och sammansättning bestäms av antaganden om den framtida utvecklingen av fruktsamhet, dödlighet och flyttningsmönster. Beräkningarna bygger på vad som observerats under de senaste nio åren och ett antagande om att den utvecklingen fortsätter. I beräkningarna tas ingen hänsyn till planerat bostadsbyggande, företagsetableringar eller andra framtida mål och förutsättningar i kommunerna.

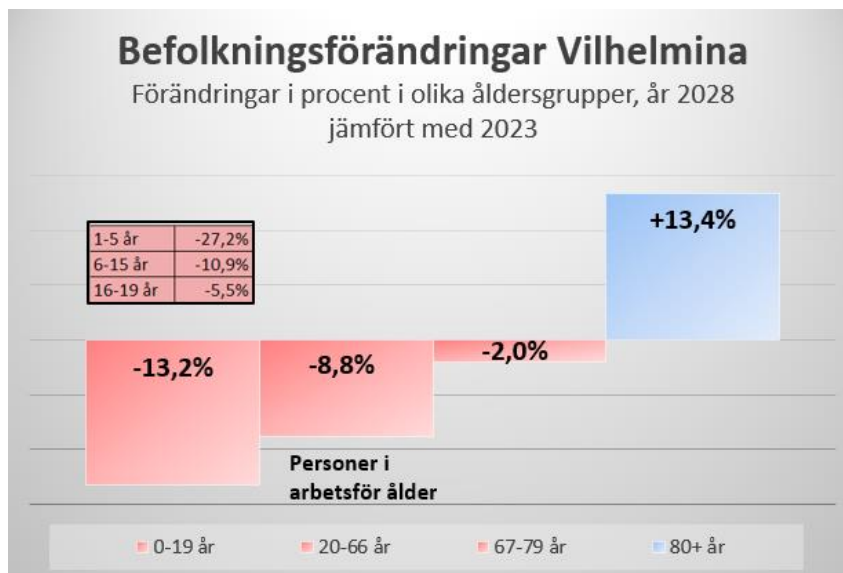


Diagram 5. Befolkningsframräkning Vilhelmina i % (från SCB statistikdatabas, senast uppdaterad 2024-06-11)⁸

Skillnad i antal medborgare

| | År 2023 | År 2028 | Skillnad |
|-----------------|---------|---------|----------|
| 0-19 år | 1264 | 1098 | -166 |
| 1-5 år | 292 | 213 | -79 |
| 6-15 år | 657 | 585 | -72 |
| 16-19 år | 274 | 259 | -15 |
| 20-66 år | 3381 | 3085 | -296 |
| 67-79 år | 1135 | 1113 | -22 |
| 80år+ | 483 | 548 | 65 |

Tabell 1. Befolkningsframräkning Vilhelmina i antal (från SCB statistikdatabas, senast uppdaterad 2024-06-11)⁸

⁸ [Statistikdatabasen SCB, Folkmängd, antalet födda, döda och flyttningar efter region, kön och ålder. År 2024 - 2070](#)

Pensionsavgångar till år 2028

Rapporterna över pensionsavgångarna är framtagna i vårt eget rapportverktyg Qlikview. De som ingår i rapporten är de som var tillsvidareanställda medarbetare den 1 juni år 2024. Statistiken för pensionsavgångar är framtagen genom att se hur många av de anställda som är 65 år eller äldre året 2028 och med ett antagande att de medarbetarna kommer att gå i pension. Fram till år 2028 beräknas 97 medarbetare gå i pension det motsvarar 14 % av alla tillsvidareanställda.

Per verksamhetsområde

Ser vi till verksamhetsområde så är det störst procentuell pensionsavgång inom allmänna utskottets (AU) verksamheter där 20 % av antalet anställda går i pension inom fem år. Inom sociala utskottets (SU) verksamheter är det 14 %, inom utbildning- och arbetsmarknadsutskottets (UAU) verksamheter är det 11 % och inom miljö och byggnadsnämndens (MBN) verksamhet är det 0 %. Se diagram nedan.

För statistik per enhet se bilaga 1.

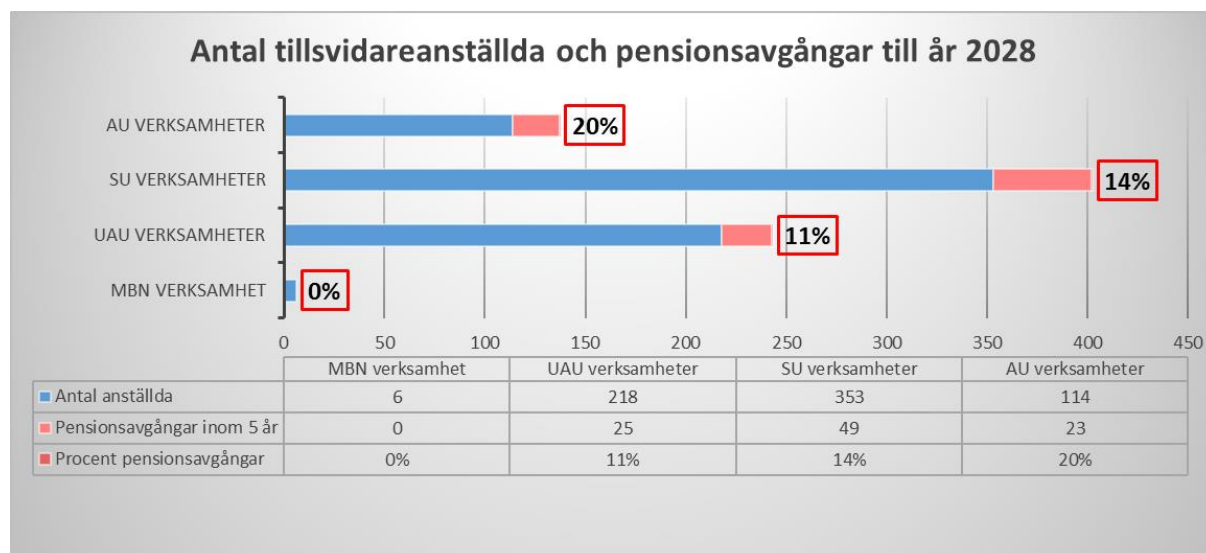


Diagram 6. Antal tillsvidareanställda och pensionsavgångar per verksamhetsområde (från Qlikview).

Per AID-kod/etikett

I arbetet med att ta fram pensionsavgångar har antal anställda grupperats utifrån vilken AID-kod/etikett⁹ som finns inskriven på personens anställningsbild i lönesystemet. AID-kod står för arbetsidentifikation, det finns inskrivet på varje medarbetares anställning i lönesystemet. Genom AID-koderna kan vi gruppera medarbetarna utifrån arbetsuppgifter.

Fram till år 2028 är det inom fem nedanstående grupperingar där de största procentuella pensionsavgångarna sker. Se tabell nedan för samtliga grupperingar, sorterad enligt högst procentuella pensionsavgångarna.

- Räddningstjänstarbete, 50% (deltidsbrandmän samt räddningschef/ledare registreras ej på denna etikettgrupp)
- Vaktmästeri, rörläggare, fordonsförare, 29 %
- Teknikarbete (IT, maskinister, miljö och bygg), 26 %
- Renhållningsarbetare, sopbilsförare, lokalvårdare, 25 %
- Köks- och måltidsarbete, 21 %

| Etikettgrupp | Antal anställda | Pensionsavgångar inom 5 år, antal | Pensionsavgångar inom 5 år, procent |
|--|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Räddningstjänstarbete | 2 | 1 | 50% |
| Vaktmästeri, rörläggare, fordonsförare | 7 | 2 | 29% |
| Teknikarbete (IT, maskinister, miljö och bygg) | 19 | 5 | 26% |
| Renhållningsarbetare, sopbilsförare, lokalvårdare | 8 | 2 | 25% |
| Köks- och måltidsarbete | 33 | 7 | 21% |
| Handlägg- och administratörsarbete | 46 | 9 | 20% |
| Kultur och fritid (Fritidsgård, bibliotek, simhall) | 12 | 2 | 17% |
| Ledningsarbete | 38 | 6 | 16% |
| Äldreomsorg, sjuksköterskor samt skolsköterska | 222 | 28 | 13% |
| IFO, LSS, socialpsykiatri, integrationsarbete, kurator | 113 | 14 | 12% |
| Förskola, fritids och skola | 187 | 21 | 11% |
| Rehabilitering och förebyggande arbete | 4 | 0 | 0% |

Tabell 2. Antal anställda och pensionsavgångar per AID-kod (från Qlikview)

⁹ <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/lonebildning/arbetsidentifikationaid.157.html>

Aktiviteter

Kompetensutmaningen går inte att lösa enbart genom att rekrytera fler, arbetskraften räcker helt enkelt inte till. Den största potentialen finns istället i det vi själva kan göra, genom att exempelvis fortsätta förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna kan behoven av fler anställda minska. Kompetensutmaningen måste alla medarbetare arbeta med tillsammans. För att hitta strategier att arbeta med för att möta kompetensutmaningen har vi tagit stöd av SKR´s kompetensförsörjningsstrategier.¹⁰

Strategierna är framtagna som ett stöd för arbetsgivare att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Det handlar om att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.



Alla delar är viktiga att arbeta med och det viktigaste arbetet är att behålla våra anställda som vi har idag. Där det dagliga arbetsmiljöarbetet är en pusselbit, vilket alla våra anställda arbetar med löpande. Under juni-juli år 2022 genomförde SKR med hjälp av Ungdomsbarometern en studie om ungas (16-29 år) attityder och intressen för välfärdsjobben¹¹. Studien visar att när unga får frågan om vad som är viktigast i valet av arbetsgivare hamnar hög lön, bra arbetsmiljö och trygg anställning i toppen. SKR genomförde en annan studie i april år 2019 där personer mellan 36 och 65 år fick svara på hur de ser på arbetslivet, att byta yrke och att arbeta längre¹². Den studien visar att intressanta arbetsuppgifterna och hur stämningen är bland kollegorna är i grund och botten det mest centrala för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Både dessa studier visar att arbetsmiljöarbetet är av största vikt att konstant arbeta med och förbättra för att behålla våra medarbetare och attrahera nya.

För att komplettera det dagliga arbetsmiljöarbetet fortsätter vi enligt föregående kompetensförsörjningsplan att även nu ha fokus på nya lösningar. Genom att tänka nytt och våga utmana det traditionella kan vi hitta innovativa lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar till stor del om att utveckla arbetssätt och att hitta nya samarbeten för att möj-

¹⁰ [Kompetensförsörjning, strategier | SKR](#)

¹¹ [Unga och välfärdsjobben \(skr.se\)](#)

¹² [Mitt i livet - Attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt arbetsliv \(skr.se\)](#)

liggöra att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt sätt och ibland tillsammans med teknik. Teknik behöver användas som ett stöd för att uppnå verksamhetens mål – den ska underlätta, avlasta och stödja medarbetarna i deras arbete för att göra det möjligt för personalen att fokusera på mer komplexa och värdeskapande uppgifter samtidigt som arbetsmiljön förbättras. Från studien ”Mitt i livet” syns också att de främsta drivkrafterna för att byta yrke bland personer mitt i livet är att få roligare och mer meningsfulla arbetsuppgifter, bättre lön och större flexibilitet. Sex av tio svarar också att de motiveras att byta för att de vill ha förändring.¹³ Utifrån fokus nya lösningar kan våra befintliga arbeten motivera våra redan anställda att stanna kvar som vill ha en förändring.

Varje enhet ska arbeta med någon av följande strategi, fram till år 2027:

- Använd kompetensen rätt
- Utnyttja teknikens möjligheter

Strategierna ska brytas ned till mål och aktiviteter som ska dokumenteras i en handlingsplan. I handlingsplanen ska det tydligt framgå vilka aktiviteter som ska genomföras samt när och vem som är ansvarig för den bestämda aktiviteten. Handlingsplanen ska vara ett levande dokument. Det innebär att strategierna som ska användas under åren förutbestäms, men att aktiviteterna som ska syfta till att uppfylla strategi och mål arbetas fram under året.

Inför enheternas framtagande av handlingsplan finns stöddokument med dialogmaterial för att fördjupa sig inom den valda strategin, se bilaga 2.

¹³ [Mitt i livet - Attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt arbetsliv \(skr.se\)](#)

Bilaga 1 – pensionsavgångar per enhet

Pensionsavgångar till år 2028

Rapporterna över pensionsavgångarna är framtagna i vårt eget rapportverktyg Qlikview. De som ingår i rapporten är de som var tillsvidareanställda medarbetare den 1 juni år 2024. Statistiken för pensionsavgångar är framtagen genom att se hur många av de anställda som är 65 år eller äldre året 2028 och med ett antagande att de medarbetarna kommer att gå i pension.

Pensionsavgångar – allmänna utskottets verksamheter

Fram till år 2028 beräknas 23 medarbetare gå i pension, det motsvarar 20 % av alla tillsvidareanställda. Fram till år 2028 är det högst procentuell pensionsavgång inom personalenheten, sedan räddningstjänsten (ej deltid brandsmän) och IT-enheten. Se diagram nedan för samtliga verksamheter inom allmänna utskottet (AU), sorterad enligt högsta procentuella pensionsavgångarna.

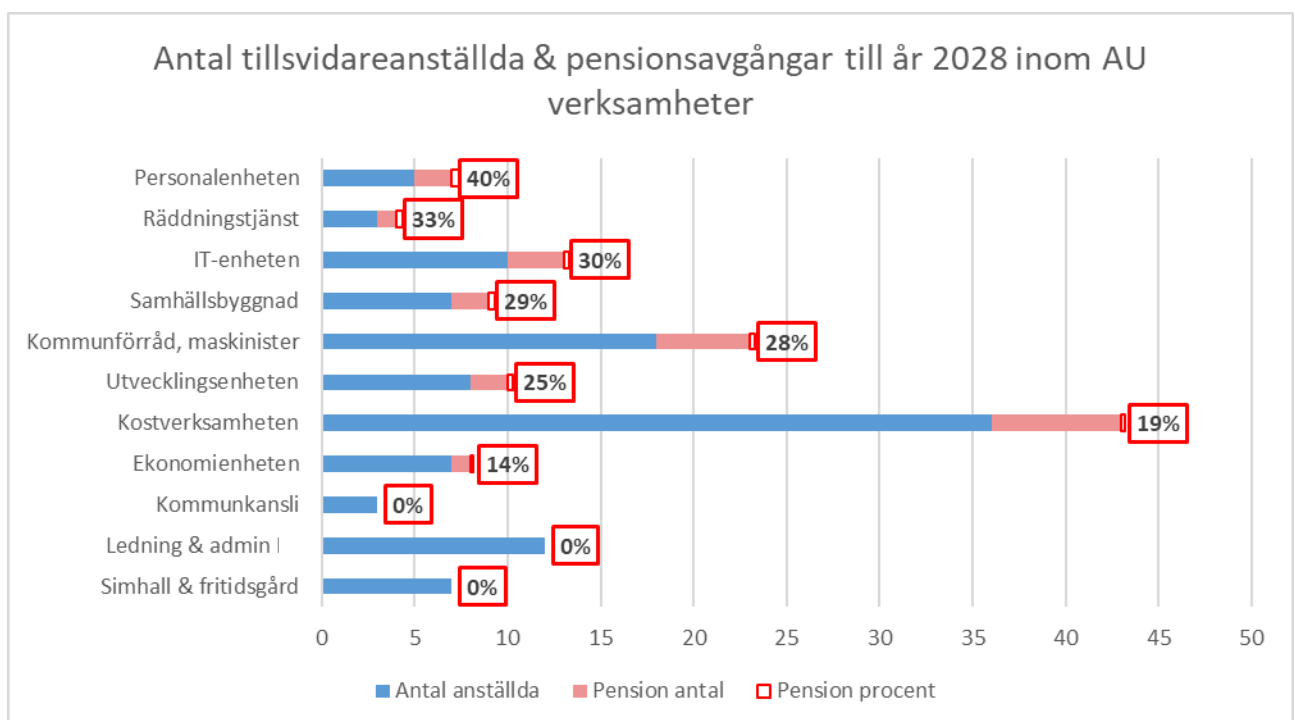


Diagram 7. Antal tillsvidareanställda och pensionsavgångar till år 2028 inom KS (Qlickview)

Pensionsavgångar – miljö och byggnadsnämndens verksamhet

Fram till år 2028 beräknas 0 medarbetare gå i pension.

Pensionsavgångar – sociala utskottets verksamheter

Fram till år 2028 beräknas 49 medarbetare gå i pension, det motsvarar 14 % av alla tillsvidareanställda. Fram till år 2028 är det högst procentuell pensionsavgång inom ledning och admin, sedan inom hemtjänsten i fjällen följt av LSS omsorgen. Se diagram nedan för samtliga verksamheter inom sociala utskottet (SU), sorterad enligt högsta procentuella pensionsavgångarna.

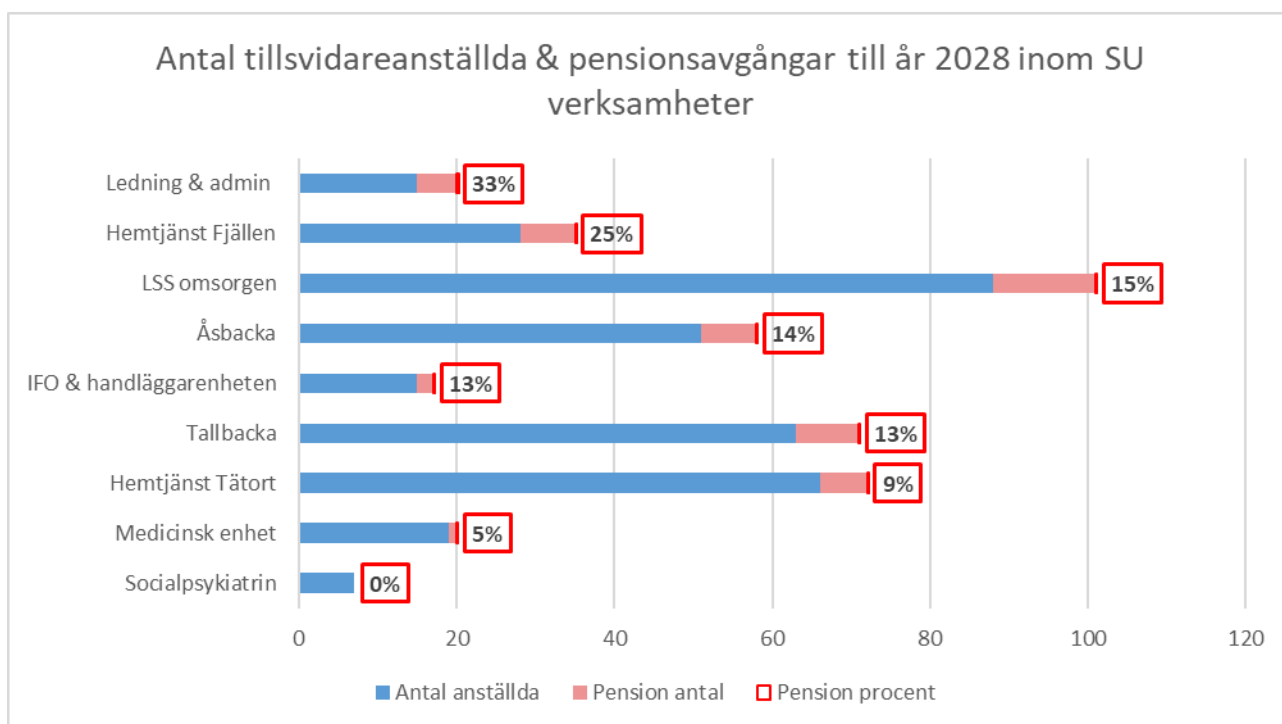


Diagram 8. Antal tillsvidareanställda och pensionsavgångar till år 2028 inom SOC (Qlickview)

Pensionsavgångar – utbildning och arbetsmarknad utskottets verksamheter

Fram till år 2028 beräknas 25 medarbetare gå i pension, det motsvarar 11 % av alla tillsvidareanställda. Fram till år 2028 är det högst procentuell pensionsavgång inom barnomsorg fjällen, sedan inom lärcentrum och AME följt av ledning och admin. Se diagram nedan för samtliga verksamheter inom utbildning och arbetsmarknad (UAU), sorterad enligt högst procentuella pensionsavgångarna.

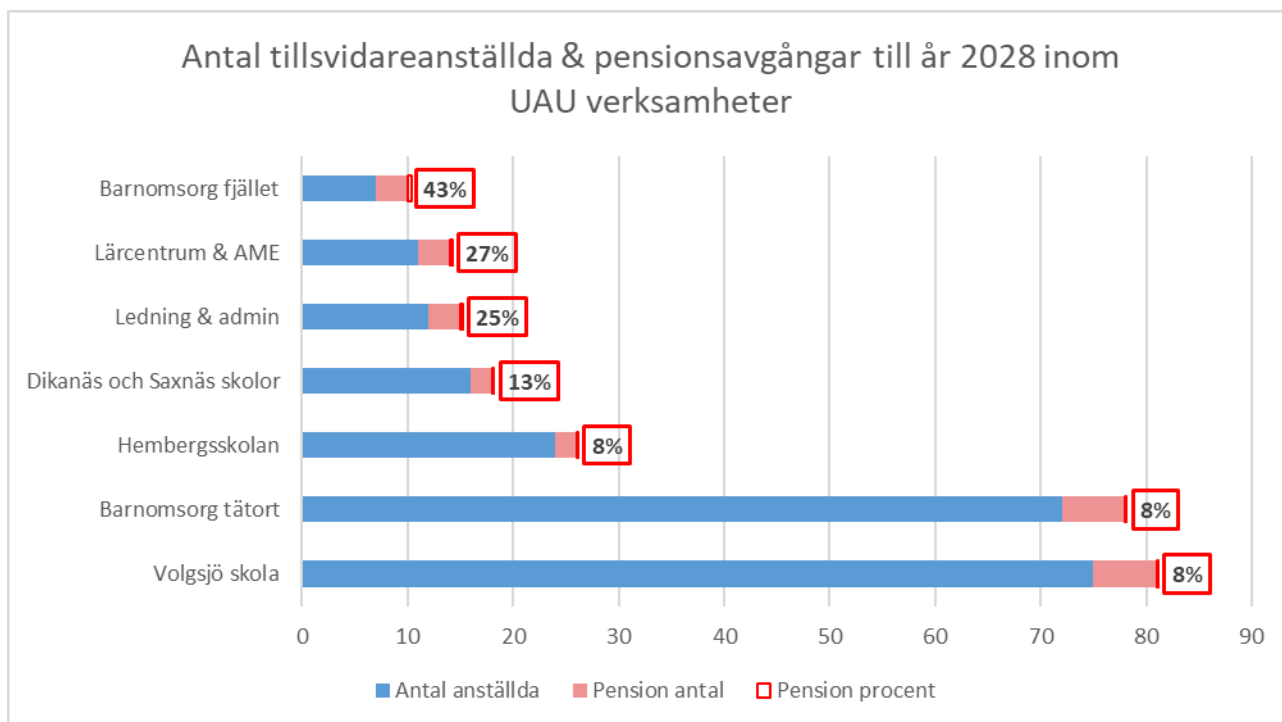


Diagram 9. Antal tillsvidareanställda och pensionsavgångar till år 2028 inom UA (Qlickview)

Bilaga 2 – stöddokument till enheter

Cheferna ska tillsammans med sina medarbetare arbeta med aktiviteter kopplat till SKRs kompetensförsörjningsstrategier, utnyttja teknikens möjligheter och använd kompetensen rätt, till 2027-12-31. Enheterna får själva välja vilken strategi som passar dem bäst att arbeta vidare med. Strategierna ska brytas ned till mål och aktiviteter som ska dokumenteras i en handlingsplan.

För de enheter som har hunnit påbörja ett arbete utifrån föregående kompetensförsörjningsplan 2023-2024, fortsätter med det arbetet enligt den fastställda handlingsplanen.

Frågeställningar för demografi och pensionsavgångar

Förslagsvis för att starta upp arbetet med medarbetarna är att visa statistiken över befolkningsförändringarna samt pensionsavgångar och föra dialog med gruppen.

Frågeställning demografi

Se diagram och tabeller på befolkningsutvecklingen, både för Sverige (sida 5 och 6) och Vilhelmina (sida 8) hur påverkar detta vår enhet?

Frågeställning pensionsavgångar

Se tabeller på pensionsavgångar (sida 9-10 samt 13-15), hur påverkar detta vår enhet?

Val av strategi

Det viktigaste arbetet är att behålla våra anställda som vi har idag. Där det dagliga arbetsmiljöarbetet är viktigt att fortsätta med, för att komplettera det dagliga arbetsmiljöarbetet fortsätter vi enligt föregående kompetensförsörjningsplan att även nu ha fokus på ”nya lösningar”.

Genom att tänka nytt och våga utmana det traditionella kan vi hitta innovativa lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar till stor del om att utveckla arbetsätt och att hitta nya samarbeten för att möjliggöra att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt sätt och ibland tillsammans med teknik. Därav ska varje enhet arbeta med någon av följande strategi, fram till 2027-12-31, använd kompetensen rätt eller utnyttja teknikens möjligheter. Se aktiviteter att planera in för respektive strategi nedan.

Använd kompetensen rätt

Rätt kompetens på rätt plats är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att arbetsgivare tar tillvara och utvecklar de befintliga medarbetarnas kapacitet och kompetens på ett bättre sätt, kan behoven av fler anställda minska.

- Se över arbetssätten
- Samarbeta och dela på kompetensen
- Främja utveckling och omställning

Aktiviteter att planera in

1. Ta stöd av ”Örebromodellen” för att kartlägga nuläget och analysera om arbetsuppgifter utförs på rätt sätt och av rätt kompetens. Läs mer här: [Använd kompetensen rätt | SKR](#)

Utnyttja teknikens möjligheter

Teknik, digitalisering, automatisering och artificiell intelligens kan erbjuda innovativa lösningar som bidrar till att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Genom att lära mer om ny teknik och hur den kan införas, kan arbetsgivare få stöd att förbättra arbetsmiljö, kvalitet och effektivitet i verksamheten.

- Utveckla verksamheter med nya arbetssätt och tekniker
- Ta hjälp av andra

Aktiviteter att planera in

1. Involvera medarbetarna i arbetet och för dialog med dem. Finns det arbetsuppgifter ni kan ta hjälp av teknik för att frigöra tid för annat? Diskutera och kartlägg vilka värden ni vill att välfärdstekniken ska infria, exempelvis ökad självständighet eller effektivisering.
2. Boka tid med er digitaliseringsstrateg för fortsatt planering.
Verksamheter inom allmänna utskottet och miljö och bygg – Lena Mikaelsson och Jonas Örnberg
Verksamheter inom utbildning och arbetsmarknad – Tomas Nybrand
Verksamheter inom sociala utskottet – Lennart Fjellman
3. Läs mer och inspireras av följande artiklar:
[Utnyttja teknikens möjligheter | SKR](#)
[Välfärdsteknik: så gör ni medvetna val \(suntarbetsliv.se\)](#)
[AI i vården: så förbättrade de för personal och patienter \(suntarbetsliv.se\)](#)
[Vad ska bort? Så slutar ni göra onödiga saker \(suntarbetsliv.se\)](#)