

# Kompetens- försörjningsplan 2023- 2025

Rullande 3 år

# Farsta stadsdelsförvaltnings kompetensförsörjningsplan 2023-2025

## Innehållsförteckning

1. Inledning
2. Förvaltningens övergripande mål utifrån verksamhetsplan och budget
3. Förvaltningens övergripande utmaningar gällande kompetensbehovet
  - Demografi
  - Personalbehovsprognos
  - Personalstatistik
  - Chefsförsörjning
  - Medarbetarenkät
  - Kompetensbaserad rekrytering
  - Heltidsresan
  - Förändringar vi står inför
  - Sammanfattning/analys
  - Förvaltningsövergripande aktivitetsplan
4. Avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner och aktivitetsplaner
  - Avdelning funktionsnedsättning
  - Avdelning förskola
  - Avdelning individ och familjeomsorg
  - Avdelning stadsutveckling
  - Avdelning äldreomsorg

## 1. Inledning

Stadens kompetensförsörjningsprocess utgör grunden för Farsta stadsdelsförvaltnings systematiska arbete med kompetensförsörjning och kompetensförsörjningsplan. Den utgår från budget 2023 och kompetensförsörjningsplanen 2022-2024. Kompetensförsörjningsplanen beskriver stadsdelsförvaltningens nuläge, kompetensbehov, utmaningar och gemensamma mål. Respektive avdelning gör en kompetensanalys och tar fram aktiviteter som säkerställer att förvaltningen har rätt kompetens på både kort och lång sikt för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar.

För att strategiskt arbeta med frågan om kompetensförsörjning har förvaltningen analyserat följande frågor:

- Vilka förändringar står förvaltningen inför?
- Vilken kompetens behöver förvaltningen?
- Vilken kompetens finns redan?
- Hur ska förvaltningen skaffa den kompetens som saknas?
- 

Kompetensförsörjningsplanens aktiviteter utgår från Stadens arbetssätt:

- Utveckla och motivera medarbetare
- Behålla genom engagemang
- Attrahera genom att vara förebild som arbetsgivare
- Rekrytera kompetensbaserat
- Avsluta för ambassadörsskap

Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen kommer att ske i samband med förvaltningens tertialrapporter eller på annat lämpligt sätt.

## 2. Förvaltningens övergripande mål utifrån verksamhetsplan och budget

Farsta stadsdelsförvaltningens mål är att medarbetare i Farsta ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb. För att uppnå detta mål ska förvaltningen genomföra aktiviteter som sammantaget bidrar till att AMI ökar, att chefstätheten ökar och att andelen tillsvidareanställda på heltid ökar. Utöver det vill förvaltningen arbeta aktivt med friskfaktorer och säkerställa en givande dialog mellan chef och medarbetare om arbetssituationen där initiativ och nytänkande uppmuntras.

Att kontinuerligt arbeta aktivt med kompetensförsörjningsplanen och de aktiviteter som är kopplade till kompetensförsörjning är ett led i att uppnå förväntat resultat.

### 3. Förvaltningens övergripande utmaningar gällande kompetensbehovet

#### Demografi

Farsta stadsdel fortsätter att växa. I dagsläget bor närmre 62 000 invånare i området och enligt prognos förväntas invånarantalet öka till drygt 71 000 fram till år 2031. Antalet barn mellan 1 och 5 år förväntas öka med ca 700 personer fram till 2031. Medellivslängden fortsätter också att öka.

Enligt uppgifter från Sweco är Farsta en av stadens stadsdelar som utmärker sig gällande hög mängd nybyggnation. I stadens översiktsplan är Farsta ett av fyra områden där staden vill satsa extra för att driva på stadsutveckling och bostadsbygganden. I Farsta planeras en stadsutveckling med omkring 8000 nya bostäder, vilket utgör nästan en fördubbling av dagens ca 10 000 bostäder.

#### Personalbehovsprognos för staden

Enligt personalbehovsprognos för hela staden för 2022 väntas ett ökat personalbehov för samtliga verksamheter under prognosperioden 2022-2031, med kraftigast ökning inom äldreomsorgen. Det framgår även att det största rekryteringsbehovet förväntas finnas inom grundskola och förskoleverksamhet.

#### Personalstatistik

Farsta stadsdelsförvaltning hade 1298 tillsvidareanställda medarbetare i oktober 2022 (vilket är en ökning med fem medarbetare sedan motsvarande period 2021). Av dessa var 16 % män och 84 % kvinnor och majoriteten av dessa anställda var i åldersspannet 30 och 59 år, där åldersgruppen 50-59 var störst. Andelen medarbetare som är över 61 år utgör 8 % av alla tillsvidareanställda, vilket motsvarar 102 personer totalt. Avdelningen Stadsutveckling är fortsatt den avdelning som har högst andel medarbetare över 61 år.

I tabellen nedan redovisas förvaltningens totala personalomsättning under åren 2019-2022. Siffrorna baseras på externa avgångar och rekryteringar, men inte personalrörlighet inom förvaltningen. Av tabellen framgår att personalomsättningen bland tillsvidareanställd personal fram till oktober 2022 var 6,24 %.

Tabell 1 – total personalomsättning 2019-2022

År	Genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året	Antal avgångar av tillsvidareanställd personal	Antal rekryteringar av tillsvidareanställd personal**	Personalomsättning
2019	1332	171	109	8,19 %
2020	1320	125	72	5,46 %
2021	1306	136	76	5,82 %
2022*	1315	127	82	6,24 %

\*För 2022 – personalomsättning t o m oktober månad.

\*\*Observera att denna kolumn anger endast rekryteringar där kandidaten antingen rekryteras från annan förvaltning eller annan extern arbetsgivare. Internrekryteringar ingår inte i dessa siffror.

I tabellen nedan redovisas 2022 års personalomsättning t o m oktober månad uppdelat per verksamhetsområde. Siffrorna baseras på *externa* avgångar och rekryteringar, men inte personalrörlighet inom förvaltningen. Av tabellen framgår att avdelningen Individ och familjeomsorg hade den högsta personalomsättningen fram till och med oktober månad då den var 15,49 %. Socialsekreterare är den befattning som har högst personalomsättning.

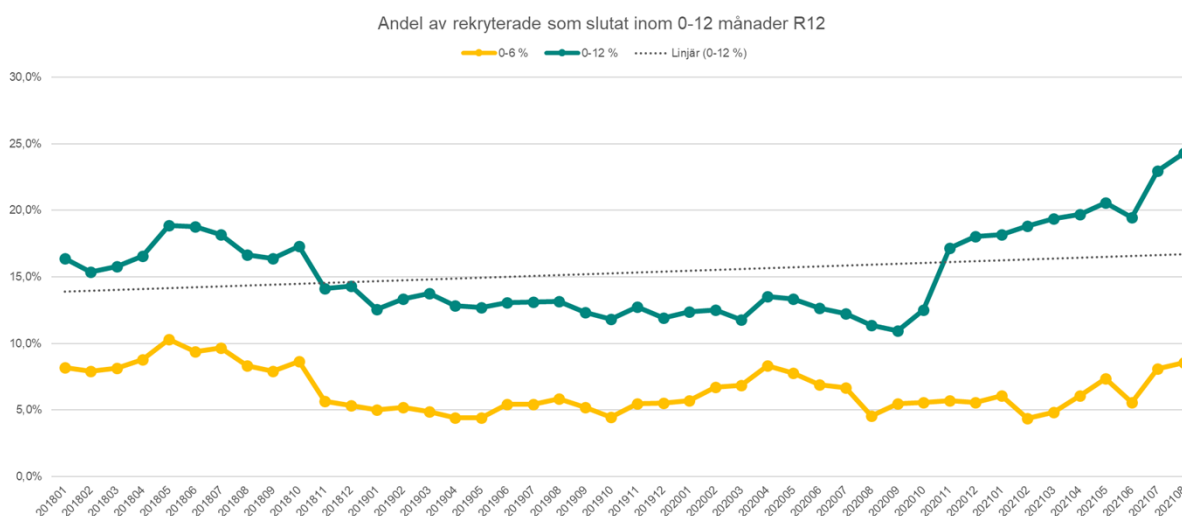
Tabell 2 – Personalomsättning per verksamhet t o m oktober 2022

Verksamhetsnivå 1	Snitt antal anställningar	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Personalomsättning
0 Politisk verksamhet och gemensam administration	41,1	3	6	7,30%
1 Individ- och familjeomsorg	213,1	34	33	15,49%
2 Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	4	0	0	0,00%
3 Förskoleverksamhet och fritidshem	553,4	48	19	3,43%
5 Äldreomsorg	317,3	28	11	3,47%
6 Stöd o service till personer m funktionsnedsätn.	147,7	11	8	5,42%
7 Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	38,1	3	5	7,87%
	<b>1 314,7</b>	<b>127</b>	<b>82</b>	<b>6,24%</b>

Vi ser även en viss rörlighet inom förvaltningen och inom staden som arbetsgivare. Av de 127 som avslutat sin tjänst i Farsta stadsdelsförvaltning har 29 gått vidare till en annan förvaltning inom Stockholm stad. Utöver de 127 som avslutat sin anställning har ytterligare 79 medarbetare bytt tjänst inom förvaltningen.

Fördelat på åldersnivå har förvaltningen störst personalomsättning i åldrarna 20-29 år, därefter sker stegvis minskning av personalomsättning i de äldre åldersgrupperna.

Av andel externt rekryterade, vilket innebär utanför staden och annan förvaltning inom staden, kan vi se en ökning av andelen som väljer att säga upp sig på egen begäran inom 12 månader av anställningstiden.



Om man exempelvis tittar specifikt på perioden augusti 2021 är antalet rekryterade under perioden september 2020 och augusti 2021 70 individer. Dessa har rekryterats externt, vilket i detta underlag betyder från arbetsgivare utanför staden, samt annan förvaltning inom staden. Av dessa 70 personer har totalt 17 slutat under månad 0-12 av sin anställning. Samma siffror för augusti 2020 är rekryterade medarbetare 88 och av de har 10 slutat inom 0-12 månader av sin anställning. Förvaltningen konstaterar att det är av vikt att säkerställa att nyanställda har rätt förutsättningar för att klara av, trivas och utvecklas i sin anställning.

Sjukfrånvaron under 2022 (januari-september) är 7,9 % totalt, varav 3,7 % är korttidsfrånvaro (dag 1-14) och 4,2 % långtidssjukfrånvaro (dag 15-). Det innebär att vi hittills ligger under målet med total sjukfrånvaro under 8,6 % men lite över målet för korttidsfrånvaro på 3,5 %.

### **Chefsförsörjning**

För att säkerställa förvaltningens chefsförsörjning och ett närvarande ledarskap i verksamheterna behöver förvaltningen ha en hållbar chefsstruktur och erbjuda goda förutsättningar för förvaltningens chefer. I tabellen nedan redovisas det totala antal chefer inom förvaltningen uppdelat i chefsbefattning och kön.

Tabell 3 – Chefer per t o m oktober 2022

<b>Chefer inom förvaltningen</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>
Avdelningschefer	3	3	6
Enhetschefer/rektorer	25	5	30
Biträdande enhetschefer/rektorer	28	3	31
<b>Totalt</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>67</b>

Av tabellen ovan framgår att av det totala antalet cheferna per oktober 2022 så är 84 % kvinnor och 16 % män vilket speglar könsfördelningen bland förvaltningens medarbetare. Vad gäller ålderssammansättningen i chefsgruppen så är 45 % i åldersspannet 50-59 år, 24 % är över 60 år och ca 30 % under 49 år. Personalomsättning bland chefer är fram till oktober 2022 på 14,49 % (7 chefer har lämnat förvaltningen och 8 chefer har rekryterats).

Andelen enhetschefer och biträdande enhetschefer i relation till det totala antalet tillsvidareanställda medarbetare i förvaltningen per oktober 2022 är drygt 21 medarbetare per chef (1298/61), men variationen är stor mellan verksamheterna. Om vi inte tar med de biträdande cheferna så blir grupperna betydligt större.

### **Medarbetarenkät**

Medarbetares möjligheter till utveckling, motivation och engagemang bidrar i hög utsträckning till att verksamheterna lyckas behålla rätt kompetens och att förvaltningen har en sund personalomsättning. Förvaltningen fick generellt höga resultat på medarbetarenkäten gällande att utvecklas och lära nytt, där övervägande del av medarbetarna uppgav att de upplever att de lär nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete (index 75) och att de tar egna initiativ till att utveckla sin kompetens utifrån verksamhetens behov (index 86).

## **Kompetensbaserad rekrytering**

I Farstas internkontroll framgick att förvaltningen inte tillämpar den kompetensbaserade rekryteringen i tillräckligt stor omfattning. I kontrollen framgick att ingen av de rekryterande cheferna under året har använt den kompetensbaserade rekryteringsprocessen utifrån systemet ”Jobba i stan”.

Utöver det framgick att ca 43 % av de kandidater som ansökt om en tjänst i Farsta stadsdelsförvaltning inte har fått återkoppling via kandidathanteringssystemet.

Förvaltningen kommer därför att lyfta vikten av att använda kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att vi har rätt kompetens på rätt plats, säkerställer god kvalitet i verksamheterna och säkrar rekryteringarna ur ett diskrimineringsperspektiv. Både i syfte att främja verksamhet och medarbetare men också utifrån målet att vara en attraktiv arbetsgivare eftersom hanteringen påverkar kandidatupplevelsen.

## **Förändringar som påverkar bemanningen**

### *Förändringar i Lagen om anställningsskydd*

I oktober 2022 började de nya bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd (LAS) att tillämpas. De förändrade bestämmelser som främst träffar verksamheterna i förvaltningen är bestämmelsen om att heltid ska vara norm, den nya anställningsformen SÄVA samt de nya konverteringsreglerna vilket medför att det inte är möjligt att arbeta med timavlönade behovsanställda på samma sätt. Inom förvaltningen var hållningen redan innan förändringarna i LAS att alla nyanställningar ska vara på heltid och att alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete i enlighet med heltidsresan. De verksamheter, som alltid behöver säkerställa en viss grundbemanning på plats och som nyttjat behovsanställda i hög omfattning, behöver framöver hitta nya metoder att säkra bemanningen i sin kompetensförsörjning.

### *Förändringar i kompetenskrav*

Inom LSS har de nya titlarna stödpedagog, stödassistent och stödbiträde införts. Inom äldreomsorgen förändras poängkraven för vårdbiträden och undersköterska blir en skyddad yrkestitel. En betygsinventering har pågått under hösten 2022 som underlag för det fortsatta arbetet med rätt kompetens inom äldreomsorgen.

## **Pågående arbete**

### *Systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och aktivt medarbetarskap*

Förvaltningen arbetar aktivt med att utveckla ett väl genomfört systematiskt arbetsmiljöarbete i samtliga verksamheter och fokus under 2023 kommer också att vara att synliggöra och förstärka verksamheternas friskfaktorer.

Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att stärka dialog mellan chef och medarbetare, engagemang och motivation på olika sätt, till exempel via den särskilda satsningen ”Aktivt medarbetarskap”. Som ett led i detta kommer förvaltningen aktivt arbeta med att utveckla samverkan.

## Heltidsresan

Ett fortsatt mål i budgeten 2023 är att säkerställa goda och trygga arbetsvillkor där tillsvidareanställningar på heltid är norm och målsättningen är att minst 90 procent av anställningar sker utifrån denna form. Fram till november 2022 ligger andelen deltidsanställda i genomsnitt över hela förvaltningen på ca 7,5 %.

## Sammanfattning/analys

Mot bakgrund av ovan redovisad fakta och statistik konstateras att förvaltningen totalt sett har en låg personalomsättning men att det varierar mellan verksamheterna. Aktiviteterna kopplat till personalomsättning bör därför vara avdelningsspecifika. Personalomsättningen nedbruten på chefsgruppen är högre än den totala personalomsättningen i förvaltningen och detta behöver följas noggrant. Här blir förvaltningens insatser med att se över chefernas förutsättningar och analysera chefstätheten centrala. Förvaltningen ser ett ökat antal medarbetare som slutar inom 12 månader av sin anställning och att det är högst personalomsättning i de yngre åldrarna. Genom att tydliggöra introduktionen och utveckla avslutsenkäten vill förvaltningen fånga upp anledningen till varför man slutar, men även säkerställa att man har rätt förutsättningar för att klara av, trivas och utvecklas i sin anställning. Förvaltningen ser också ett behov att säkerställa att alla chefer har kompetens i den kompetensbaserade rekryteringsprocessen och rekryteringssystemet ”Jobba i stan”. Förvaltningen kommer fortsatt aktivt arbeta med att erbjuda deltidsanställda en möjlighet att gå upp till heltid och minska andelen timavlönade medarbetare i upprepade korta anställningar, för att säkerställa goda och trygga arbetsvillkor som bidrar till att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare. Eftersom förändringarna i LAS träffar verksamheterna i varierad omfattning bör aktiviteterna vara avdelningsspecifika.

## Aktivitetsplan förvaltningsövergripande

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
<b>Utveckla</b>				
Goda förutsättningar för cheferna	Fortsatt satsning på ledarskapsutbildning utifrån stadens ledarskapsprofil	2023-12-31	HR	Årligen via ledarskapsrapport (medarbetarenkäten)
Goda förutsättningar för chef och medarbetare	Utveckla introduktion för medarbetare och chefer	2023-12-31	HR	Årligen via medarbetarenkät och avgångsenkät
Goda förutsättningar för cheferna	Program för att stärka chefer i arbetsgivarrollen	2023-12-31	HR	Årlig uppföljning av kompetensförsörjningsplan



Goda förutsättningar för chef och medarbetare	Ta fram stöd för medarbetardialog	2023-12-31	HR	Årlig uppföljning av kompetensförsörjningsplan
Goda förutsättningar för chef och medarbetare	Konflikthantering inklusive lågaffektivt bemötande och webbaserat utbildningsmaterial	2023-12-31	Respektive chef	Genomfört en digital utbildning och en utbildning på planeringsdagar i lågaffektivt bemötande
<b>Behålla</b>				
Goda förutsättningar för cheferna	Se över chefers förutsättningar	2023-12-31	Förvaltningsledning med stöd av HR	Löpande i förvaltningsledning och i ledarskapsrapporten
Goda förutsättningar för cheferna	Analysera chefstätheten i respektive verksamhet och ta fram en plan för hållbar chefsstruktur	2023-12-31	Förvaltningsledning med stöd av HR	Löpande i förvaltningsledning
Goda förutsättningar för medarbetare	Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet	2023-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Årlig uppföljning av SAM
Goda förutsättningar för medarbetare	Alla enheter genomför utbildningen ”Aktivt medarbetarskap”	2023-12-31	Respektive chef	Uppföljning tertial och VB
Goda förutsättningar för medarbetare	Utveckla arbetet med friskfaktorer	2024-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Löpande och årlig uppföljning
Attraktiv arbetsgivare	Utveckla samverkan	2024-12-31	HR i samverkan med fack och chefer	Årlig uppföljning av SAM
<b>Attrahera</b>				
Goda förutsättningar för cheferna	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	2023-12-31	HR	Internkontrollen
Attraktiv arbetsgivare	Bedriva ett väl fungerande arbetsmiljöarbete	2023-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Årlig uppföljning av SAM
<b>Rekrytera</b>				
Attraktiv arbetsgivare	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	2023-12-31	HR	Internkontrollen

Attraktiv arbetsgivare	Se över kanaler och annonser	2024-12-31	HR	Löpande och årligen i samband med kompetensförsörjningsplan
<b>Avsluta</b>				
Attraktiv arbetsgivare	Utveckla avslutsenkät	2023-12-31	HR	Årligen i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp

#### **4. Avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner och aktivitetsplaner**

##### Avdelning funktionsnedsättning

##### **Vilka förändringar står verksamheten inför?**

###### *Stadsdelen växer*

Prognostiserad befolkningsökning medför förändrade krav på gruppboende, serviceboende och daglig verksamhet.

###### *Personal- kompetensförsörjning*

Strategier och kartläggningar behövs för att fortlöpande kunna säkerställa personal- och kompetensförsörjningen för att nå fastställda mål och tillgodose verksamhetens behov av personal och kompetens.

###### *Förändrade behov hos brukargrupperna*

Fortsatt ökade krav från brukare och anhöriga/närstående om att få en individualiserad omsorg med stort inflytande över behovsbedömning och hur insatserna och omsorgen utförs.

Användandet av IT och välfärdsteknik inom brukargrupperna fortsätter att öka. Detta innebär ett ökat krav på kunskap och kompetens i digital teknik hos både brukare och personal.

##### **Vilken kompetens behöver verksamheten?**

Ökad kompetens behövs inom arbetsmetodik, bemötande, kommunikation och dokumentation samt metoder för att följa upp arbetet och omsorgen som utförs. ’

## Aktivitetsplan avdelning funktionsnedsättning

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
<b>Utveckla</b>				
LSS-verksamheterna stärker brukarnas möjlighet att kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap.	Stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning ska vara vägledande och styrande i arbetet och i dialogen med brukarna och deras anhöriga.	2022-2024	Enhetschef	Följs upp på APT-möten och i samband med VB
LSS-verksamheterna stärker kompetensen och användandet av välfärdstekniska hjälpmedel såsom AKK – alternativ kompletterande kommunikation i syfte att öka målgruppens delaktighet och inflytande i sin vardag.	Fortsatt satsning på kurser/utbildningssatsningar via Blålockan/Studiefremjandet, Vuxenskolan, Forum Carpe, Spången samt intern utbildning. Studiebesök.	2022-2024	Enhetschef	Följs upp på APT-möten och i samband med VB
LSS-verksamheterna arbetar för ökad rättssäkerhet och kvalitetssäkrar den egna dokumentationen.	Verksamheterna genomför utbildningar i social dokumentation, dels genom Forum Carpe, dels genom intern utbildning (egna dokumentationsombud involveras).	2022-2024	Enhetschef	Planeras in i VP och följs upp i samband med VB. Följs upp vid internkontroll.
Medarbetare inom LSS-verksamheterna är engagerade och har hög kompetens – lägst grundnivå.  Medarbetare inom LSS-verksamheterna har nödvändiga	Pedagogiska ramverket ska implementeras enligt upprättad plan. Medarbetare erbjuds enstaka kurser och/eller valideringsutbildning till undersköterska genom Forum	2022-2024	Enhetschef	Planeras i VP och följs upp i medarbetarsamtal, på APT-möte samt VB.

svenskkunskaper för att kunna föra en dialog med brukare och medarbetare.	Carpe och socialförvaltningens försorg.  Metodhandledning.  Genom projekt Spången erbjuds medarbetare yrkessvenska.  Språkbud och/eller mentorer införs för att stärka språkutvecklingen.			
Barnrättsperspektiv implementerat på enheten.	Utveckla och fördjupa barnkonsekvensanalyser samt följer upp att informationsbrev skickas.	2023-12	Enhetschef	Barnombud Nora Pool och Chatarina Rehnström.  Fortsätta att implementera och förbättra barnkonsekvensanalyser.
Ny föreskrift från socialstyrelsen avseende förebyggande smittspridning ska implementeras. LSS-verksamheterna arbetar för att minska/förebygger smittspridning och säkerställer en god vårdhygien.	Samtliga medarbetare ska genomgå socialstyrelsen utbildningar gällande den nya föreskriften. Verksamheterna efterlever adekvata styr- och stöddokument. Årliga webbutbildningar i basal vårdhygien genomförs inklusive lokala internutbildningar genom exempelvis LSS-hälsan.	2022-2024	Enhetschef	Planeras in i VP och följs upp i samband med VB och på APT-möten.
<b>Behålla</b>				
LSS-verksamheterna tillförsäkrar den enskilde inflytande, självbestämmande och delaktighet i sin vardag.	Implementera grundutbildningen Pedagogiska ramverket och erbjuda fortbildning.	2022-2024	Enhetschef	Följs upp i samband med aktualisering av genomförandeplan och på APT-möten och i samband med VB
LSS-verksamheterna arbetar för ökad frisknärvaro både ur ett medarbetar- och brukarperspektiv.	Verksamheterna har ökat fokus på hälsofrämjande insatser, exempelvis olika insatser kring kost och motion.	2022-2024	Enhetschef	Följs upp i samband med aktualisering av  Genomförandeplaner på APT-möten, i samband med medarbetarsamtal och VB samt granskning av sjukfrånvarostatistik.

LSS-verksamheterna säkerställer att kompetens för att ingripa vid exempelvis hjärtstopp finns hos berörda medarbetare.	Verksamheterna anordnar utbildning i HLR.	2022-2024	Enhetschef	Planeras in i VP och följs upp i samband med VB.
Införande av ny yrkestitulatur inom LSS-verksamheter ska slutföras.	Inventering och analys av aktuell kompetens hos medarbetare samt erbjudande av adekvata utbildningssatsningar.	2023-12	Enhetschef	Följs upp genom ALG-möte och SVG.
Biståndshandläggare med hög kompetens och engagemang.	God arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning, möjlighet till utveckling samt att få ta ansvar. Utöka med minst en biståndshandläggare. Personalfrämjande aktivitet en gång per termin.	2023-12	Enhetschef	Nödvändigt för att avlasta biståndshandläggarna med färre ärenden för att hålla fortsatt hög kvalitet, skapa utrymme för tid med brukare samt utvecklingsarbete.
Behålla de nya biståndshandläggare som börjat på enheten 2023.	Genomtänkt introduktion med stärkt mentorskap.	2023-12	Enhetschef med stöd av biståndshandläggare.	Följs upp i VB
Konsekvenser och efterlevnad av nya LAS  Ökat antal tillsvidareanställda personer som arbetar 100 % av en heltid.	Genomförande av så kallat överanställningar och införande av resursteam/personalpool.	2022-2024	Enhetschef	Planeras i samband med utarbetande av VP och följs upp månadsvis, tertialvis och i VB.
<b>Attrahera</b>				
Vikarier, praktikanter och studenter talar gott om LSS-verksamheterna och ser positivt på erbjudande om eventuell anställning.	Verksamheterna säkerställer att vikarier, praktikanter och studenter får en bra introduktion och ges tillgång till minst en mentor.	2022-2024	Enhetschef	Följs upp i samband med VB.

Rekrytera				
Inrätta stödpedagogfunktion	Utarbeta gemensam kravprofil och inventera behovet av eventuella stödpedagoger.	2022-2024	Avdelningschef/enhetschef	Följs upp internt genom exempelvis ALG-möten.
Introducera				
LSS-verksamheterna ska arbeta för en förbättrad, gemensam och sammanhållen introduktion för nya medarbetare.	Verksamheterna ska säkerställa att nya medarbetare ges möjlighet att delta i en välplanerad och adekvat introduktion.	2022-2024	Enhetschef	Följs upp på APT-möten, i medarbetarsamtal och i VB.

## Avdelning Förskola

### Vilka förändringar står verksamheten inför?

#### *Stadsdelen växer*

Farsta står inför en stor expansion i form av förtätning vilket kommer att kräva en omfattande utbyggnad av nya förskolor och ombyggnation av flera befintliga för att utöka kapaciteten. Det kommer i sin tur leda till behov en omfattande rekrytering av personal med åtföljande kvalitetssäkring av arbetsmiljö och introduktion.

#### *Handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare*

Stadsdelsförvaltningen har, i samverkan med utbildningsförvaltningen, tagit fram en gemensam modell för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare i våra kommunala förskolor. Det finns ett behov av fortsatt utveckling av arbetet med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. Detta är även en del av HÖK 21 avtalet och ska säkerställa arbetet med ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett förskolläraryrke som attraherar.

Avdelning förskola ska se över processen för systematiskt kvalitets- och arbetsmiljöarbete med syfte att öka likvärdigheten där kompetensutveckling och stöd ges inom vår lärandeorganisation. Sjukfrånvaron ska minska. Etablera ett strukturerat arbetssätt för att identifiera och åtgärda arbetsplatsrelaterade orsaker till sjukskrivning. Det ska öka motivationen och skapa goda förutsättningar för att genomföra sitt uppdrag. Planerade insatser ska bidra till att Farsta förskolor är en attraktiv arbetsgivare som utvecklar, behåller och rekryterar den kompetens som behövs.

#### *Delaktighet och ett stärkt Ledarskap*

Förskolenheterna består av flera förskolor med stora personalgrupper. Detta utmanar rektorernas möjligheter att vara närvarande och främja ett klimat som präglas av delaktighet och inflytande. Ledarskapet är en avgörande faktor för välfungerande förskolor där medarbetare trivs och bidrar till barns utveckling och lärande. Ledarskapsutbildningar med

olika inriktningar behövs på olika nivåer i organisationen. Förskollärarnas ledarskap ska stärkas, deras uppdrag är formulerat i läroplanen och behöver omfatta goda förutsättningar för ledning av respektive arbetslag. Uppdrag, roller och organisation ska ses över för att säkerställa och möjliggöra ett utvecklat ledarskap med hög kvalitet som bidrar till förskolornas utveckling, hög kvalitet och god arbetsmiljö för medarbetare och barn.

#### *Digitalisering*

Den digitala kompetensen ska stärkas inom förvaltningens verksamheter. Vi lever i en snabbt föränderlig värld med ökad digitalisering. Verksamheten och framtida utmaningar gör att vi behöver fortsätta ha fokus på detta. Ett fortsatt arbete behövs med att integrera de digitala arbetsätten samt säkerställa att alla medarbetare är en del av detta. Förvaltningen har under våren introducerat ett systematiskt arbete för att följa upp arbetet kring digitaliseringen på ledningsnivå. Inom områden som användning och kompetens visar utfallet något lägre resultat.

Förvaltningen ska utveckla de systematiska uppföljnings - processerna samt öka kompetens och användning kring digitala verktyg och system. Detta ska säkerställa digitaliseringsarbetet i enlighet med den nya nationella digitaliseringsstrategin.

#### *Rätt kompetens för uppdraget*

En stor andel av förskolans medarbetare arbetar som barnskötare.

Förvaltningen behöver säkerställa att denna grupp har rätt förutsättningar och ett tydligt uppdrag i läroplan där kunskaper i svenska språket är en förutsättning. Där det finns behov av att höja medarbetares kompetens och språkkunskaper i yrkessvenska ska insatser ges med syfte att säkerställa en god utbildning för barnen och ökar medarbetares kompetens och förståelse för uppdraget.

#### *Hållbar förskola*

I programmet ska förskolorna, med stöd av forskning, identifiera faktorer att arbeta med hållbar utveckling utifrån det sociala- ekologiska och ekonomiska perspektivet samt undersöka vilka effekter detta kan medföra i förskolans kontext. Medarbetare ska i nära samarbete mellan förskollärare, ledning och forskare låta det praktiska arbetet få stöd i forskning och på sätt utgöra en grund för gemensam kunskapsutveckling och ny forskning inom området hållbar utveckling i förskolan. Det ska ge en ökad kompetens för medarbetare i förskolan inom området samt bidra till ökad likvärdighet för förskolorna i stadsdelen.

#### **Vilken kompetens behöver verksamheterna?**

- Legitimerade förskollärare som leder undervisningen i alla barngrupper
- Säkerställa och utveckla god kompetens hos alla barnskötare och förskollärare
- Alla medarbetare har goda kunskaper i svenska – skriftligt såväl som muntligt
- Ett utvecklat och stärkt ledarskap på flera nivåer i verksamheten med tydliga uppdrag, ansvar och roller.
- Ökad förståelse och goda förutsättningar i att genomföra sitt uppdrag. Delaktighet och ansvarstagande för kvaliteten och verksamheten.
- Digital användning och kompetens för att möta den digitala utvecklingen i samhället och i förskolan. Öka systematiken för digitalisering i förskolan utifrån nationella digitaliseringsstrategin och införandet av ny version av skolplattformen.
- Ökad kompetens om faktorer som bidrar till en hållbar förskola och erbjuder en god utbildning och undervisning av hög kvalitet. Ökad kompetens i förskolornas kök gällande kosthållning.

## Aktivitetsplan avdelning Förskola

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/ kommentar
<b>Utveckla</b>				
Stärkt och utvecklat ledarskap med tydliga uppdrag.	<p>Ledarskaps-utbildningar</p> <p>Utforma en förvaltningsövergripande strategisk handlingsplan för förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare</p> <p>Implementera reviderad uppdragsbeskrivning för arbetslagsledare samt säkerställa och följa upp arbetslagsledarens roll och uppdrag</p>	2023	Rektorer, verksamhetsutvecklare, verksamhetscontroller och avdelningschef.	<p>Uppföljning på kvalitetsdialoger och i tertialrapportering.</p> <p><b>Indikatorer:</b></p> <p>Andel rektorer som genomgått rektorsutbildning</p> <p>Andel förskolor som implementerat uppdragsbeskrivning av arbetslags - ledarens roll</p>
Ekologisk och ekonomisk hållbarhet i förskolans organisation där alla kök utvecklar arbetet med kosthållning genom hållbar förskola.	Erfarenhetsbaserad och ökad kompetensutveckling av kökspersonal utifrån hållbar förskola	2023	Rektorer, verksamhetsutvecklare, Verksamhetscontroller och avdelnings-chef.	<p>Följs upp i lokala köksmöten och enheternas systematiska kvalitetsarbete samt tertialrapportering.</p> <p><b>Indikatorer:</b></p> <p>Mäta matsvinn</p> <p>Andel inköp ekologiska livsmedel</p>
Alla medarbetare har en god digital kompetens för uppdraget.	<p>Intern och extern kompetensutveckling</p> <p>Kartläggning av den digitala kompetensen för att identifiera behov av kompetenshöjande insatser.</p> <p>Skolplattformen ska utgöra stöd för undervisning samt förtydliga användning, kompetens samt</p>	2023	Rektorer, verksamhetsutvecklare, Verksamhetscontroller och avdelnings-chef.	<p>Följs upp i tertialrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete</p> <p><b>Indikatorer:</b></p> <p>Antal genomförda digitaliseringsnätverk</p> <p>Genomförd LIKA skattning</p>



	systematisera uppföljnings-processer.			Antal förskolor som påbörjat arbetet med implementering av nya nationella digitaliseringsstrategin
Säkerställa och utveckla god kompetens hos alla barnskötare och förskollärare	<p>Fler barnskötare söker stadens fördjupningskurser</p> <p>Erbjuda medarbetare möjlighet att höja språkkunskaperna i svenska med syfte att öka den språkliga nivån hos medarbetarna för att klara sitt uppdrag.</p> <p>Ökad kompetens i specialpedagogik</p>	2023	Rektorer, verksamhetsutvecklare, Verksamhetscontroller och avdelnings-chef.	<p>Följs upp i tertialrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete.</p> <p><b>Indikatorer:</b></p> <p>Antal barnskötare som gått stadens fördjupningskurser</p> <p>Antal medarbetare som deltagit utbildningsinsats för att stärka svenska språket.</p> <p>Andel förskolor som deltagit i insats för specialpedagogik i förskolan.</p>
<b>Attrahera och behålla</b>				
Ökad förståelse och goda förutsättningar i att genomföra sitt uppdrag. Delaktighet och ansvarstagande för kvaliteten och verksamheten.	<p>Hälsofrämjande insatser med fokus på motivation, hälsa och minskad sjukfrånvaro.</p> <p>Utveckla pedagogiska förstärkningsteam</p> <p>Samverkan med lärosätena. Utveckla arbetet med VFU för att säkerställa god kompetens och hög kvalitet.</p>	2023	Rektorer, verksamhetsutvecklare, Verksamhetscontroller och avdelnings-chef.	<p>Följs upp i tertialrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete.</p> <p><b>Indikatorer:</b></p> <p>Motivationen ska öka till 80%</p> <p>AMI ska öka till 80%</p> <p>Andel förskolor som minskat den totala sjukfrånvaron</p> <p>Antal förskoleenheter som ökat grundbemanningen</p> <p>Antal mottagna VFU studenter</p> <p>Antal förskoleenheter som ökat grundbemanningen</p>

Rekrytera				
Tydliggöra krav och ansvar på yrkesgrupper i förskolan.	Arbeta med kompetensbaserad rekrytering vid anställning av alla befattningar.	2023	Rektorer, verksamhetsutvecklare, Verksamhetscontroller och avdelnings-chef.	Följs upp i tertialrapportering och enheternas systematiska kvalitetsarbete. <b>Indikatorer:</b> Antal utbildade rektorer i kompetensbaserad rekrytering  Antal anställningar som genomförts med kompetensbaserad rekrytering.
Introducera				
Plan för introduktion på förskolenhetsnivå	Gemensam plan för arbete med introduktion av medarbetare.	2023	Rektorer, verksamhetsutvecklare, Verksamhetscontroller och avdelnings-chef.	Följs upp i enheternas systematiska arbetsmiljö och kvalitetsarbete, kvalitetsdialog och tertialrapportering. <b>Indikatorer:</b> Antal förskoleenheter som har en plan för introduktion av medarbetare.

## Avdelning Individ- och familjeomsorg

### **Vilka förändringar står verksamheten inför?**

Stadsdelen växer och antalet klienter antas öka i takt med att stadsdelen växer. Behoven hos biståndstagare väntas ställa ytterligare och förändrade krav på socialtjänsten efter Covid-pandemin och omvärldssituationen.

En annan viktig del i arbetet med långvarigt aktuella biståndstagare är att lyckas etablera målgruppen nyanlända på arbetsmarknaden. Enligt arbetsförmedlingens prognos kommer socialsekreterare och biståndshandläggare ha stora möjligheter till arbete. Den nya generationen medarbetare byter arbetsplats i högre utsträckning än tidigare generation, vilket ökar konkurrensen mellan regionens arbetsgivare om denna kompetens.

### **Vilken kompetens behöver verksamheten?**

Socialtjänsten ska arbeta systematiskt med verksamhets- och kvalitetsutveckling utifrån kunskapsbaserade arbetssätt och metoder.

Socialtjänstens utmaningar är formulerade i Stockholms stads handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare och arbetet med den fortsätter under förutsättning att det är ett fortsatt budgetuppdrag. En högre personalomsättning och ökade administrativa bördor inom socialtjänsten har en negativ påverkan på kvalitet, kontinuitet och arbetsmiljö. För att stävja detta behöver förvaltningen fortsätta arbeta för god chefsnärvär, effektiv och tydlig introduktion, administrativt stöd för chefer och medarbetare samt nya digitala lösningar.

I övrigt ser förvaltningen att följande kompetenser kommer vara nödvändiga framöver:

- Stärka samarbetet mellan förvaltningens alla medarbetare
- Ställa om från specialiserad socialtjänst till mer förebyggande och tidigt stöd, i enlighet med förslag i nya socialtjänstlagen
- Stärka kunskaperna om Signs of Safety
- Stärka kunskaperna om digitala verktyg och lösningar
- Öka kunskap om Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt sexuell våld oberoende relation 2021-2025.
- Ökad kunskap om samsjuklighet för att få till en märkbar förbättring i samarbetet mellan socialtjänst och sjukvård kring de som både lider av psykisk sjukdom och missbruk, bland annat genom att säkerställa att socialtjänsten alltid
- tar initiativ till och samverkar till att samordnade individuella planer upprättas
- Ökad kunskap om spelmissbruk
- Ökad kunskap om Stockholms stads program för stöd till anhöriga 2021-2023
- Ökad kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)
- Fortsätta arbetet kring motiverande samtal (MI)
- Normkritiskt tänkande och genusperspektiv. Inom ramen för handlingsplanen identifiera vad som kan förstärka förvaltningens jämställdhetsarbete.
- Ökad ekonomisk medvetenhet bland medarbetare
- Öka kunskap kring gängkriminalitet och dödligt skjutvåld
- Öka kunskap kring otillåten påverkan och välfärdsbrott

## Aktivitetsplan avdelning Individ- och familjeomsorg

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/ kommentar
<b>Utveckla</b>				
Utbildning inom Neuropsykiatriska funktionshinder.	Alla berörda medarbetare internutbildas genom stadens försorg	2023	Berörda enhetschefer	Berörda enhetschefer
Kunskapsbaserad socialtjänst för en ökad effektivitet av socialtjänstens insatser	Systematisk utbildningsplan med fokus på evidens på verksamhetens kärnuppdrag	2023	Enhetschefer Biträdande enhetschefer	Enhetschefer Biträdande enhetschefer
Fortsätta stärka kunskap kring MI och Signs of Safety	Medarbetare inom BoU deltar på erbjudna utbildningar och jobbar aktivt med Signs of Safety. Alla medarbetare fortsätter utveckla arbetet med MI	2023	Enhetschefer	Enhetschefer
Utökad kunskap kring anhörigstöd	Förvaltningens anhörigsamordnare anordnar kunskapshöjande insatser	2023	Anhörigsamordnare	Avdelningschef
Utökat fokus på våld i nära relation där fokus även inkluderar behandling för våldsutövare	Stockholms stads nya program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende relation 2021-2025	2025	BoU, AIB och vuxen	Enhetschefer
Jämställdhetsutbildning via Stockholms stad	Medarbetare deltar i stadens erbjudna webbutbildning	2023	Samtliga	Enhetschefer
Ökad kunskap hos medarbetare inom vuxen kring spelmissbruk	Medarbetare deltar i erbjudna webbutbildningar om spelproblem.	2023	Medarbetare vuxenenheten	Enhetschef
Ökad kunskap hos medarbetare om	Medarbetare deltar i erbjudna utbildningar inom staden.	2023	Samtliga	Enhetschefer

gängkriminalitet och dödligt skjutvåld				
Ökad kunskap om otillåten påverkan och välfärdsbrott	Medarbetare deltar i erbjudna utbildningar.	2023	Samtliga	Enhetschefer
<b>Behålla</b>				
Lägre personalomsättning	Ledarskap i enlighet med chefsprofil i Stockholms stad. Fortsätta utveckla arbetsmiljö, värdegrundsarbete och Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.	2023	Enhetschefer	Avdelningschef
Uppfylla krav enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö	Säkerställa att enhetschefer har kunskap om OSA.	2023	Avdelningschef tillsammans med HR	Avdelningschef tillsammans med HR
<b>Attrahera</b>				
Vara en attraktiv arbetsgivare	Värdegrundsarbete, individuell utvecklingsplan, Ledarskap enligt chefsprofil i Stockholms stad, tydlig beskrivning av roller och organisation, VFU-mottagande och nära samarbete med akademi och forskning.  Studentmedarbetaravtal som syftar till att stärka övergången från studier till arbete, stimulera för framtida kompetensförsörjning, och motivera personer som genomför universitets- eller högskoleutbildning att i framtiden arbeta i förvaltningen.	2023	Enhetschefer	Avdelningschef
<b>Rekrytera</b>				
Kompetensbaserad rekrytering(KBR)	Vid intervju följer man stadens KBR	2023	Enhetschefer	Enhetschefer

Introducera				
Förbättrad introduktion	Följa upp introduktion med varje ny medarbetare med individuell tidsplan. Följ upp och dokumentera fortsatt kompetensutveckling.	2023	Enhetschefer	Enhetschefer
Avsluta och avveckla				
Identifiera riskområden inom enheten	Avslutningssamtal	2023	Enhetschef	HR

## Avdelning Stadsutveckling

### Vilka förändringar står verksamheten inför?

#### *Demografi och budget*

I takt med att Farstaborna blir fler blir målgruppen som vi är till för större. Det innebär att vår budget och vårt uppdrag ska räcka till fler. För att klara behovet av öppna mötesplatser och samtidigt klara budget, ser förvaltningen behov av att utveckla delvis nya former av mötesplatsverksamhet..

#### *Digital kompetens och utveckling*

Medarbetarna behöver högre digital kompetens för att leva upp till basala förväntningar som finns på våra medarbetare i staden, till exempel schema, digitala kalendrar, inköp etcetera.

Fritidsverksamheten behöver utveckla digitala arbetssätt. Digital kompetens behövs för att kunna möta ungdomarna på ett bra sätt. Stockholms stad behöver utveckla digitala verktyg för att möta ungdomar på en digital arena.

#### *Attrahera fler besökare och kompetens att möta särskilda målgrupper*

Fritidsverksamheten behöver utveckla kvaliteten i verksamheten för att bredda målgruppen. Verksamheterna ska vara välkända bland unga.

Vi behöver utveckla vår kompetens i att möta särskilda målgrupper, som till exempel nyanlända, HBTQI+, grupper med funktionsnedsättningar.

#### *Trygg i sin yrkesroll och stolt i sitt uppdrag*

Vi bedömer att alla medarbetare behöver utveckla en större trygghet i sin yrkesroll och en stolthet i sitt uppdrag. Vi behöver utveckla förståelsen för det egna ansvaret i det större sammanhanget.

Stockholms stad (kulturförvaltningen) har under 2022 tagit fram dels en fritidsgårdsstrategi och dels en parkleksutredning. Dessa dokument behöver bli välkända bland medarbetare. Vi ska också delta i de kompetensutvecklingsinsatser som kulturförvaltningen initierar.

### Vilken kompetens behöver verksamheten?

- Kompetens kring innovation
- Digital kompetens för att dels klara det dagliga arbetet och dels möta den digitala utvecklingen i samhället
- Ökad kompetens om hur verksamheten kan nå ut till fler målgrupper
- Ökad kompetens kring olika målgrupper med olika behov
- Fritidsledare inom öppen förskola får kompetens inom den kategorin
- Kompetens kring aktuella samhällsutmaningar, som demokrati och miljö
- Kompetens inom psykisk ohälsa, inklusive stärka fritidsledare inom så kallad DISA-metodik
- Normkritik
- Utbildade fritidsledare
- Aktivt medarbetarskap

### Aktivitetsplan avdelning Stadsutveckling

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
<b>Utveckla</b>				
Kompetensutveckling befintliga medarbetare	Fritidsledarutbildning till de som behöver	Löpande	Enhetschef	2021 Har en fritidsledare påbörjat fritidsledarutbildning som fortfarande pågår
Förbättra kompetensen för fritidsledare inom öppna förskolan	Utbildningsinsats för fritidsledare inom öppen förskola	2023-12-31	Enhetschef	
Bättre kompetens om konflikthantering	Konflikthantering inklusive lågaffektivt bemötande	2022-12-31	Enhetschef	2022 Genomfört en digital utbildning och en utbildning på planeringsdagar i lågaffektivt bemötande
Attraktiv verksamhet	Ta del av kompetensutveckling som ges via kulturförvaltningen	Löpande	Enhetschef	

Kompetens kring olika målgruppers olika behov och normkritik	Ta del av kompetensutveckling som ges via kulturförvaltningen  Genomföra ny HBTQI+-certifiering	Löpande  2023	Enhetschef	
Kompetens kring psykisk ohälsa	DISA-metodik	2023	Enhetschef och preventionssamordnare	
Kompetens kring föräldraskapsstöd	Gruppledarutbildning i olika typer av föräldraskapsstöd	Löpande	Enhetschef och preventionssamordnare	2022 har två medarbetare gått utbildning ABC  Två pågående utbildning ABC 0-2 år  1 medarbetare går FÖS - utbildning
Naturskötselutbildade medarbetare	Inventera kompetens hos befintliga medarbetare gällande naturskötsel	2023	Avdelningschef	
<b>Behålla/rekrytera</b>				
Bättre introduktion	Utveckla bättre rutiner för introduktion av nya medarbetare.	2023-12-31	Enhetschef	
<b>Avsluta</b>				
Pensionsavgångar	Avslut och avtackning, inklusive kompetensöverföring	2023-12-31	Enhetschef	



## Avdelning äldreomsorg

### **Vilka förändringar/utmaningar står verksamheten inför?**

#### *En ökande äldre befolkning*

Enligt stadens officiella befolkningsprognos beräknas antalet personer som är 65 år och äldre att öka under de kommande åren. Fram till år 2030 förväntas åldersgruppen öka med ungefär 27 procent och fram till år 2040 med totalt cirka 58 procent, jämfört med i dag. Den ökande andelen äldre hos befolkningen kommer att ställa stora krav på äldreomsorgen inom områden som kompetensförsörjning och det förebyggande arbetet.

#### *En åldrande befolkning*

Ett resultat av en äldre befolkning är antalet mulitsjuka, vilket medför krav på medarbetarnas grund- och spetskompetens om målgruppens diagnoser för att säkerställa personcentrerad vård och omsorg med säkerställd kvalitet.

#### *Förändrade kompetenskrav*

I samband med höjda kompetenskrav som införs den 1 januari 2024 för äldreomsorgens baspersonal behöver kompetens inom förvaltningens enheter säkerställas mot kravställd nivå.

#### *Vård och omsorgsboenden*

Medarbetares kompetens behöver upprätthållas och utvecklas, verksamheterna behöver vara flexibla och kunna organiseras om med bibehållen kvalitet. Detta ställer höga krav på professionella medarbetare med högt engagemang samt ett aktivt arbetsmiljöarbete i verksamheterna.

#### *Sjuksköterskor*

Rekrytera och behålla sjuksköterskor med rätt kompetens och erfarenhet inom vård- och omsorgsboenden. Det finns även ett behov av sjuksköterskor med specialistutbildning och eller spetskompetens inom relevanta områden i den kommunala hälso- och sjukvården.

#### *Hemtjänst*

Äldre väljer i större utsträckning än tidigare att bo kvar hemma. Detta ställer krav på medarbetarnas kompetens inom områden som demens, psykisk ohälsa, beroendesjukdomar, geriatriska sjukdomar och palliativ vård.

#### *Förändrade behov av välfärdsteknik*

Användandet av IT och välfärdsteknik hos de äldre ökar. Detta innebär ett ökat krav på kunskap och kompetens hos både brukare och personal. Chefer behöver ta aktiv del i att lära sig ny teknik och följa den tekniska utvecklingen inom området. Chefer behöver också ha kompetens i att leda i digitalt förändringsarbete.

### Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Uppnå grundkompetens för baspersonal, enligt förändrade krav 1 januari 2024, inom vård- och omsorg samt språkkunskaper.
- Ökad och bibehållen kompetens inom demens, geriatrik, avancerad omvårdnad, palliativ vård, beroendesjukdomar och psykisk ohälsa.
- Digital kompetens för att möta utvecklingen av välfärdsteknik
- Chefer med goda kunskaper i ledarskap, ekonomi och arbetsrätt, arbetsmiljö samt närvarande ledarskap.
- Sjuksköterskor med specialistutbildning och eller spetskompetens inom relevanta områden i den kommunala hälso- och sjukvården.

### Aktivitetsplan avdelning Äldreomsorg

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
<b>Utveckla</b>				
90% av personalen ska ha undersköterskeutbildning.	Kompletterande utbildning för de som saknar poäng till undersköterska.	2023-12-31	Enhetschefer	Uppföljning: Medarbetarsamtal, Individuell kompetensutvecklingsplan, Avdelningens VB
All omvårdnadspersonal ska ha yrkesförberedande utbildning från vård- och omsorgsprogrammet eller 1500 poäng utifrån nationella yrkespaketet för undersköterskor vård och omsorg.  Äldre utbildningar som undersköterska exempelvis från vårdlinjen, social servicelinje eller omvårdnadsprogrammet godkänns.	1. Kompetensinventering/kartläggning. 2. Utbildningshögjande insatser  Validering (skattas fram stödfunktion)	1. 2022-12-31 2. 2023-12-31  2023-12-31	Enhetschefer  Äldreförvaltningen	Kompetenskravet är en höjning av tidigare krav och därmed har utföraren fram till den 1 januari 2024 på sig att kompetensutveckla befintlig personal.  Uppföljning per tertial och VB.
Specialistutbildning och eller spetskompetens inom relevanta områden för sjuksköterskor inom kommunal hälso- och sjukvård.	Kartlägga befintlig kompetens och verksamhetens behov.	2023-12-31	Verksamhetschef HsL	Uppföljning VB

Utveckla och stödja språkkompetens hos medarbetare som har behov.	Implementera språkutvecklande arbetssätt utifrån handlingsplaner. Implementera språkbudrollen inom avdelningens enheter.	2023-12-31	Enhetschef	Uppföljning per tertial och VB.
Utveckla kompetensen inom psykisk ohälsa och beroendesjukdomar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Samtliga medarbetare genomför webb-utbildning Psyk-E Senior.</li> <li>Utveckla specialistteam psykisk sjukdom och beroendesjukdomar inom hemtjänst</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tertial 1 2023</li> <li>2023-12-31</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Enhetschef/områdeschef</li> <li>Enhetschef</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Uppföljning per tertial och VB.</li> <li>Uppföljning per tertial och VB</li> </ol>
Utveckla kompetensen inom palliativ vård	<ol style="list-style-type: none"> <li>Säkerställa att utbildade palliativa ombud finns inom enheterna.</li> <li>Genomföra kunskapshöjande insatser inom området</li> </ol>	2023-12-31	Enhetschef/områdeschef	Uppföljning i VB
<b>Behålla</b>				
Följsamhet till avdelningens arbetsmiljöhandbok.	Genomgång på APT.	2023-12-31	Enhetschef	Årlig uppföljningsenkät till enhetschefer.
Närvarande och synligt ledarskap	Avdelningens enhetschefer uppmuntras att ta del av befintliga kompetensutvecklingsinsatser, aktiviteter och stöd som finns i staden och inom förvaltningen.	2023-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i medarbetarsamtal, ledningsgrupp och verksamhetsberättelse.

Stjärnmärktcertifiering i berörda verksamheter.	Uppnå ställda krav för certifiering	Pågående	Enhetschef	Uppföljning VB
<b>Attrahera</b>				
Fortsätta arbetet med heltid som norm	Alla som nyanställs erbjuds heltidsarbete och befintliga medarbetare erbjuds att arbeta heltid.	2023-12-31	Enhetschef	Schemaläggning/Medvind  Kommentar: Alla som önskat heltid har nu heltid.
<b>Rekrytera</b>				
Kompetensbaserad rekrytering	Kompetensinventering inom enheterna.	2023-12-31	Enhetschefer	Uppföljning i samband med VB
<b>Introducera</b>				
Säkerställa att ny rekryterade medarbetare får information, kännedom om och utbildning inom för enheten relevanta områden.	Följ checklista för introduktion.  Genomföra relevanta utbildningar för kvaliteten inom omvårdnaden.	2023-12-31	Enhetschef, introduktionsansvarig  Samtliga medarbetare ansvarar själva för att koppla upp sig och genomföra utbildningarna	Uppföljning enligt rutin för introduktion och i medarbetarsamtal.