



Stockholms
stad

Kompetens- försörjningsplan 2025-2027

Farsta stadsdelsförvaltning
Rullande 3 år

Farsta stadsdelsförvaltnings kompetensförsörjningsplan 2025-2027

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 2025 och kompetensförsörjningsplanen 2024-2026. 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 mål och förväntade resultat uppfylls. 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 och därigenom trygga kvalitet och kontinuitet i verksamheterna.

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 knappt 71 000 fram till år 2033. Antalet barn mellan 1 och 5 år förväntas öka med ca 8% fram till 2033, medan befolkningen över 65 år ökar med ca 25% fram till 2033. Även om prognosen fortsätter visa på ett ökande barnantal framgår det att prognosen minskat stadigt under de senaste åren.

Jämfört med förra årets befolkningsprognos har de prognostiserade antalet invånare i Farsta skrivits ner med drygt 3000 personer, motsvarande fyra procent, fram till år 2032. Detta är en effekt av den rådande konjunkturen där nyproduktionen av bostäder inte sker i samma takt som tidigare beräknats.

Personalbehovsprognos för staden

Enligt personalbehovsprognos för hela staden för 2024 väntas ett ökat personalbehov för samtliga verksamheter under prognosperioden 2024-2033, 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 att rekryteringsbehov uppstår är det som i personalbehovsprognosen benämns som ”övriga avgångar”, det vill säga att anställda slutar sin anställning i Stockholm stad av annan orsak än pension.

Personalstatistik

Farsta stadsdelsförvaltning hade omkring 1370 tillsvidareanställda medarbetare i oktober 2024, en ökning sedan 2023 med ca 42 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 10 % av alla tillsvidareanställda, vilket motsvarar 137 personer totalt. Gruppen tillsvidareanställda under 30 år utgör 115 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 2020-2024. Siffrorna baseras på externa avgångar och rekryteringar, men inte personalrörlighet inom förvaltningen. Av tabellen framgår att personalomsättningen bland tillsvidareanställd personal fram till oktober 2024 var 4,6 %, jämfört med 2023 då den låg på 6,2 %.

Tabell 1 – total personalomsättning 2020-2024

År	Genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året	Antal avgångar av tillsvidareanställd personal	Antal rekryteringar av tillsvidareanställd personal**	Personalomsättning
2020	1320	125	72	5,5 %
2021	1306	136	76	5,8 %
2022	1311	147	93	7,1 %
2023	1330	141	85	6,2 %
2024*	1372	86	63	4,6%

*observera att detta endast är fram till oktober 2024

**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 2024 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 2024

Verksamheter	Snitt antal anställningar	Antal avgångar	Antal rekryteringar**	Personalomsättning
Politisk verksamhet och gemensam administration	35,9 (35,7)	4 (8)	5 (6)	11,1% (16,8%)
Individ och familjeomsorg	223,1 (222,5)	25 (36)	15 (23)	6,7% (10,3%)
Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	4,7 (4,6)	0 (0)	0 (0)	0 % (0 %)
Förskoleverksamhet och fritidshem	553,7 (560,2)	26 (49)	8 (28)	1,4% (5%)
Äldreomsorg	331,9 (317,9)	11 (30)	4 (19)	1,2 % (6%)
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	177,7 (159,1)	11 (16)	30 (9)	6,2% (5,66%)
Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	45,9 (42,5)	7 (2)	1 (0)	2,2% (0%)
Totalt	1372,8 (1374,4)	86 (141)	63 (85)	4,6 % (6,33%)

2023 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.

Förvaltningen ser högst personalomsättning i de yngre åldersgrupperna, där högst omsättning är i åldersgruppen 20-29 år. Lägst personalomsättning under 2024 är i åldersgruppen 50-59 år.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron fram till september 2024 är totalt 7,7 %, varav 3 % 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 2024

Chefer inom förvaltningen	Kvinnor	Män	Totalt
Avdelningschefer	3	2	5
Enhetschefer/rektorer	26	4	30
Biträdande enhetschefer/rektorer	25	3	28
Totalt	54	9	63

Av tabellen ovan framgår att av det totala antalet cheferna per oktober 2024 så är 85,7 % kvinnor och 14,3 % män vilket speglar könsfördelningen bland förvaltningens medarbetare. Vad gäller ålderssammansättningen i chefsgruppen så är ca 40 % i åldersspannet 50-59 år, ca 22 % är över 60 år och ca 40 % är under 49 år. Personalomsättningen* bland chefer är fram till oktober 2024 på 6 % (4 chefer har lämnat förvaltningen och 4 chefer har rekryterats), jämfört med 2023 då chefsomsättning låg på 4,7 % (8 chefer lämnade förvaltningen och 3 chefer rekryterades). Observera att personalomsättningen anger endast rekryteringar där kandidaten antingen rekryteras från annan förvaltning eller annan extern arbetsgivare. Internrekryteringar ingår inte i dessa siffror.

Andelen enhetschefer och biträdande enhetschefer i relation till det totala antalet tillsvidareanställda medarbetare i förvaltningen per oktober 2024 är drygt 21 medarbetare per chef (1342/63), jämfört med 2023 då det var drygt 20 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.

I januari 2025 börjar en ny organisation att gälla med anledning av implementeringen av stadens nya riktlinje för chefsstruktur, se avsnitt nedan om organisering av hållbart arbetsliv.

Medarbetarenkät

Förvaltningen fick index 79 i 2024 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 76 (jmf 75 år 2023) och att de tar egna initiativ till att utveckla sin kompetens utifrån verksamhetens behov, index 86 (jmf 86 år 2023).

Kompetensbaserad rekrytering

Av de 63 avslutade och arkiverade annonserna som Farsta stadsdelsförvaltning har utlyst under 2024 så är 17 avslutade utan en tillsatt kandidat. Detta trots att alla annonser har fått mellan 5 och 141 ansökningar till utlyst tjänst.

Antal dagar mellan publicering och avslutat ärende är i genomsnitt 63 dagar. Av 63 annonser som var arkiverade fram till 2024 var det 12 annonser som inte avslutades och arkiverades inom 90 dagar.

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. Nya och befintliga chefer kommer också erbjudas utbildning i ”Jobba i stan” samt utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

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 gällde 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 2025 ska en ny socialtjänstlag implementeras 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.

Organisering för ett hållbart arbetsliv

I januari 2024 beslutade kommunfullmäktige om riktlinjen för chefsstruktur i Stockholms stad med bland annat en enhetlig chefsnomenklatur och spann för antal direktrapporterande medarbetar per chef. Under 2024 har förvaltningen analyserat och fattat beslut om en ny organisering för att säkerställa att vi uppfyller intentionerna i chefsriktlinjen. I januari 2025 kommer den nya organisationen vara plats med ökat antal chefer med fullt ansvar för verksamhet, personal och budget, vilket bidrar till att ge cheferna bättre organisatoriska förutsättningar att tillämpa ett mer närvarande och tydligt ledarskap som är hållbart över tid.

Förändringar i kompetenskrav

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

Enhetlig yrkestitulatur inom förskolan

Förskoleförvaltningen har fått i uppdrag att utreda förutsättningarna för inrättandet av en gemensam yrkestitulatur. Förvaltningen kommer bidra till, och följa, denna utredning.

Pågående arbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete, friskfaktorer och samverkan

Förvaltningen arbetar aktivt med att utveckla arbetsmiljöarbetet i samtliga verksamheter och fokus under 2024 har varit att implementera och följa upp stadens process för årlig uppföljning av SAM och arbetsmiljöronder. Alla enheter har genomfört arbetsmiljöronder under 2024. Fokus har även varit på att fortsätta utveckla samverkan där en översyn av förvaltningens samverkansöverenskommelse inletts tillsammans med facken.

Vidare har fokus varit på att fortsätta öka och stärka kunskapen kring friskfaktorer med stöd av Suntarbetsliv. Under 2024 har förvaltningens ledningsgrupper blivit erbjudna en genomgång av Suntarbetslivs verktyg för friskfaktorer och HR samt huvudskyddsombud har blivit utbildade till processledare. Med anledning av den förberedelserna den nya organisationen har arbetet pausats lite men friskfaktorarbetet kommer ha fortsatt fokus under 2025.

Heltidsresan

Ett fortsatt mål i budgeten 2025 är att säkerställa goda och trygga arbetsvillkor där både tillsvidareanställningar och visstidsanställningar är norm. Målsättningen är att minst 90 % av anställningarna är tillsvidare på heltid. Fram till augusti 2024 är andelen tillsvidareanställda på heltid i förvaltningen 90,2%. Förvaltningen har ånyo initierat en dialog med samtliga deltidsanställda för att få en bild av omfattning av ofrivilligt deltidsarbete. Föregående dialoger har visat att endast ett fåtal medarbetare arbetar deltid ofrivilligt.

I oktober 2024 har förvaltningen 93,3% andel tillsvidareanställda, jämfört med samma datum 2023 då andelen tillsvidareanställda var 91,2 %.

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 tillgå. Utöver det har ledningsgruppen beslutat om en innovationssatsning där förvaltningens medarbetare kan få innovationsförslag finansierade av förvaltningen och få stöd från innovationsnätverket med att hitta nya sätt att lösa sin utmaning.

Uppföljning av aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen

Under 2023 har alla ledningsgrupper erbjudits en genomgång av Suntarbetslivs verktyg ”friskfaktorlabbet” i syfte att påbörja arbetet ute på sina egna enheter tillsammans med alla medarbetare. Två HR-konsulter och två fackliga ombud har genomfört utbildningen till processledare i friskfaktorer via Suntarbetsliv. Under 2025 fortsätter arbetet med friskfaktorer då alla enheter ska påbörja arbetet med friskfaktorlabbet och arbeta mer aktivt med friskfaktorer samt genomföra medarbetarprogrammet ”Aktivt medarbetarskap”.

Förvaltningen har under året tagit fram en digital introduktion för alla nya medarbetare som ska lanseras i årsskiftet 2024/2025.

Utöver Stockholms stads chefsseminarium har förvaltningen erbjudit alla chefer kompetensutveckling i form av Starck och partners koncept ”arbetsgivarringen” som har korta frukostseminarium med aktuella chefsämnen. Två gånger om året kan man även delta på hel/halvdag med föreläsningar och inspiration.

Under 2024 har alla medarbetare erbjudits att gå en digital utbildning i innovation i syfte att öka kunskaperna och därmed skapa bättre förutsättningar för att lösa förestående utmaningar på ett innovativt sätt.

Samtliga samverkansgrupper har fått en kortare utbildningsinsats i systematiskt arbetsmiljöarbete i samband med att stadens årliga process av uppföljning av SAM och arbetsmiljöronder i ILS implementerades och därefter har ronderna och uppföljningen genomförts och eventuella handlingsplaner har tagits fram i respektive verksamhet.

Ledningsgruppen har fattat beslut om att alla nya användare i rekryteringssystemet Varbi ska ha genomgått grundläggande digital utbildning i Kompetensbaserad rekrytering i syfte att säkerställa en god kunskap i och att förvaltningen följer den kompetensbaserade rekryteringsprocessen.

Stort fokus under året har legat på att analysera och fatta beslut om en ny chefsstruktur där en ny organisation är på plats den 1 januari 2025, med lägre antal medarbetare per chef i enlighet med stadens riktlinje gällande chefsstruktur.

Förvaltningen har uppdaterat medarbetarsamtalsmallar i syfte att stärka dialogen mellan medarbetare och chef.

Under 2024 har samtliga verksamheter genomfört arbetsmiljöronden ”Hot och våld samt krisstöd” där förvaltningen följer och åtgärdar eventuella risker i verksamheten. Förvaltningen fortsätter följa upp resultatet och sätter in lämpliga åtgärder för att minska eventuella risker.

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 fortsatt 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 fortsatt nogsamt följa för att säkerställa kompetensförsörjningen på sikt och verksamheter med en hög medelålder bland de anställda bör ha en plan för säkra generationsväxling. Genom att arbeta med tydlig medarbetardialog, närvarande ledarskap och stärka arbetsmiljön via bland annat friskfaktorer vill förvaltningen fånga upp och säkerställa att medarbetare trivs och utvecklas i Farsta stadsdelsförvaltning.

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. Förvaltningen behöver fortsätta arbeta aktivt med kompetensutveckling för att säkerställa rätt kompetens nu och långsiktigt så att vi därigenom tryggar kvalitet och kontinuitet i verksamheterna.

Förvaltningen kommer under 2025 genomföra ett program med kompetenshöjande insatser för de nya chefsrollerna i syfte att möjliggöra 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 nya och erfarna 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 fortsätta genomförandet av 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

Övergripande mål är ”goda förutsättningar för chef och medarbetare att göra ett bra jobb” med fem nedbrutna och förväntade resultat:

- Andelen medarbetare som upplever att det finns en regelbunden dialog med chefen om arbetssituationen ökar.
- Andelen medarbetare som förstår vad som förväntas av dem och känner till verksamhetens mål ökar.
- Andelen medarbetare som upplever ett positivt arbetsklimat och ett gott samarbete inom verksamheten ökar.
- Fler medarbetare vet vart de ska vända sig vid upptäckta fel och brister i arbetsmiljön.
- Fler medarbetare utvecklar sin kompetens utifrån behoven i verksamheten.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Förståelse för förväntningar och kännedom om verksamhetens mål	Lansera och säkerställa att alla nya medarbetare genomför den digitala introduktionen för Farsta stadsdelsförvaltning	2025-12-31	HR	Löpande under 2025
Utveckla kompetens utifrån behov i verksamhet	Kompetenshöjande insatser i syfte att stärka ledarskapet i den nya organisationen utifrån intentionerna i stadens riktlinje för chefsstruktur och chefspolicy	2025-12-31	HR	Följs upp i ILS 3:4
Regelbunden dialog om arbetssituation	Implementera och säkerställa att alla chefer och medarbetare genomför medarbetarsamtal med den nya medarbetarsamtalsmallen	2025-12-31	HR	Årlig uppföljning av kompetensförsörjningsplan
Medarbetare upplever ett positivt arbetsklimat	Alla enheter genomför och följer upp arbetsmiljöordenarna organisatorisk och social arbetsmiljö samt "Hot och våld samt första hjälpen"	2025-12-31	Enhetschefer i samverkan med skyddsombud och med stöd av HR	Löpande under 2025
Utveckla kompetens utifrån behov i verksamhet	Inventera och höja kunskaper i Mänskliga rättigheter, upphandling (miljökrav och våldsfärdsbrott) och personsäkerhet.	2025-12-31		Löpande under 2025
Utveckla kompetens utifrån behov i verksamhet	Erbjuda chefer dialoggrupper i rehabiliteringsfrågor	2025-12-31	HR	Löpande under 2025

Utveckla kompetens utifrån behov i verksamhet	Fortsätta arbetet med kartläggningen av yrkeskompetens och andra kompetensbehov i förvaltningens verksamheter.	2025-12-31	Enhetschefer med stöd av HR	Följs upp i ILS 3:4
Behålla				
Regelbunden dialog om arbetssituation	Fortsätta stärka medarbetardialogen och se över samverkansöverenskommelsen.	2025-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Följs upp i ILS 3:4
Regelbunden dialog om arbetssituation	Alla enheter ska genomföra fortsättningen på "aktivt medarbetarskap"	2025-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Löpande under 2025
Förståelse för förväntningar och kännedom om verksamhetens mål	Stärka ledarskap löpande utifrån behov och i enlighet med den nya chefsriktlinjen.	2025-12-31	Avdelningschefer med stöd av HR	Löpande under 2025
Medarbetare upplever ett positivt arbetsklimat	Fortsätta arbeta systematiskt med att utveckla friskfaktorer i samtliga verksamheter.	2025-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Följs upp i ILS 3:4
Regelbunden dialog om arbetssituation	Översyn av samverkansöverenskommelsen	2025-12-31	HR i samverkan med fack och chefer	Årlig uppföljning av SAM
Medarbetare upplever ett positivt arbetsklimat	Skapa ett årshjul för Systematiskt arbetsmiljöarbete	2025-12-31	HR i samverkan med HSO	Löpande och i samband med kompetensförsörjningsplanen
Attrahera				
Utveckla kompetens utifrån behov i verksamhet	Stärka medarbetares kunskap i kommunikation utifrån nya arbetsgivarvarumärket	2025-12-31	Kommunikation ansvarig	Löpande och i samband med kompetensförsörjningsplanen
Förståelse för förväntningar och kännedom om verksamhetens mål	Fortsätta utveckla strategier för att öka andelen tillsvidareanställda på heltid.	2025-12-31	Respektive chef och avdelning med stöd av HR	Följs upp i ILS 3:4
Medarbetare upplever ett positivt arbetsklimat	Fortsätta arbeta systematiskt med att utveckla friskfaktorer i samtliga verksamheter.	2025-12-31	Respektive chef med stöd av HR	Följs upp i ILS 3:4
Rekrytera				
Utveckla kompetens utifrån behov i verksamhet	Säkerställa att alla nya chefer och användare av "Jobba i stan" genomför stadens digitala utbildning i KBR, samt	2025-12-31	HR	Löpande och i samband med kompetensförsörjningsplanen

	erhåller grundläggande kunskap i KBR.			
Förståelse för förväntningar och kännedom om verksamhetens mål	Ta fram nya mallar för annonser. Se över möjlighet att rekrytera utan personligt brev.	2025-12-31	HR	Löpande och årligen i samband med kompetensförsörjningsplan
Avsluta				
Utveckla kompetens utifrån behov i verksamhet	Analysera avslutsenkäten årligen	2025-12-31	HR	Årligen i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp

4. Avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner

Avdelning förskola

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Under 2025 inför förvaltningen en ny organisation för att möta stadens nya chefsstruktur. För avdelning förskola innebär det att fyra rektorer får ett utökat uppdrag som områdeschef i organisationen. Biträdande rektorer får ett utökat ansvar med ansvar för ekonomi, verksamhet och medarbetare. I samband med detta har ett behov av tydliggörande identifierats gällande uppdrag, roll och mandat. En tydlig introduktion behövs för biträdande rektorer och rektorer i sina nya roller. Den nya organisationen startar upp under januari 2025 och förskolans nya bemanning tas i bruk.

Barnantalet prognosticeras att minska stadigt under kommande år. Behovet av nyrekrytering av förskollärare och barnskötare är i samband med detta minskar men behöver trots det bevakas med anledning av pensionsavgångar och förändrade kompetenskrav. Över tid finns därför ett behov av att säkerställa tillväxt av nya förskollärare för att utveckla och behålla kvalitet i förskolan.

Förskolans behov av att kompetensutveckla medarbetare är viktigt för att kunna behålla och attrahera till yrket. Vi ser att förskollärares undervisning behöver synliggöras och utvecklas för att garantera kvalitet i utbildningen utifrån ökade krav på kompetens. Barnskötarens roll i arbetslaget behöver formuleras och tydliggöras så att en samsyn råder om utbildningens syfte. Arbetslagen på förskolan har en stor betydelse för arbete med barn och barngrupp där en samsyn i förhållningssätt och genomförande mot målen i läroplanen är viktig.

Arbetsmiljön behöver präglas av psykologisk trygghet och meningsfullhet. Fokus behöver ligga på att arbeta mera med friskfaktorer och en god organisatorisk och social arbetsmiljö ska säkerställas.

Handlingsplan för förbättrad arbetsituation 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. Ett omtag på Handlingsplaner behöver göras då

förskoleområdena är omstrukturerade. Handlingsplanen innefattar HÖK-avtalet och ska säkerställa arbetet med ökad måluppfyllelse samt en god arbetsmiljö som ska syfta till att attrahera yrket.

Ny chefsstruktur och närvarande ledarskap

Den nya organisationen har bildat fyra områden med fyra områdeschefer som är tillika rektorer som vardera har 3 biträdande rektorer underställd med fullt mandat och som ska leda sina förskolor operativt. Rektorererna blir områdeschefer och ska leda området som är resultatenhet samt, ha det taktiska ansvaret samt arbeta med det systematiska kvalitetsarbetet. Rektorererna leder Avdelning förskolas övergripande och strategiska arbete tillsammans med avdelningschef/skolchef för förskolan.

Personalgrupperna har minskat till ca 35 medarbetare. Förskolorna har därmed en möjlighet till ett närvarande ledarskap. För att rusta alla chefer behövs en tydlig introduktion och plan för att säkerställa grundläggande kompetens för uppdraget.

Förskollärares undervisningsuppdrag och ledarskap

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. Förskollärares uppdrag med undervisning behöver synliggöras och utvecklas för att kunna leda till ett förändrat kunnande för barnen. En definition av kvalitet i undervisning behöver tas fram och formuleras. Ett särskilt fokus på uppdraget som förskollärare med lärarlönelyft formuleras för 2025. Roll och uppdrag ses över. Förskollärarna ska leda förskolebarnens förändrade kunnande och vi deltar därför i IFous nya program.

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. En utökad och förtydligad samverkan med vårdnadshavare samt med region och socialtjänst.

Främjande och förebyggande förskola

Medarbetares 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. Specialpedagoger bemannar respektive förskoleområde och Barnhälsa i förskolan prioriteras.

Hållbar förskola och barns röster

Arbetet med Hållbar förskola kommer att fortsätta och därför behöver kompetens säkerställas gällande social/kulturell, ekonomisk och ekologisk hållbarhet.

Under året ska ett särskilt fokus ligga på spridning av den kunskap som finns samt skapa hållbara måltider och en hög kunskap om klimatsmarta val för våra förskolekök. Nätverket fortsätter och utökas med en tydlig systematik och struktur för samtliga kök.

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

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

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. Detta ligger till grund för beslut om att ha specialpedagoger i varje område.

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. Vi avser fortsätta och utveckla samt bredda denna kompetens

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Kompetens för biträdande rektorer med fullt mandat, ekonomi, verksamhet och medarbetare
- Tydliggörande av roller, uppdrag och ansvar för samtliga nivåer
- Legitimerade förskollärare med kompetens för att leda undervisningen i alla barngrupper
- Ökad kompetens för hälsofrämjande arbete, kompensatoriskt uppdrag och specialpedagog
- Kompetensutveckling och lokal måltidsstrategi för hållbar kosthållning i förskolorna

Aktivitetsplan avdelning förskola

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Tydliga roller, uppdrag och ansvar på alla nivåer.	Introduktionsutbildningar biträdande rektorer	2025	Avdelningschef, stödfunktioner, rektorer	Pågår helår men påbörjas första kvartalet Följs upp löpande
	Utforma en förvaltningsövergripande strategisk, utvecklad Handlingsplan för Förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare	2025	Rektorer och avdelningschef	
En övergripande lokal hållbar måltidsstrategi	Arbetsgrupp från samtliga förskolor tar fram en gemensam	2025	Samordnare för barnhälsa kockar från varje område samt rektorer	Utvecklas i samarbete med Förskoleförvaltningen

	ram för utveckling av hållbar kosthållning i förskolan.			
Skolplattformen fungerar som stöd för dokumentation och kommunikation	Implementering av nytt system för Skolplattformen med projektstöd.	2025	Förskolesamordnare och digitaliseringsnätverk	Implementering förväntas till hösten 2025 Ev processtöd behövs
Ökad kompetens för medarbetare inom specialpedagogik samt metoder för språkutvecklande och hälsofrämjande arbete i förskolan	Ökad kompetens för främjande och förebyggande specialpedagogiskt arbete på förskolorna Tydlig plan för organisation för barnhälsoarbete tas fram.	2025	Barnhälsoamordnare och rektorer samt avdelningschef	Ny organisation med specialpedagoger nära i verksamheten Barnhälsostrategi från förskoleförvaltningen används i arbetet.
Behålla och attrahera				
Ökad förståelse och goda förutsättningar i att genomföra sitt uppdrag. Delaktighet och ansvarstagande för kvaliteten och verksamheten.	Aktivt medarbetarskap Friskfaktorarbete Kommunikationsplan för samtliga förskoleområden	2025	Biträdande rektorer, Rektorer, och avdelningschef.	Ett omtag i frågan pga nya områdesstrukturer
Friskare arbetsplatser med tydliga förutsättningar för arbetet	Utveckla en förvaltningsövergripande strategisk Handlingsplan för Förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare Vidareutveckla förskolans pedagogiska bemanningsteam	2025	Rektorer och HR och avdelningschef	Omtag 2025
Rekrytera				
Kartlägga och formulera krav för förskollärare och barnskötare	Kartläggning och inventering utifrån förändrade behov	2025	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 2025 ska en ny socialtjänstlag införas och arbetet har påbörjats för omställningen till en långsiktigt hållbar, mer förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst. Inom framförallt verksamhetsområdet barn och unga pågår det många statliga utredningar och förändringar. Den nya chefsstrukturen i Stockholms stad och avdelningens nya organisation påverkar alla verksamheter. Den reviderade handlingsplanen för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten 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.

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:

- Omställningsarbete inför en ny socialtjänstlag.
- 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.	2025	Enhetschefer	Individuella utvecklingsplaner för varje medarbetare.
Omställningsarbete inför ny socialtjänstlag	Deltar i utbildningsinsatser och det stadsövergripande arbetet.	2025	Avdelningschef	Punkt följs på ALG och APT.
Omställningsarbete inför ny socialtjänstlag	Socialtjänsten kommer fortsätta arbeta med de fyra fokusområdena i handlingsplanen <ul style="list-style-type: none"> • En god arbetssituation som präglas av trygghet, delaktighet och inflytande • Kompetens- och utvecklingsmöjligheter • Ett gott ledarskap • Digital utveckling och innovation 	2025	Avdelningschef	Uppföljning av indikatorer i handlingsplanen mäts inom ramen för ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.
Implementering av ny chefsstruktur och organisation	Deltar i det förvaltningsövergripande arbetet.	2025	Avdelningschef	Arbetet följs upp på ALG, OLG, APT och SVG
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	2025	Enhetschefer	Uppföljning sker av aktivitet gällande bryt-upp programmet i ILS.



	relation 2021-2025. Delta i utbildningsinsatser.			
Ökad kunskap om gängkriminalitet och dödligt skjutvåld samt förebyggande insatser	Deltar i utbildningsinsatser.	2025	Enhetschefer	Individuella utvecklingsplaner för varje medarbetare.
Ökad kunskap om otillåten påverkan och välfärdsbrott	Deltar i utbildningsinsatser.	2025	Enhetschefer	Uppföljning i enlighet med Stockholms stads handlingsplan för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten på ALG och APT.
Ökad kunskap om att alla människor oavsett funktionsförmåga ska ges möjlighet att åtnjuta sina mänskliga rättigheter.	Stockholms stads program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning och programmet för mänskliga rättigheter ska implementeras.	2025	Enhetschefer	Uppföljning sker på ALG och APT.
Kompetens och användandet av välfärdstekniska hjälpmedel ökas.	Deltar i utbildningsinsatser.	2025	Enhetschefer	Individuella utvecklingsplaner för varje medarbetare.
Implementering av pedagogiska ramverket.	Deltar i utbildningsinsatser via utbildningsplattformen.	2025	Enhetschefer	Individuella utvecklingsplaner för varje medarbetare.
Behålla				
Låg personalomsättning	Ledarskap i enlighet med chefsprofil i Stockholms stad. Fortsatt arbete med Stockholms stads handlingsplan för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten.	2025	Avdelningschef	Uppföljning sker på statistik av personalomsättning.
Fortsatt arbete med yrkestitulatur inom LSS-verksamheter.	Deltar i utbildningsinsatser.	2025	Enhetschefer	Uppföljning sker genom statistik över antal stödassistenter.
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.	2025	Enhetschefer	Uppföljning sker genom medarbetarenkäten.
Rekrytera				

Kompetensbaserad rekrytering(KBR)	Vid rekrytering tillämpar man KBR.	2025	Enhetschefer	Uppföljning sker i VARBI.
Utöka antal Stödpedagoger	Rekrytering av stödpedagoger.	2025	Enhetschefer	Uppföljning sker i OLG.
Introducera				
Utveckla introduktion i avdelningens nya organisation	Introduktion på de olika nivåerna i organisationen.	2025	Enhetschefer	Uppföljning av individuella introduktionsplaner.

Avdelning Stadsutveckling

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Demografi och budget

Jämfört med förra årets befolkningsprognos har de prognostiserade antalet invånare i Farsta skrivits ner med drygt 3000 personer, motsvarande fyra procent, fram till år 2032. Detta är en effekt av den rådande konjunkturen där nyproduktionen av bostäder inte sker i samma takt som tidigare beräknats.

Det är framför allt antalet barn boende i Farsta stadsdelsområde som beräknas minska. Den prognostiserade utvecklingen varierar dock en hel del mellan olika områden. I Farsta strand beräknas antalet barn i åldern 6-15 år öka till 2032 medan en minskat barnantal prognostiseras för Hökarängen, Sköndal och Fagersjö.

För nämndens fritidsverksamhet medför detta ett behov av att vara dynamiska och anpassa, eller flytta verksamheten där den behövs som mest. Det ställer också krav på medarbetarna att vara flexibla och lösningsfokuserade.

Digital kompetens och utveckling

Medarbetarna och ledningen inom fritidsverksamheten behöver högre digital kompetens för att leva upp till de förväntningar som finns på medarbetare i staden, avseende exempelvis att hantera digitala scheman, kalendrar och inköp.

Fritidsverksamheten behöver därtill utveckla digitala arbetssätt. Digital kompetens behövs också för att kunna möta ungdomarna på ett bra sätt.

Fritidsverksamhetens kvalitet

Fritidsverksamheten behöver utveckla kvaliteten i den befintliga verksamheten för att kunna erbjuda en meningsfull fritid för barn och unga. Det handlar exempelvis om att öka antalet ledarledda aktiviteter som erbjuds vid fritidsverksamheterna och att utveckla arbetet med barn och ungas delaktighet. För fritidsverksamhetens ledning handlar det om att skapa en större tydlighet i vilka förväntningar som finns på fritidsledarrollen och se till att förväntansbilden kommuniceras till medarbetarna och att de får återkoppling på hur de lever upp till den.

Ett annat utvecklingsområde är att utveckla en större trygghet i yrkesrollen och stolthet i uppdraget som fritidsledare. Därtill kan förståelsen för medarbetares rättigheter och skyldigheter och det egna ansvaret i det större sammanhanget utvecklas inom fritidsverksamheten.

Kommunfullmäktige har under de senaste åren beslutat om både en fritidsgårds- och en parkleksstrategi. Dessa dokument behöver bli mer välkända bland medarbetare. Fritidsverksamhetens medarbetare ska delta i de kompetensutvecklingsinsatser som kulturförvaltningen initierar.

Parkdrift i egen regi

Under 2024 beslutade stadsdelsnämnden att parkdriften ska övergå till egen regi den 1 oktober 2026, när befintligt entreprenörsavtal går ut. Under 2025 ska en enhetschef som ska leda verksamheten rekryteras. Enhetschefen ska därefter, under våren 2026 rekrytera tio yrkesarbetare, varav sex park- och trädgårdsarbetare, en maskinförare, en hantverkare och två lagförmän. Detta kommer medföra ett behov av omfattande kompetensutveckling av såväl avdelningens befintliga medarbetare inom stadsmiljö i allt vad det kan medföra att sköta driften i egen regi istället för på entreprenad som de blivande medarbetarna.

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

Under 2024 har medarbetarna inom fritidsverksamheten deltagit i flera utbildningar som kulturförvaltningen har ordnat för fritidsledare. Enhetens samtliga medarbetare har också genomgått en utbildning i den våldsförebyggande metoden MVP Fritid. En av landskapsarkitekterna har också gått en naturvårdsutbildning. Enhetens nyanställda enhetschef går stadens utbildning ny som chef samt arbetsmiljöutbildning.

Under 2024 har:

- Samtliga medarbetare som arbetar på fritidsgård har gått Länsstyrelsens utbildning Fritid fri från våld, MVP
- Samtliga tillsvidareanställda medarbetare som jobbar på fritidsgård och parklek har tagit del av kulturförvaltningens utbildningar riktade till dessa målgrupper
- Nyanställda medarbetare har gått utbildning i föräldraskapsstöd
- Ny enhetschef har tagit del av utbildningarna *chef i staden* samt förvaltningens *arbetsmiljöutbildning*
- En av landskapsarkitekterna gått en utbildning i naturvårdskötsel

Vilken kompetens behöver verksamheten?

- Digital kompetens för att dels klara det dagliga arbetet och dels möta den digitala utvecklingen i samhället
- Kunskap om vad det innebär att vara fritidsledare och hur en kvalitativ fritidsverksamhet kan bedrivas
- Kunskap om medarbetares rättigheter och skyldigheter i anställningen

Aktivitetsplan avdelning Stadsutveckling

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Kompetensutveckling av befintliga medarbetare inom fritidsgård och parklek	Tvåårig fritidsledarutbildning på distans till de som behöver och har motivation	Löpande	Enhetschefer inom fritid	
Fritidsverksamhetens kvalitet och förväntningar på vad det innebär att vara fritidsledare	Fördjupad utbildning i vad det innebär att vara fritidsledare i Farsta och vilka förväntningar som finns kopplat till rollen	31 dec 2025	Enhetschefer inom fritid	
Digital kompetens för fritidsverksamhetens ledning	Fördjupad utbildning i medvind och onenote med mera	31 dec 2025	Enhetschefer inom fritid	
Behålla/rekrytera				
Enhetschef för parkdriften	Rekrytera, introducera och vid behov kompetens-utveckla ny enhetschef för parkdriften	30 juni 2025	Avdelningschef	
Enhetschef Farsta fritid inre	Rekrytera, introducera och vid behov kompetens-utveckla ny enhetschef för Farsta fritid inre	30 juni 2025	Avdelningschef	
Avsluta				
Pensionsavgång	Avslut och kompetens-överföring av enhetschef för Farsta fritid inre	30 juni 2025	Avdelningschef	

Avdelning äldreomsorg

Vilka förändringar/utmaningar står verksamheten inför?

En ökande äldre och åldrande befolkning

Enligt stadens officiella befolkningsprognos beräknas antalet personer som är 65 år och äldre att öka under de kommande åren.

Ett resultat av en åldrande befolkning är även att allt fler blir allt äldre och antalet multisjuka ökar. Detta medför krav på medarbetarnas grund-, specialist-, och spetskompetens om målgruppens diagnoser för att säkerställa personcentrerad vård och omsorg med säkerställd kvalitet.

Den ökande andelen äldre hos befolkningen kommer att ställa andra krav på äldreomsorgen inom områden som kompetensförsörjning och det förebyggande arbetet.

Äldreomsorgen står inför en utmaning att rekrytera och behålla personal samt att tillvarata personalens kompetens på ett så effektivt sätt som möjligt. För att möta behovet av ökad kompetensförsörjning inom äldreomsorgen kan differentiering av arbetsuppgifter vara en möjlig insats. Differentiering innebär att arbetet delas upp så att olika personalgrupper utför olika arbetsuppgifter.

Förändrade kompetenskrav

I samband med höjda kompetenskrav som infördes den 1 januari 2024 för äldreomsorgens baspersonal behöver kompetens inom förvaltningens enheter fortsatt säkerställas mot kravställd nivå. Andelen utbildade undersköterskor med skyddad yrkestitel ska öka. Kompetenskrav undersköterska för fast omsorgskontakt (tidigare kontaktperson) inom hemtjänsten ger i förlängningen en hemtjänst med enbart undersköterskor med skyddad yrkestitel.

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.

Förändrade behov av välfärdsteknik

Användandet av IT och välfärdsteknik inom äldreomsorgen ökar. Detta innebär ett ökat krav på kunskap och kompetens hos medarbetare. Chefer behöver aktivt följa den tekniska utvecklingen och inneha 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. 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.
- Legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal med specialistutbildning och eller spetskompetens inom relevanta områden i den kommunala hälso- och sjukvården.

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

- Språksatsning, språkutvecklande arbetsplats har fortsatt med utveckling av arbetssätt för språkombud och nätverk.
- Äldreomsorgslyftet, flera medarbetare har genomfört utbildning via äldreomsorgslyftet. Några medarbetare har under året blivit utbildade undersköterskor.
- Medarbetare har deltagit i utbildningsmoduler inom ESF-projektet ”Kompetensutveckling inom äldreomsorgen”.
- Två chefer har deltagit/erhållit chefsstödet inom ESF-projektet ”Kompetensutveckling inom äldreomsorgen”. Utvecklingsstöd inom områdena språk och social dokumentation.
- Palliativt förhållningssätt, ett fokusområde under året. Alla enheter har utbildade palliativa ombud som utbildats via PKC, Palliativt kunskapscentrum. Tre chefer har också genomfört ledarskapsutbildning inom palliativt förhållningssätt hos PKC.
- Äldreomsorgen har tagit emot studenter och flertalet ferieungdomar.
- Äldreomsorgens ledningsgrupp har diplomerats inom HBTQI.

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 legitimerad personal inom kommunal hälso- och sjukvård. Medarbetare har specialist- eller spetskompetens	Kartlägga befintlig kompetens och verksamhets behov. Medarbetare genomför utbildningar.	2025-12-31	Verksamhetschef HSL	Uppföljning: Enheternas VB Patientsäkerhetsberättelse, PB Kompetensutvecklingsplan – individuell- och enhetsnivå
Utveckla och stödja språkkompetens hos medarbetare.	Stärka förutsättningarna för språkkombuden inom avdelningens enheter. Utbilda språkkombudsutbildare	2025-12-31	Enhetschef	Uppföljning per tertial och VB.
Utveckla kompetensen inom psykisk ohälsa och beroendesjukdomar. Utbildade medarbetare.	Samtliga medarbetare genomför webb-utbildning Psy-E Bas Senior.	2025-12-31	Enhetschef	Uppföljning per tertial och VB
Utveckla kompetensen inom posttraumatiskt stressyndrom. Utbildade medarbetare enligt tidsplan.	Samtliga medarbetare: 1. Biståndshandläggare och äldreкуратор 2. Chefer och legitimerad personal HSL Baspersonal	2027-12-31 2025-12-31 2026-12-31 2027-12-31	Avdelningschef/Områdeschef/ Enhetschefer	Uppföljning i VB Kompetensutvecklingsplaner individuell- och enhetsnivå
Utveckla social dokumentation. Alla ombud är utbildade.	Säkerställa att utbildade ombud finns inom enheterna	2025-12-31	Enhetschef	Uppföljning i VB
Planerad reflektionstid. Genomförda reflektionstillfällen.	Planera och genomföra reflektion för lärande och utveckling.	2025-12-31	Områdeschef/Enhetschef	Uppföljning i tertial och VB.
Utveckla kompetens inom MR-frågor.	Genomföra kompetenshöjande	2025-12-31	Områdeschef/Enhetschef	Uppföljning i VB

Genomförda utbildningstillfällen	insatser inom MR-området.			
Behålla/rekrytera				
Följsamhet till avdelningens arbetsmiljöhandbok. Utbildade medarbetare i HLR.	Genomgång på APT. Utbilda av enhetschef utsedda medarbetare i HLR.	2025-12-31	Enhetschef	Årlig uppföljningsenkät till enhetschefer. Kompetensutvecklingsplaner individuell- och enhetsnivå.
Närvarande och synligt ledarskap Genomförda aktiviteter.	Avdelningens enhetschefer uppmantras att ta del av befintliga kompetensutveckling insatser, aktiviteter och stöd som finns i staden och inom förvaltningen.	2025-12-31	Avdelningschef/Om rådeschef/enhetschef	Uppföljning i medarbetarsamtal, ledningsgrupp och VB Kompetensutvecklingsplan - individuell
Tillvarata befintlig kompetens. Fasta ombudsroller.	Fördelar arbetsuppgifter och ansvarsområden efter kompetens. Kartlägga befintliga ombudsroller	Löpande 2025-12-31	Områdeschef/Enhetschef	Medarbetarsamtal Individuell kompetensförsörjningsplan Ledningsgrupp
Palliativt förhållningssätt Registrering i palliativa registret.	Utbildade ombud finns inom enheterna. Nätverk för ombudsrollen. Utveckla användandet av palliativa registret. Ta del av Palliativt kunskapscentrums utbud av kunskapshöjande insatser.	2025-12-31	Enhetschef	Uppföljning i VB Uppföljning i PB
Utbildade medarbetare inom demens. Stjärnmärkta eller Silvia certifierade enheter. Registreringar i BPSD-registret	Alla medarbetare genomför utbildning Demens ABC. Användning av BPSD-register Utbilda BPSD-administratörer	2026-12-31	Områdeschef, Enhetschef, verksamhetschef HSL	Uppföljning i VB Uppföljning i PB
Följsamhet till avdelningens arbetsmiljöhandbok. Utbildade medarbetare i HLR.	Genomgång på APT. Utbilda av enhetschef utsedda medarbetare i HLR.	2025-12-31	Enhetschef	Årlig uppföljningsenkät till enhetschefer. Kompetensutvecklingsplaner individuell- och enhetsnivå.
Attrahera				
Friskfaktorer Sjukfrånvaro AMI medarbetarenkät IA-registreringar	Friskvårdsbidraget Arbetsmiljöron Reflektionstid APT	Löpande	Avdelningschef, Områdeschef, Enhetschef, gruppleddare, skyddsombud	Medarbetarsamtal Medarbetarenkät Kompetensutvecklingsplan Uppföljning av IA
Yrkes- och områdesstolthet	Positiv feedback Närvarande ledarskap Tydliga kompetenskrav Företräda och representera äldreomsorgen	Löpande	Enhetschef Medarbetare Avdelningschef Stab	Medarbetarsamtal Medarbetarenkäten
Skapa intresse för äldreomsorg Mottagna studenter och ferieungdomar. Genomförd handledarutbildning	Ta emot studenter och ferieungdomar Handledarutbildning	Löpande	Avdelningschef, Områdeschef, Enhetschef	Uppföljning per tertial och i VB. Kompetensutvecklingsplan (enhetsnivå och individuellnivå)

Rekrytera				
Kompetensbaserad rekrytering	Kompetensinventering inom enheterna.	2025-12-31	Avdelningschef, Områdeschef, Enhetschef	Uppföljning i samband med VB
Introducera				
Säkerställa att ny rekryterade medarbetare får information, kännedom om och utbildning inom för enheten relevanta områden.	<p>Följ checklista för introduktion.</p> <p>Genomföra relevanta utbildningar för kvaliteten inom omvårdnaden.</p> <p>Undersöka möjligheterna till framtagande av en gemensam årlig introduktion för semestervikarier.</p>	2025-12-31	<p>Enhetschef, introduktionsansvarig</p> <p>Samtliga medarbetare ansvarar själva och ges förutsättningar för att genomföra utbildningarna.</p> <p>Verksamhetskontroller, dietist, MAS och MAR.</p>	Uppföljning enligt rutin för introduktion och i medarbetarsamtal.