

Kompetens- försörjningsplan 2024- 2026

Rullande 3 år

Farsta stadsdelsförvaltnings kompetensförsörjningsplan 2024-2026

Innehållsförteckning

1. Inledning
2. Förvaltningens övergripande mål utifrån verksamhetsplan och budget
3. Förvaltningens övergripande utmaningar gällande kompetensbehovet
 - Demografi
 - Personalbehovsprognos för staden
 - Personalstatistik
 - Chefsförsörjning
 - Medarbetarenkät
 - Kompetensbaserad rekrytering
 - Vilka förändringar står verksamheten inför?
 - Pågående arbete
 - Uppföljning av aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen
 - Vilken kompetens behöver verksamheten
 - Förvaltningsövergripande aktivitetsplan
4. Avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner och aktivitetsplaner
 - 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?
- Uppföljning av tidigare aktiviteter och dess resultat

Kompetensförsörjningsplanens aktiviteter utgår från Stadens arbetssätt:

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

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 stadsdelsförvaltnings 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 69 000 fram till år 2032. Antalet barn mellan 1 och 5 år förväntas öka med drygt 500 personer fram till 2032. Årets prognos antar därmed en lägre folkökning än förra årets prognos, och Farsta är ett av de stadsdelsområden där skillnaden är störst. Enligt befolkningsprognosen beror de stora skillnaderna främst på förändringar i prognosen för bostadsbyggandet.

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 2023 väntas ett ökat personalbehov för samtliga verksamheter under prognosperioden 2023-2032, med kraftigast ökning inom äldreomsorgen. Både avgångar och rekryteringsbehov prognostiseras att minska något under prognosens inledande år för att sedan öka resterande delen av prognosperioden. Den vanligaste orsaken till rekryteringsbehov uppstår är av ”övriga avgångar”, det vill säga att anställda slutar sin anställning i Stockholm stad av annan orsak än pension, enligt personalbehovsprognosen.

Personalstatistik

Farsta stadsdelsförvaltning hade omkring 1330 tillsvidareanställda medarbetare i oktober 2023, en ökning sedan 2022 med ca 19 personer (se tabell nedan). Av dessa var 17 % män och 83 % kvinnor. Medelåldern bland dessa är 46 år och medianåldern 47 år. Majoriteten av de anställda är i åldersspannet 30 och 59 år, där åldersgruppen 50-59 är störst. Andelen medarbetare som är över 62 år utgör 8,5 % av alla tillsvidareanställda, vilket motsvarar 112 personer totalt. Gruppen tillsvidareanställda under 30 år utgör 121 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 2019-2023. Siffrorna baseras på externa avgångar och rekryteringar, men inte personalrörlighet inom förvaltningen. Av tabellen framgår att personalomsättningen bland tillsvidareanställd personal fram till oktober 2023 var 6,2 %, jämfört med 2022 då den låg på 7,1 %.

Tabell 1 – total personalomsättning 2019-2023

År	Genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året	Antal avgångar av tillsvidareanställd personal	Antal rekryteringar av tillsvidareanställd personal**	Personalomsättning
2019	1332	171	109	8,2 %
2020	1320	125	72	5,5 %
2021	1306	136	76	5,8 %
2022	1311	147	93	7,1 %
2023*	1330	85	50	6,2 %

*observera att detta endast är fram till oktober 2023

**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 2023 års personalomsättning till och med oktober månad uppdelat per verksamhetsområde. Siffrorna baseras på *externa* avgångar och rekryteringar, men inte på personalrörlighet inom förvaltningen. Socialsekreterare är fortsatt den befattning som har högst personalomsättning.

Tabell 2 – Personalomsättning per verksamhet t o m oktober 2023

Verksamheter	Snitt antal anställningar	Antal avgångar	Antal rekryteringar**	Personalomsättning
Politisk verksamhet och gemensam administration	35,6 (36,8)	8 (4)	5 (6)	14 % (10,9%)
Individ och familjeomsorg	218,5 (214,3)	31 (37)	22 (36)	10,1% (16,8%)
Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	4,1 (4)	0 (0)	0 (0)	0 % (0 %)
Förskoleverksamhet och fritidshem	559,4 (552,5)	38 (54)	28 (19)	5 % (3,4 %)
Äldreomsorg	310,2 (316)	26 (36)	18 (13)	5,8 % (4,11)
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	159,5 (148,8)	13 (13)	9 (12)	5,6 % (8,1 %)
Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	42,9 (38,8)	1 (3)	0 (7)	0,0 % (7,7 %)
Totalt	1330,2 (1311,2)	117 (147)	82 (93)	6,2 % (7,1 %)

2022 inom parentes

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

Vi ser även en viss rörlighet inom förvaltningen och inom staden som arbetsgivare. Av de 117 som avslutat sin tjänst i Farsta stadsdelsförvaltning har 24 gått vidare till en annan förvaltning inom Stockholm stad. Utöver de 117 som avslutat sin anställning har ytterligare 37 medarbetare bytt tjänst inom förvaltningen.

Fördelat på åldersnivå har förvaltningen fortsatt störst personalomsättning i åldrarna 30-39 år, följt av 20-29 år, därefter sker stegvis minskning av personalomsättning i de äldre åldersgrupperna.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron fram till september 2023 är totalt 7,8 %, varav 3,1 % är korttidsfrånvaro (dag 1-14) och 4,7 % långtidssjukfrånvaro (dag 15-). Det innebär att vi hittills inte når upp till målet med total sjukfrånvaro under 7,5 % och målet för korttidsfrånvaro under 2,7 %.

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 antalet chefer inom förvaltningen uppdelat i chefsbefattning och kön.

Tabell 3 – Chefer per t o m oktober 2023

Chefer inom förvaltningen	Kvinnor	Män	Totalt
Avdelningschefer	3	2	5
Enhetschefer/rektorer	26	4	30
Biträdande enhetschefer/rektorer	28	3	31
Totalt	57	9	66

Av tabellen ovan framgår att av det totala antalet cheferna per oktober 2023 så är 86,5 % kvinnor och 13,5 % män vilket speglar könsfördelningen bland förvaltningens medarbetare. Vad gäller ålderssammansättningen i chefsgruppen så är ca 40 % i åldersspannet 50-59 år, ca 20 % är över 60 år och ca 40 % är under 49 år. Personalomsättningen bland chefer är fram till oktober 2023 på 3,2 % (6 chefer har lämnat förvaltningen och 2 chefer har rekryterats), jämfört med 2022 då chefsomsättning låg på 3,9 % (11 chefer lämnade förvaltningen och 9 chefer rekryterades).

Andelen enhetschefer och biträdande enhetschefer i relation till det totala antalet tillsvidareanställda medarbetare i förvaltningen per oktober 2023 är drygt 20 medarbetare per chef (1330/66), jämfört med 2022 då det var drygt 21 medarbetare per chef. Men vi ser fortsatt att variationen är stor mellan verksamheterna. Om vi inte tar med de biträdande cheferna så blir medarbetargrupperna betydligt större.

Medarbetarenkät

Förvaltningen fick index 78 i 2023 års medarbetarenkät, vilket är lägre än målet på 80. 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). Båda frågeställningarna fick samma resultat som föregående år.

Kompetensbaserad rekrytering

Av totalt 4414 ansökningar under 2023 har endast 1975 personer blivit registrerade med statusen ”avslag” i kandidathanteringssystemet ”Jobba i stan”. Endast när inkommen ansökan har status ”avslag” kan man via systemet skicka ut ett avslagsbrev till personen som ansökt om att hen inte gått vidare i processen. 1975 personer motsvarar 45 %, vilket innebär att ett betydande antal personer som har sökt en tjänst i Farsta stadsdelsförvaltning med stor sannolikhet inte fått någon återkoppling på sin ansökan.

Förvaltningen kommer fortsätta lyfta vikten av kompetensbaserad rekrytering och använda den digitala utbildningen som Stockholm stad tagit fram för att säkerställa nya chefers kunskaper i rekryteringsförfarandet, men även som ett sätt att uppdatera kompetens hos befintliga chefer som rekryterar.

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Lagförändringar att förhålla sig till

I oktober 2022 började de nya bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd (LAS) att tillämpas. Arbetet med att ställa om bemanningen utifrån lagens intentioner i syfte att minska beroendet av kortare, och upprepade, visstidsanställningar samt timavlönade fortsätter. Heltidsanställning är norm vid rekrytering.

Från 1 oktober 2023 gäller förändrade dygnsviloregler i Allmänna bestämmelser (AB) och förändrade jourbestämmelse från 1 februari 2024. Implementeringen av dessa förändrade bestämmelser påverkar verksamheterna i olika omfattning och påverkar bemanning och kompetensförsörjning.

Under 2024 ska en ny socialtjänstlag presenteras och arbetet påbörjas för omställningen till en långsiktigt hållbar, mer förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst. Den nya socialtjänstlagen träder i kraft sommaren 2025. Förvaltningen ser att vi i befintlig bemanning har kompetensen som krävs, men att vi behöver utveckla nya sätt att arbeta.

Chefsstruktur

I januari 2024 förväntas kommunfullmäktige fatta beslut om riktlinjen för chefsstruktur i Stockholms stad med bland annat en enhetlig chefsnomenklatur och föreslagna spann för antal direktrapporterande medarbetar per chef. Detta kommer påverka samtliga verksamheter inom förvaltningen. Förvaltningen kommer att inleda arbetet med att genomföra en organisationsanalys under 2024 i syfte att ha en ny organisation utifrån intentionerna i riktlinjen på plats inför 2025.

Förändringar i kompetenskrav

Inom LSS har titlarna stödpedagog, stödassistent och stödbiträde införts och inom äldreomsorgen har undersköterska blivit en skyddad yrkestitel. Arbeta fortgår i respektive verksamhet för att implementera och möta dessa förändringar i kompetensförsörjningen.

Pågående arbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete, friskfaktorer och samverkan

Förvaltningen arbetar aktivt med att utveckla arbetsmiljöarbetet i samtliga verksamheter och fokus under 2023 har varit att ta ett förnyat grepp kring det systematiska arbetsmiljöarbetet, riskbedömning samt öka kunskapen om friskfaktorer. Under 2024 fortsätter detta arbete då förvaltningen avser att implementera stadens process för årlig uppföljning av SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) och arbetsmiljöronder.

Förvaltningens alla avdelningar har under 2022 och 2023 genomgått en utbildning i aktivt medarbetarskap i syfte att stärka engagemang, motivation och dialog mellan chef och medarbetare. Som en fortsättning på denna satsning kommer förvaltningen fortsätta med friskfaktorarbetet, stärka medarbetardialogen och utveckla samverkan.

Heltidsresan

Ett fortsatt mål i budgeten 2024 är att säkerställa goda och trygga arbetsvillkor där tillsvidareanställningar på heltid är norm. Målsättningen är att minst 90 % av anställningarna är tillsvidare på heltid. Fram till november 2023 ligger andelen deltidsanställda i genomsnitt i hela förvaltningen på ca 6 %, jämfört med 7,5 % samma tidpunkt 2022 vilket innebär att förvaltningen uppnår det uppsatta målet. Förvaltningen har årligen fört dialog med samtliga deltidsanställda och konstaterar att förvaltningen (med undantag för några enstaka medarbetare) inte har ofrivilligt deltidsarbete.

I oktober 2023 har förvaltningen 91,2 % andel tillsvidareanställda, jämfört med samma datum föregående år då andelen tillsvidareanställda var 88,7 %.

Innovation

Ett sätt att möta förestående utmaningar gällande kompetensförsörjning är att hitta nya lösningar och sätt att arbeta mer effektivt. Farstas innovationsnätverk har tagit fram en strategi för hur förvaltningen ska arbeta med innovation framåt som ett sätt att säkra att vi jobbar smart utifrån de resurser vi har att tillgå. Nätverket har även tagit fram tre fokusområden för innovation som stadsdelsförvaltningen kommer att utgå ifrån i innovationsarbetet. Alla medarbetare och chefer ska därutöver gå en utbildning i innovation i syfte att öka kunskaperna och därmed skapa bättre förutsättningar för att lösa förestående utmaningar på ett innovativt sätt.

Uppföljning av aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen

Under 2022 och 2023 har i princip alla enheter genomfört hela utbildningen ”Aktivt medarbetarskap” i syfte att stärka det aktiva medarbetarskapet i förvaltningen. Förvaltningen har upplevt det som en positiv utbildning med många bra diskussioner kring medarbetarskap. Samtliga samverkansgrupper fick i början av 2023 en kortare utbildningsinsats i systematiskt arbetsmiljöarbete och friskfaktorer som en grund för förvaltningens fortsatta utveckling av arbetsmiljöarbetet. Som en vidareutveckling av utbildningen ”aktivt medarbetarskap” har alla förvaltningens chefer utbildats i friskfaktorer och hur vi kan arbeta med friskfaktorer framåt.

Förvaltningen har under 2023 gjort en satsning där samtliga medarbetare har erbjudits en digital utbildning i konflikthantering inklusive lågaffektivt bemötande för att stärka kunskap och agerande i att förebygga eller hantera hot- och våldssituationer. En sista omgång av förvaltningens ledarskapsutbildning i samverkan med Effect management har genomförts vilket innebär att i princip alla chefer/rektorer och biträdande chefer/rektorer i förvaltningen har fått en grund i stadens ledarskapsprofil och hur man kan verka som chef utifrån profilen. Förvaltningen har erbjudit alla chefer en utbildning via serviceförvaltningen i kompetensbaserad rekrytering och även en utbildning i ”Jobba i stan” för att säkerställa en god kunskap i kompetensbaserad rekrytering och hur vi använder vårt systemstöd för att arbeta kompetensbaserat. Under 2023 har förvaltningen satt ihop en arbetsgrupp för att skapa en förvaltningsövergripande introduktion, vilket har skapat grund för fortsatt arbete och lett till ett beslut att bland annat skapa en digital introduktion för Farsta. Utöver det har det skapats en uppdaterad avslutsenkät som alla medarbetare som lämnar Farsta erbjuds fylla i.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Mot bakgrund av ovan redovisad fakta och statistik konstateras att förvaltningen totalt sett har en låg personalomsättning men att den varierar mellan verksamheterna och enskilda befattningar. Aktiviteterna kopplat till personalomsättning bör därför vara avdelningsspecifika. Förvaltningen har en relativt hög medelålder och medianålder bland de tillsvidareanställda, där åldersgruppen 50-59 är störst. Kopplat till det blir friskfaktorarbetet centralt för att bidra till ett hållbart arbetsliv. Gruppen tillsvidareanställda under 30 år är mycket liten samtidigt som förvaltningen har en högre personalomsättning i de yngre målgrupperna. Denna utveckling behöver förvaltningen nogsamt följa för att säkerställa kompetensförsörjningen på sikt och verksamheter med en hög medelålder bland de anställda bör ha en plan för säkra generationsväxling. Via avslutsenkäten vill förvaltningen fånga upp anledningen till varför man slutar och genom att tydliggöra introduktionen säkerställer vi rätt förutsättningar för att klara av, trivas och utvecklas i sin anställning. Vidare behöver respektive verksamhet ha beredskap för, och föra en tidig dialog med, medarbetare som närmar sig möjlig pensionsålder.

I medarbetarenkäten ser vi att medarbetare i stor utsträckning är nöjda med kompetensutvecklingen i sitt dagliga arbete och även tar egna initiativ till att utvecklas utifrån verksamhetens behov. Chefstämheten behöver öka i förvaltningen för att säkerställa den framtida chefsförsörjningen samtidigt som det möjliggör ett tillgängligt och hållbart ledarskap utifrån intentionen i den föreslagna riktlinjen för chefsstruktur i Stockholms stad.

Förvaltningen ser också ett fortsatt behov av att säkerställa att alla chefer har kunskap i den kompetensbaserade rekryteringsprocessen och rekryteringssystemet ”Jobba i stan”. På så sätt säkerställer vi rätt kompetens på rätt plats och en bra kandidatupplevelse som bidrar till vår attraktivitet. Fler vakanser behöver tillsättas i en aktiv rekryteringsprocess. Här blir det centralt att fortsätta arbetet att hantera de förändrade bestämmelserna i LAS i den dagliga bemanningen. Förvaltningen kommer fortsätta anställa på heltid som norm och fortsätta erbjuda deltidsanställda som vill möjlighet att gå upp till heltid när verksamheten medger.

Förvaltningen behöver också genomföra en kompetenskartläggning i syfte att säkerställa att rätt grundläggande yrkeskompetens finns i förvaltningens verksamheter men också för att identifiera behovet av specialist- och/eller spetskompetens inom verksamheterna.

Aktivitetsplan förvaltningsövergripande

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Goda förutsättningar för chef och medarbetare	Ta fram och implementera en förvaltningsövergripande digital introduktion för medarbetare	2024-12-31	HR	Löpande under 2024
Goda förutsättningar för cheferna	Program för att stärka chefer i arbetsgivarrollen	2024-12-31	HR	Årlig uppföljning av kompetensförsörjningsplan
Goda förutsättningar för chef och medarbetare	Ta fram stöd för medarbetardialog	2024-12-31	HR	Årlig uppföljning av kompetensförsörjningsplan
Goda förutsättningar för medarbetare och chefer	Stärka det förebyggande arbetet mot hot och våld samt otillbörlig påverkan	2024-12-31	Enhetschefer med stöd av HR	Löpande
Goda förutsättningar för medarbetare och chefer	Genomföra kompetenskartläggning i syfte att säkerställa rätt kompetens i förvaltningens verksamheter	2024-12-31	Enhetschefer med stöd av HR	Löpande under 2024
Behålla				
Goda förutsättningar för cheferna	Förbereda och implementera riktlinjen för chefsstruktur	2024-12-31	Förvaltningsledning med stöd av HR	Löpande i förvaltningsledning
Goda förutsättningar för medarbetare och chefer	Utveckla strategier för att minska andelen timavlönade	2024-12-31	Respektive chef och avdelning	Löpande under 2024

			med stöd av HR	
Goda förutsättningar för medarbetare	Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att implementera stadens årliga process för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöronder	2023-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Årlig uppföljning av SAM
Goda förutsättningar för medarbetare	Aktivt arbeta med att stärka friskfaktorer i förvaltningens samtliga verksamheter	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
Attrahera				
Attraktiv arbetsgivare	Aktivt arbeta med att stärka friskfaktorer i förvaltningens samtliga verksamheter	2024-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Årlig uppföljning av SAM
Rekrytera				
Attraktiv arbetsgivare	Utveckla strategi för att säkerställa att alla nya chefer erhåller grundläggande kunskap i kompetensbaserad rekrytering	2024-12-31	HR	Löpande och i samband med kompetensförsörjningsplanen
Attraktiv arbetsgivare	Se över kanaler och annonser	2024-12-31	HR	Löpande och årligen i samband med kompetensförsörjningsplan
Avsluta				
Attraktiv arbetsgivare	Analysera avslutsenkäten årligen	2024-12-31	HR	Årligen i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp

4. Avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner

Avdelning förskola

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Förskolan står inför en period av pensionsavgångar och svårigheter att rekrytera främst förskollärare, som tappar sökande till förskolläraryrket på våra lärosäten. Förskollärare behöver attraheras av vår verksamhet och välja att arbeta i Farsta. Vi behöver tydliggöra roller och uppdrag och parallellt med detta stärka arbetslaget som ska genomföra utbildningen tillsammans. Ett tydligt fokus på friskfaktorer hoppas vi ska leda till en lägre sjukfrånvaro i förskolan. Vi ser att det vi behöver arbeta med för att skapa förutsättningar för detta är följande punkter. Med en ny chefsstruktur inom staden kommer det också att behövas rekrytera flera rektorer.

Handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare

Som stöd för enheternas Handlingsplaner finns ett behov av att fortsätta utveckla ett övergripande stöddokument i syfte att skapa en likvärdighet för samtliga förskollärare och barnskötare inom förvaltningens förskolor. Handlingsplanen innefattar HÖK 21-avtalet och ska säkerställa arbetet med ökad måluppfyllelse samt en god arbetsmiljö som ska syfta till att attrahera förskolläraryrket.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver fortsätta utvecklas i enlighet med förvaltningens SAM och fokus ska vara på OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetet med Aktivt medarbetarskap behöver följas upp under kommande år. Ett fokus på friskfaktorer är en bra väg för att minska sjukfrånvaron och öka motivationen. Arbetet ska bidra till att Farsta förskolor är en attraktiv arbetsgivare som utvecklar, behåller och rekryterar den kompetens som behövs.

Ny chefsstruktur och närvarande 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.

Under kommande period kommer förvaltningen att stå inför en förändrad chefsstruktur med syfte att minska antalet medarbetare per chef. Fokus för förskolan är att hitta former för fler rektorer och en organisation som bibehåller kreativitet och förmåga att arbeta tillsammans i förskolornas ledning inom våra ekonomiska ramar. Utökad antal rektorer i verksamheten kräver att vi säkerställer nödvändig kompetens och möjlighet att gå Rektorsprogrammet, som krävs utifrån skollagen. Flera av nuvarande biträdande rektorer kommer inte att vilja bli rektorer och gå en utbildning i 3 år parallellt med arbete. Ytterligare några kommer att gå i pension. Tillgången på rektorer i staden kommer att vara begränsad och en konkurrenssituation kan uppstå. En kartläggning av nuläge och en analys av behov samt ett förslag på ny organisation behöver genomföras under 2024.

Förskollärares uppdrag och ledarskap

Ledarskapsutbildningar med olika inriktningar behövs på olika nivåer i organisationen. Förskollärares 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.

Arbetslagets betydelse och uppdrag

Förskolans arbete med arbetslaget som styrka behöver förädlas och lyftas fram som en framgångsnyckel för barns bästa. I vårt kompensatoriska uppdrag ser vi ett behov av en samsyn i arbetslaget för att skapa bästa möjliga förutsättningar för alla barn och varje barn. Arbetslagets roll för att skapa en trygg och säker miljö behöver lyftas fram och värderas upp.

Rätt kompetens för det kompensatoriska uppdraget

Medarbetarens kompetens i främjande och förebyggande åtgärder för hälsa och trygghet behöver utvecklas. Förvaltningen behöver också säkerställa att medarbetare får möjlighet att bemöta barn och vårdnadshavare utifrån behov av anpassningar stöd på olika sätt. Kunskap om specialpedagogik och metoder för språkutveckling ska tillgodoses.

Digitalisering

Under året kommer förskolan att uppdatera Skolplattformen med två nya system. Systemen syftar till att underlätta arbetet i verksamheten gällande närvaro- och frånvarorapportering och schemaläggning samt kommunikation med vårdnadshavare och dokumentation av individ och gruppens arbete.

Verksamhetens utmaningar är skapa en förståelse för systemen hos samtliga medarbetare och den digitala kompetensen skiljer sig åt både inom en förskola och mellan förskolenheter. Som stöd för arbetet ser vi ett behov av att göra en tydlig införandeplanering med projektstöd för enheterna under 2024.

Hållbar förskola

I forskningsprogrammet, Hållbar förskola, finns ett behov av att förstärka vårt arbete med hållbar mat och måltider genom att förstärka förskolenheternas kompetens. Vi behöver ta fram strategier och tillföra kompetens samt sprida den. Förskolornas kockar har en framträdande roll och arbetet fortsätter under ledning av programmets lokala styrgrupp.

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

Under året har arbetet med ett förvaltningsövergripande styrdokument påbörjats för att säkerställa en likvärdighet i förutsättningarna för förskollärare och barnskötare. Arbetet kommer att fortsätta under kommande år och implementeras.

Arbetslagsledares roll och uppdrag har synliggjorts och en uppföljning kommer att genomföras i Verksamhetsberättelsen. Insatsen är klar.

Tillsammans med Skarpnäck genomförs en utbildning för medarbetare för att stärka svenska som yrkesspråk. Utbildningen håller en hög kvalitet och genomförs av Hermods och följer Skolverkets modell. Utbildningen pågår.

Specialpedagogik för lärande har pågått under året och har haft en struktur av liten handledningsgrupp. Vi behöver nå ut till fler och dialog pågår hur vi ska bredda och skala upp insatsen då vi ser att den ger värdefull kompetens till deltagare.

Arbetet för att stärka kockarnas kompetens har inletts under höstterminen och fortsätter under hela 2024. Genom arbetet i IFous ser vi att intresset ökat för att laga mer närodlat, klimatsmart och växtbaserat.

Under året har en inventering gjord genom LIKA – en självskattning som visar att det fortfarande är för stora skillnader.

Digitaliseringsnätverket har under året fortsatt arbetet med att utveckla nuvarande Skolplattformen och skapa tydlighet i verktygen samt anpassat dem till arbetet med Hållbar förskola. Planerna med den nya nationella digitaliseringsstrategin avstannade på grund av att den inte beslutades av riksdagen enligt plan.

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Legitimerade förskollärare som leder undervisningen i alla barngrupper
- Ökad kompetens för hälsofrämjande arbete, kompensatoriskt uppdrag och specialpedagogik
- Rekrytering av rektorer och förskollärare samt säkerställande av kunskaper som krävs för rollen
- Tydliggjort ledarskap på flera nivåer i verksamheten med tydliga uppdrag, ansvar och roller.
- Kompetensutveckling och lokal måltidsstrategi för hållbar kosthållning i förskolorna
- Digital användning och kompetens för att möta den digitala utvecklingen i samhället och i förskolan genom införandet av ny version av skolplattform med tillhörande systemstöd

Aktivitetsplan avdelning förskola

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Stärkt och utvecklat ledarskap med tydliga uppdrag.	Ledarskapsutbildningar Utforma en förvaltningsövergripande strategisk <i>Handlingsplan för Förbättrad arbetssituation för</i>	2024 2024	Rektorer, Utvecklingsstrateg, Verksamhetscontroller och avdelnings-chef. Arbetsgrupp tar fram utkast.	Ej slutförd. Pågående insats som fortsätter 2024.

	<p><i>barnskötare och förskollärare</i></p> <p><i>Implementering vår 2024</i></p> <p><i>(se attrahera och behålla)</i></p>			
<p>Ekologisk och ekonomisk hållbarhet i förskolans organisation där alla kök utvecklar arbetet med kosthållning genom hållbar förskola.</p> <p>En övergripande lokal hållbar måltidsstrategi.</p>	<p>Erfarenhetsbaserad och ökad kompetensutveckling av kökspersonal utifrån hållbar förskola</p>	2024	<p>Rektorer, Utvecklingsstrateg, Verksamhetscontroller och avdelningschef.</p>	Pågående
<p>En övergripande lokal hållbar måltidsstrategi</p>	<p>Arbetsgrupp från samtliga förskolor tar fram en gemensam ram för utveckling av hållbar kosthållning i förskolan.</p>	2024	<p>Rektorer, kokkar från varje enhet och processledare för IFous</p>	
<p>Skolplattformen fungerar som stöd för dokumentation och kommunikation</p>	<p>Implementering av nytt system för Skolplattformen med projektstöd.</p>	2024	<p>Rektorer, projektledare Verksamhetscontroller</p>	
<p>Ökad kompetens för medarbetare inom specialpedagogik samt metoder för språkutvecklande och hälsofrämjande arbete i förskolan</p>	<p>Ökad kompetens i bla specialpedagogik genom föreläsningar, workshops och handledningsgrupper.</p>	2024	<p>Rektorer, Barnhälsoteam och avdelningschef</p>	

	Tydlig organisation för barnhälsoarbete – roller och uppdrag tas fram.			
Behålla och attrahera				
Ökad förståelse och goda förutsättningar i att genomföra sitt uppdrag. Delaktighet och ansvarstagande för kvaliteten och verksamheten.	Hälsofrämjande insatser med fokus på motivation, hälsa och minskad sjukfrånvaro. Utveckla pedagogiska förstärkningsteam	2024	Rektorer, Utvecklingsstrateg, Verksamhetscontroller och avdelnings-chef.	Pågående Pågående
Friskare arbetsplatser med tydliga förutsättningar för arbetet	Utforma en förvaltningsövergripande strategisk <i>Handlingsplan för Förbättrad arbetsituation för barnskötare och förskollärare</i> Hälsofrämjande insatser med fokus på friskfaktorer. Vidareutveckla förskolans pedagogiska bemanningsteam	2024	Rektorer och HR och avdelningschef	
Rekrytera				
Utökad rektorstäthet i enlighet med ny chefsstruktur	Kartläggning och inventering av behov utifrån ny struktur. Rekrytering av rektorer utifrån kompetensbaserad rekrytering. Tydliggörande av krav och uppdrag.	2024	Avdelningschef och rektorsgrupp	

Avdelning individ- och familjeomsorg

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Farsta stadsdelsområde fortsätter växa och de kommande åren väntas ett ökat personalbehov inom samtliga verksamheter. Efterfrågan på socionomer är stor inom många olika verksamheter, vilket medför att socialsekreterare och biståndshandläggare har stora möjligheter till arbete. Under 2024 ska en ny socialtjänstlag presenteras och arbetet påbörjas för omställning till en långsiktigt hållbar, mer förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst. Den nya socialtjänstlagen träder i kraft sommaren 2025. Inom framförallt verksamhetsområdet barn och unga pågår det många statliga utredningar och förändringar. Arbetet påskyndas och går snabbt utifrån den pågående våldsvågen som vi har i Sverige och i arbetet för att stoppa rekryteringen till de kriminella gängerna. Den föreslagna chefsstrukturen i Stockholms stad påverkar alla verksamheter inom avdelningen. Den reviderade handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare och biståndshandläggare ska implementeras hos de enheter som berörs. Det finns inga indikationer på att den pågående desinformationskampanjen riktad mot svensk socialtjänst kommer vara över i närtid. Kampanjen medför att socialtjänstens medarbetare i Sverige hotas och kan försvåra socialtjänstens arbete.

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

Från och med 230301 ingår den tidigare avdelningen stöd och omsorg till personer med funktionsnedsättning i avdelningen individ- och familjeomsorg. Avdelningen har därför arbetat med två kompetensförsörjningsplaner under året. För 2024 har avdelningen en gemensam kompetensförsörjningsplan. Under året har medarbetarna inom avdelningen tagit del av många olika kompetensutvecklingsinsatser och flera av utbildningarna har anordnats av socialförvaltningen eller har upphandlats av dem. Vissa av utbildningsinsatserna har slutförts under året, men flera av dem fortsätter avdelningen att arbeta med under 2024. Se mer i tabellen nedan.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Under omställningsarbetet inför ny socialtjänstlag behöver verksamhetens medarbetare rustas med kompetens för att kunna arbeta mer förebyggande och kunskapsbaserat. Alla förändringar som genomförs på nationell nivå behöver implementeras i verksamheten. Kunskap och kompetens i digital välfärdsteknik behöver öka hos både brukare och medarbetare. Fortsatta kompetenssatsningar i arbetet med enhetlig yrkestitulatur och pedagogiska ramverket inom LSS-verksamheter.

I övrigt ser förvaltningen att ökad kunskap behövs inom följande delar:

- Arbetet med våldsutövare och våldutsatta.
- Gängkriminalitet och dödligt skjutvåld samt förebyggande insatser.
- Otillåten påverkan och välfärdsbrott
- Arbetet med att alla människor oavsett funktionsförmåga ska ges möjlighet att åtnjuta sina mänskliga rättigheter.
- Kompetens och användandet av välfärdstekniska hjälpmedel.

Aktivitetsplan avdelning Individ- och familjeomsorg

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Kunskapsbaserad socialtjänst.	Deltar i utbildningsinsatser för kunskapsbaserade metoder, arbetssätt, bedömningsinstrument och insatser.	2024	Enhetschefer	
Omställningsarbete inför ny socialtjänstlag	Deltar i utbildningsinsatser och det stadsövergripande arbetet.	2025	Avdelningschef	
Förberedelse inför ny chefsstruktur	Deltar i det förvaltningsövergripande arbetet.	2024	Avdelningschef	
Kunskap om och arbete med våldsutövare och våldsutsatta.	Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende relation 2021-2025. Delta i utbildningsinsatser.	2024	Enhetschefer	
Ökad kunskap om gängkriminalitet och dödligt skjutvåld samt förebyggande insatser	Deltar i utbildningsinsatser.	2024		
Ökad kunskap om otillåten påverkan och välfärdsbrott	Deltar i utbildningsinsatser.	2024	Enhetschefer	
Ökad kunskap om att alla människor oavsett funktionsförmåga ska ges möjlighet att åtnjuta sina mänskliga rättigheter.	Stadens reviderade program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning ska implementeras.	2024	Enhetschefer	
Kompetens och användandet av	Deltar i utbildningsinsatser.	2024	Enhetschefer	

välståndstekniska hjälpmedel ökar.				
Implementering av pedagogiska ramverket.	Deltar i utbildningsinsatser via utbildningsplattformen.	2024	Enhetschefer	
Behålla				
Låg personalomsättning	Ledarskap i enlighet med chefsprofil i Stockholms stad. Fortsätta utveckla arbetsmiljö, värdegrundsarbete och Stockholms stads handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.	2024	Avdelningschef	
Fortsatt arbete med yrkestitulatur inom LSS-verksamheter.	Deltar i utbildningsinsatser.	2024	Enhetschefer	
Attrahera				
Vara en attraktiv arbetsgivare	Individuell kompetensutveckling, metodutveckling, bra introduktion, ett ledarskap enligt Stockholm stads chefsprofil, god intern och extern samverkan, god arbetsmiljö, studentmottagande, APL(arbetsplatsförlagt lärande), nära samarbete med akademi och forskning.	2024	Enhetschefer	
Rekrytera				
Kompetensbaserad rekrytering(KBR)	Vid rekrytering tillämpar man KBR.	2024	Enhetschefer	
Inrätta stödpedagogfunktion	Inventera behovet av stödpedagoger.	2024	Enhetschefer	
Introducera				
Utveckla introduktion	Introduktion på enhets-, avdelnings- och förvaltningsövergripande nivå.	2024	Enhetschefer	

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

Fritidsverksamheten behöver utveckla kvaliteten i den befintliga verksamheten för att erbjuda en meningsfull fritid för barn och unga. Att jobba med barns och ungas egen delaktighet är en viktig metod.

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 en fritidsgårdsstrategi och under 2023 en parkleksstrategi. Dessa dokument behöver bli välkända bland medarbetare. Vi ska också delta i de kompetensutvecklingsinsatser som kulturförvaltningen initierar.

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

Under 2023 har medarbetarna inom Farsta fritid tagit del av ovanligt många kompetensutvecklingsinsatser. Flera utbildningar har anordnats av kulturförvaltningen, bland annat en introduktionsutbildning för nya fritidsledare. Enhetens samtliga medarbetare genomgår också stadens omfattande HBTQ-diplomering.

Under 2023 har:

- Samtliga medarbetare inom Farsta fritid har gått en halvdags utbildning i MI-samtal
- Medarbetare som jobbar på fritidsgård har tagit del av kulturförvaltningens utbildning om hot och våld
- Rutiner för en bättre introduktion är framtagna
- Två medarbetare har slutfört utbildningen i DISA-metodik
- 38 medarbetare har diplomerats i stadens HBTQI-utbildning

- Två medarbetare har slutfört utbildning ABC 0-2 år och en medarbetare har slutfört FÖS-utbildning

Vilken kompetens behöver verksamheten?

- 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 besökare
- Kompetens kring aktuella samhällsutmaningar, som demokrati och miljö
- Aktivt medarbetarskap

Aktivitetsplan avdelning Stadsutveckling

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Kompetensutveckling befintliga medarbetare	Tvåårig fritidsledarutbildning till de som behöver och har motivation	Löpande	Enhetschef	2021 har en fritidsledare påbörjat fritidsledarutbildning men inte slutfört den.
Bättre kompetens om konflikthantering	Länsstyrelsens utbildning Fritid fri från våld, MVP för alla medarbetare som jobbar på fritidsgård	2024	Enhetschef	
Attraktiv verksamhet	Ta del av kompetensutveckling som ges via kulturförvaltningen	Löpande	Enhetschef	
Kompetens kring föräldraskapsstöd	Gruppledarutbildning i olika typer av föräldraskapsstöd	Löpande	Enhetschef och preventionssamordnare	
Naturskötselutbildade medarbetare	Inventera kompetens hos befintliga medarbetare gällande naturskötsel	2023, 2024	Avdelningschef	Utbildningen gavs inte 2023 utan ges våren 2024.
Behålla/rekrytera				

Bättre introduktion	Kulturförvaltningens introduktion för nya medarbetare	Löpande	Enhetschef	
Rekrytera med rätt kompetens	Ställa krav på rätt kompetens i rekrytering av timanställda	Löpande	Enhetschef	
Avsluta				
Pensionsavgångar	Avslut och avtackning, inklusive kompetensöverföring	Löpande	Enhetschef och avdelningschef	

Avdelning för 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. 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 multisjuka, 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.

Legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal

Rekrytera och behålla sjuksköterskor och rehab-personal 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 palliativt förhållningssätt.

Kompetenskrav undersköterska för kontaktpersoner inom hemtjänsten ger i förlängningen en hemtjänst med enbart undersköterskor.

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.

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

Språksatsning, språkutvecklande arbetsplats har fortsatt med utveckling av arbetssätt för språkombud och nätverk. Några chefer har genomfört chefsutbildningen inom Vård- och omsorgscollege.

- Äldreomsorgslyftet, flera medarbetare har genomfört utbildning via äldreomsorgslyftet. Några medarbetare har under året blivit utbildade undersköterskor.
- ESF-projektet ”Kompetensutveckling inom äldreomsorgen” har startats upp.
- Palliativt förhållningssätt, ett fokusområde under året. Alla enheter har utsett palliativa ombud och utbildas via PKC, Palliativt kunskapscentrum.
- Aktivt medarbetarskap har genomfört inom alla enheter.
- Mat- och måltidsombuden har utbildats hos KTC, Kliniskt träningscenter.

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Uppnå grundkompetens för baspersonal, enligt förändrade krav 1 januari 2024, inom vård- och omsorg samt språkkunskaper. Eftersträva att fler medarbetare ansöker om bevis för skyddad yrkestitel undersköterska.
- 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
Utveckla				
Alla undersköterskor ansöker om skyddad yrkestitel	Äldreomsorgslyftet ESF-projekt ”Kompetensutveckling inom äldreomsorgen”	2026-12-31 2026-08-31	Enhetschef	Uppföljning: Medarbetarsamtal, Individuell kompetensutvecklingsplan, Avdelningens och enheternas verksamhetsberättelse, VB
Specialistutbildning och eller spetskompetens inom relevanta områden för sjuksköterskor inom kommunal hälso- och sjukvård.	Kartlägga befintlig kompetens och verksamhetens behov.	2026-12-31	Verksamhetschef HsL	Uppföljning: Enheternas VB Patientsäkerhetsberättelse, PB
Utveckla och stödja språkkompetens hos medarbetare som har behov.	Språkutvecklande arbetssätt utifrån handlingsplaner. Språkbudrollen inom avdelningens enheter.	2024-12-31	Enhetschef	Uppföljning per tertial och VB.
Utveckla kompetensen inom psykisk ohälsa och beroendesjukdomar	Samtliga medarbetare genomför webb-utbildning Psy-E Bas Senior.	2024-12-31	Enhetschef	Uppföljning per tertial och VB
Utveckla det palliativa förhållningssättet	Säkerställa att utbildade ombud finns inom enheterna. Genomföra kunskapshöjande insatser inom området	2024-12-31	Enhetschef	Uppföljning i VB
Utveckla social dokumentation	Säkerställa att utbildade ombud finns inom enheterna	2024-12-31	Enhetschef	Uppföljning i VB
Behålla				

Följsamhet till avdelningens arbetsmiljöhandbok.	Genomgång på APT.	2024-12-31	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.	2024-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i medarbetarsamtal, ledningsgrupp och VB
Tillvarata befintlig kompetens	Fördelar arbetsuppgifter och ansvarsområden efter kompetens	Löpande	Enhetschef	Medarbetarsamtal Individuell kompetensförsörjningsplan
Attrahera				
Friskfaktorer	Erbjuder friskvårdsbidraget	Löpande	Enhetschef	Medarbetarsamtal
Yrkes- och områdesstolthet	Positiv feedback Närvarande ledarskap Tydliga kompetenskrav Företräda och representera äldreomsorgen	Löpande	Enhetschef Medarbetare Avdelningschef Stab	Medarbetarsamtal Medarbetarenkäten
Skapa intresse för äldreomsorg	Ta emot studenter och ferieungdomar	Löpande	Enhetschef	Uppföljning per tertial och i VB.
Rekrytera				
Kompetensbaserad rekrytering	Kompetensinventering inom enheterna.	2024-12-31	Enhetschef	Uppföljning i samband med VB
Introducera				
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.	2024-12-31	Enhetschef, introduktionsansvarig Samtliga medarbetare ansvarar själva för att koppla upp sig och genomföra utbildningarna	Uppföljning enligt rutin för introduktion och i medarbetarsamtal.