

Gäller för: Habilitering & Hälsa

Giltig från: 2026-02-09

Innehållsansvar: Jenny Linder, (jenli15), Verksamhetschef

Giltig till: 2028-02-05

Granskad av: Catarina Johansson, (catjo23), HR-strateg

Godkänd av: Jenny Linder, (jenli15), Verksamhetschef

Kompetensförsörjningsplan Habilitering barn- och ungdom

2026

Innehåll

Kompetensförsörjningsplan Habilitering barn- och ungdom.....	1
Mål och uppdrag	2
Omvärldsfaktorer som påverkar kompetensförsörjningen	2
Kompetensanalys.....	2
Kritiska yrkeskategorier	3
Kritiska kompetenser	3
Utmaningar	4
Bedömning	4
Kompetensplanering	5
Kompetensmål	5
Aktiviteter/insatser	5

Mål och uppdrag

Habilitering & Hälsas mål är att vara specialister på funktionsnedsättningar.

Uppdraget för habiliteringen 2026 är att ge habiliterande insatser på specialistnivå till personer med medfödda eller tidigt uppkomna, varaktiga funktionsnedsättningar som ger stora svårigheter i vardagen.

Omvärldsfaktorer som påverkar kompetensförsörjningen

Det finns flera omvärldsfaktorer som påverkar verksamhetens förutsättningar inom personalområdet. Ökat inflöde av autism patienter, Omställningen av vården, digitaliseringen, utvecklingen av digitala vårdtjänster, den demografiska utvecklingen att det föds färre barn, samt en ökad konkurrens om medarbetare är några av de identifierade faktorer som påverkar kompetensförsörjningen.

Kompetensanalys

I september 2025 uppgick antalet tillsvidareanställda medarbetare inom verksamhetsområdet till 411. De största yrkesgrupperna är; logoped, arbetsterapeut, fysioterapeut, medicinska sekreterare, psykolog och specialpedagog.

Personalomsättningen inom habilitering barn- och unga har minskat de senaste åren, 2024 låg den ackumulerade personalomsättningen på 9,3 procent, måltalet för förvaltningen är 8,4 procent. Fram till september 2025 är det sju fler medarbetare jämfört med 2024 som valt att avsluta sin anställning. De flesta avgångar är till andra arbetsgivare utanför regionen. Yrkesgrupperna där personalomsättningen är som störst är kurator, logoped, undersköterska och arbetsterapeut.

Medelåldern inom verksamheten ligger på 45 år.

Bemanningsplaner finns upprättade på alla mottagningar och följs upp regelbundet för att kunna planera och analysera utifrån att planera bemanning utifrån uppdrag.

Konkurrensen om habiliteringens medarbetare är hög och svårast är det att rekrytera utanför göteborgsområdet. Om tre år förväntas 18 procent av de anställda inom verksamheten vara mellan 60 och 69 år. Inom läkargruppen – som är identifierad som en kritisk yrkesgrupp – beräknas andelen i samma åldersspann uppgå till hela 50 procent."

För verksamheten så kan det medföra en stor medicinsk risk vid längre vakanser inom verksamhetens medicinska yrkesgrupper. Att exempelvis rekrytera specialistläkare med rätt grens specialitet är svårt och kräver framförhållning. Oftast mycket svårt att bara ersättningsrekrytera utan verksamheten får tillsätta en ST-tjänst.

Kritiska yrkeskategorier

Kompetensförsörjningen påverkas av den brist som råder inom flertalet yrkeskategorier. Även konkurrensen med andra aktörer såsom kommun, primärvård och privat näringsliv påverkar verksamhetens kompetensförsörjning.

Nedan beskrivs de särskilt kritiska yrkesgrupper som verksamheten identifierar som kritiska utifrån att tillgången inte motsvarar efterfrågan

Specialistläkare

Specialistläkare inom barn- och ungdomsneurologi rehabilitering. Det råder en utbredd och stor brist i hela Sverige.

Psykologer

Utanför göteborgsområdet så är det svårt att rekrytera och behålla psykologer. De söker sig gärna tillbaka till Göteborg efter ett par år.

Fysioterapeut

Erfarna fysioterapeuter. För yrkesgruppen finns kommande pensionsavgångar de närmsta åren. Stor konkurrens både internt, inom och utanför VGR. Mycket svårt att rekrytera i Skaraborg, Fyrbodol, Göteborg och Södra Älvsborg. Högre omsättning inom Södra Älvsborg än på de andra orterna.

Arbetsterapeut

Erfarna arbetsterapeuter. Stor konkurrens både internt, inom och utanför VGR. Svårast upplever man att det är att rekrytera arbetsterapeut tjänster i Södra Älvsborg.

Barnsjuksköterska

Svårt att rekrytera erfarna barnsjuksköterskor inom Göteborgsområdet. Stor konkurrens med Drottning Silvias barnsjukhus.

Specialpedagog.

Många specialpedagoger är på väg mot pensionering, vilket minskar erfarna medarbetare och gör det sårbart för verksamheten. Stor konkurrens med kommunerna.

Logoped

Svårigheter att rekrytera logoped utanför Göteborgsområdet tror man kommer öka de kommande åren. I nuläget bedömer man det som svårast i Fyrbodol.

Kritiska kompetenser

Identifierade kompetenser som behövs mer av för att kunna erbjuda bra vård och stöd är:

- Tvärprofessionella arbetssätt
- Flera nya medarbetare behöver kompetensutvecklingsinsatser
- Utmanande beteende IBT (Intensivlärläring på beteendeterapeutisk grund)
- Öka kompetensen inom neuropsykiatri

Verksamheten kommer genom pågående kartläggning av kompetensutvecklingsinsatser samt fortsatt utveckling och implementering av karriärutvecklingsmodeller eventuellt identifiera ytterligare kritiska kompetenser

Utmaningar

- Lönekonkurrensen med närliggande kommuner
- Ökad personalomsättning bland den yngre generationen
- Ökat inflöde av patienter
- Ökade pensionsavgångar
- Rekryteringskonkurrensen inom förvaltningen, inom VGR och utanför VGR
- Öka handledarkompetens

Bedömning

En ökad brist på kompetens och arbetskraft kommer att resultera i att flera av verksamhetens yrkesgrupper blir svårrekryterade. Exempelvis så har man sett att små barn med autism ökar och en ökning av neuropsykiatriska diagnoser ökat vilket kanske på sikt medför ett behov av fler psykologer som redan idag är en svår rekryterad yrkesgrupp.

Fortsätta arbeta med insatser och aktiviteter som gör att våra medarbetare vill stanna kvar i verksamheten. Som exempel på det är att ha det hälsofrämjande i fokus, arbeta för ett hållbart medarbetarengagemang, arbeta med lönestrategin och fortsätta införa karriärutvecklingsmodeller. Enheterna arbetar med att anpassa bemanning till gällande bemanningsplan och göra de förändringar som behövs.

Verksamheten tar emot studenter löpande och ser det som en viktig rekryteringsbas. Även tillsättning av PTP-tjänster är viktigt utifrån att visa upp verksamheten. Flera yrkesgrupper känner inte till habiliteringen. Verksamheten har även ett samarbete med fysioterapeut kursen där man syns och verkar för att framtida medarbetare ska söka till habiliteringen.

Verksamheten har två pågående ST-läkare som läser grenspecialitet barn och ungdomsneurologi habilitering. En blir klar i början 2026 och man har även lyckats rekrytera en ny ST-läkare med samma grenspecialitet som börjar inom kort.

Habilitering har ett långsiktigt mål att alla sjuksköterskor inom öppenvården ska ha specialistutbildning i barnsjukvård.

Hösten 2026 kommer en sjuksköterska påbörja studier till specialistsjuksköterska. 63 procent av sjuksköterskorna inom habiliteringen har adekvat specialistutbildning. Målet är att en sjuksköterska per år studerar till specialistsjuksköterska.

Kompetensplanering

Inom Habilitering pågår sedan tidigare aktiviteter och för 2026 planeras flera aktiviteter kopplat till verksamhetsplanen 2026.

De aktiviteter som är kopplat till verksamhetsplanen kommer att följas upp i plan och styr.

Kompetensmål

Utifrån den kompetensanalys som gjorts kommer 2026 mål inom kompetensförsörjningsområdet vara att:

- Identifiera vilka fler administrativa arbetsuppgifter kan uppgiftsväxlas
- Bibehålla en fortsatt låg personalomsättning
- Fortsätta tillsätta PTP-tjänster, totalt fyra per år
- Utveckla IT-kompetensen
- Kartlägga kompetensutvecklingsinsatser kopplat till KUM
- Inventera om det finns kompetensutvecklingsinsatser där medel från omställningsfonden kan sökas
- Marknadsföra habiliteringen på de olika utbildningarna
- Kartlägga behovet av läkarresurser i framtidens habilitering

Aktiviteter/insatser

Habilitering barn- och ungdom utgår från förvaltningens verksamhetsplan när det gäller medarbetar- och kompetensförsörjningsperspektivet. Verksamheten har dessutom särskilda aktiviteter inom områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla kompetens (ARUBA)? Se sista rutan.

Aktiviteter som främjar kompetensförsörjningen kopplat till verksamhetsplanen

Mål -Medarbetarnas arbetsmiljö ska förbättras	Aktivitet på VO	När ska målet vara uppfyllt	Ansvarig	Uppföljning
Vårdprofessionens tid med patient ska öka genom att de personella resursernas tas tillvara bättre, exempelvis med hjälp av uppgiftsväxling och minskade	Fortsätt identifiera vad för uppgifter kan utföras av annan profession. Titta på varje unik profession har för specifika arbetsuppgifter utifrån Hab. uppdrag Uppgiftsväxla administrativa arbetsuppgifter till			Sker i plan & styr

administrativa uppgifter	mjukvarurobotar, RPA och AI			
Ta vara på forskningens rön om förändrade och hållbara arbetssätt och implementera dessa i verksamheterna	Processteamen			Sker i Plan & Styr
Medarbetarnas inflytande över arbetsmiljö och arbetssituation ska stärkas och möjligheterna till kontinuerlig återhämtning ska öka	Säkerställa att det hälsofrämjande perspektivet bevakas och utvecklas. Bibehålla och stärka arbetsmiljöteamen på arbetsplatserna			Sker i Plan & Styr
En organisationskultur där alla är delaktiga i omställningen och samarbetar för att nå gemensamma mål	Ta del av webinariumen som hålls av förvaltningsdirektör. Att utvärdera vilka forum som behövs för ökad delaktighet på verksamhets- och enhetsnivå i olika förändringsskeden.			Sker i Plan & Styr
Säkerställ rätt kompetens och bemanning för att klara uppdraget långsiktigt	Titta på varje unik profession har för specifika arbetsuppgifter utifrån Hab. uppdrag och patienternas behov Använd framtagna verktyg för kompetensutveckling Kartlägg behov av karriärutvecklingsmodell för fler yrken			Sker i plan och styr
Fortsatt arbete med konkurrenskraftiga löner	Använda lönestrategin i löneprocessen			Sker i plan & styr
Utveckla lärmiljöer, handledning och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning för samtliga berörda	Fortsätta ta emot en hög andel studenter.			Sker i Plan & Styr

yrkeskategorier och kompetenser				
Insatser för att utveckla hälsofrämjande ledarskap och nå fastställda normtal för antal medarbetare per chef	Kontinuerligt se över chefernas arbetsbelastning. Att nya chefer går hälsofrämjande ledarskap .			Sker i Plan & Styr
Mål - Sjukvårdens köer ska kortas och tillgängligheten ska öka	Aktivitet på VO	När ska målet vara uppfyllt	Ansvarig	Uppföljning
Säkerställ rätt kompetens och bemanning för att klara uppdraget långsiktigt	Använd framtagna verktyg för kompetensutveckling Titta på varje unik profession har för specifika arbetsuppgifter utifrån Hab. uppdrag och patienternas behov			Sker i plan & styr

Mål -Utifrån ARUBA	Aktivitet - för hur vi möter kompetensbehovet	När ska målet vara uppfyllt	Ansvarig	Uppföljning
Utveckla och Behålla	Mer självförsörjande på handledning, behöver öka våra interna utbildare			
Attrahera, utveckla	Bildat processteam			
Attrahera	Ta emot studenter			
Attrahera	Anställer PTP-psykologer			
Attrahera	Introduktion till nya medarbetare- profession			

Kompetensförsörjningsplanen för habilitering barn och ungdom är ett komplement till verksamhetsplanen och fastställs av verksamhetschef.

Jenny Linder

Verksamhetschef
Habilitering barn och ungdom

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Information om handlingen

Handlingstyp: Plan

Gäller för: Habilitering & Hälsa

Innehållsansvar: Jenny Linder, (jenli15), Verksamhetschef

Granskad av: Catarina Johansson, (catjo23), HR-strateg

Godkänd av: Jenny Linder, (jenli15), Verksamhetschef

Dokument-ID: HH10443-430456558-390

Version: 1.0

Giltig från: 2026-02-09

Giltig till: 2028-02-05