

Bilaga

# Kompetensförsörjningsplan

Hägersten-Älvsjö  
stadsdelsförvaltning 2021-2023

## Innehållsförteckning

<b>Strategisk kompetensförsörjning</b> .....	<b>3</b>
Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning .....	3
Förvaltningens gemensamma utmaningar .....	4
<b>3 Avdelningen för förskola</b> .....	<b>6</b>
Utveckla och behålla .....	6
Attrahera och rekrytera .....	7
<b>4 Avdelningen för social omsorg</b> .....	<b>8</b>
Uppgifter .....	8
Så förändras målgruppernas behov .....	9
Framtida arbetsuppgifter och arbetssätt .....	9
Framtida kompetensbehov .....	10
Successionsplanering .....	11
<b>5 Avdelningen för äldreomsorg</b> .....	<b>12</b>
Uppgifter .....	12
Äldres behov .....	12
Utveckla .....	12
Behålla och rekrytera .....	13
Attrahera .....	14
Introduktion och avslut .....	15
Successionsplanering .....	15
<b>6 Avdelning för Samhällsplanering och intern service</b> .....	<b>16</b>
Uppgifter .....	16
Utveckla och behålla .....	16
Attrahera och rekrytera .....	16
<b>7 Avdelningen för Ekonomi och upphandling</b> .....	<b>16</b>
Uppgifter .....	16
Utveckla och behålla .....	16
Attrahera och rekrytera .....	16
<b>8 Avdelningen för HR och kommunikation</b> .....	<b>17</b>
Uppgifter .....	17
Utveckla och behålla .....	17
Attrahera och rekrytera .....	17



## **Strategisk kompetensförsörjning**

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att kartlägga nuläget, identifiera och ge en samlad bild av Hägersten-Älvsjös framtida behov på 3-5 års sikt. Den utgör ett stöd i verksamheternas arbete med att årligen säkerställa att Hägersten-Älvsjö har rätt kompetens, på kort och på lång sikt, för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar samt att vara en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö.

Arbetet med kompetensförsörjningen är ständigt pågående för att säkerställa hög kvalitet i verksamheterna. Det arbetet fortsätter i den relativt nya förvaltningen att utvecklas och fördjupas på ett strukturerat vis baserat på stadens kompetensförsörjningsmodell Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta.

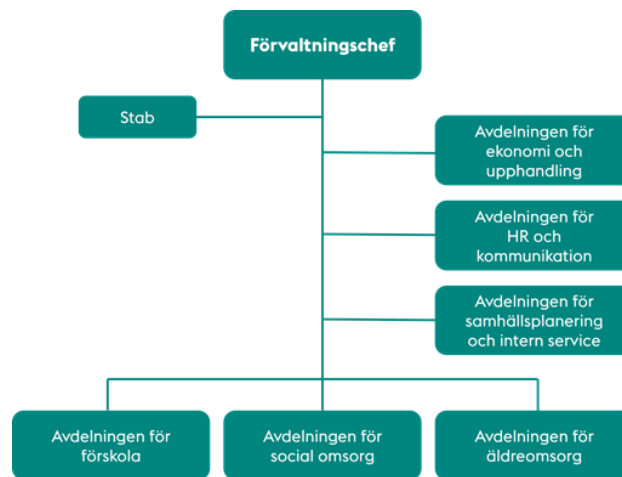
Utifrån tidigare 3-åriga kompetensförsörjningsplaner från de två sammanslagna förvaltningarna och stadens inriktning i budget har en förnyad strategisk kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt arbetats fram på respektive avdelning inom förvaltningen.

## **Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning**

Stadsdelsområdet har genom sammanslagningen blivit större och det bor ca 125 000 invånare i de 17 stadsdelarna. Stadsdelsområdet fortsätter att ha en hög befolkningsökning genom inflyttning i nya bostäder och pågående generationsskifte vilket ökar kraven på och nyttjandet av den offentliga servicen. Det är befolkning inom grupperna äldre över 65 år och de yngsta, dvs förskolebarn och skolbarn, som ökar allra mest och har störst påverkan på verksamheterna genom volymförändringar. Det är också ett ökande antal människor som dagpendlar till arbetsplatser och skolor som ligger i Hägersten-Älvsjö, vilket ställer krav på väl fungerande och trygga utemiljöer.

Verksamheternas uppdrag är vitt skilda och behovet av kompetens skiljer sig i såväl bredd och djup som i volym. Det kortsiktiga behovet påverkas i högre grad av snabba förändringar i omvärlden. Att ha en förmåga att plocka upp signaler kring uppkomna behov av anpassning och omställning är nödvändig för alla verksamheter i förvaltningen.

I Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning arbetar ca 3500 personer i verksamheterna förskola, social omsorg, äldreomsorg, samhällsplanering och administrativa stödfunktioner.



### Förvaltningens gemensamma utmaningar

Förvaltningen ska arbeta strukturerat för att trygga kompetensförsörjningen, fortsätta utveckla medarbetare och chefer i sina uppdrag samt stärka arbetsgivarvarumärket både internt och externt. Gemensamma utmaningar som berör samtliga verksamheter har identifierats inom områdena:

#### *Utveckla och behålla*

- säkerställa kompetensen inom chefs- och ledarskap
- arbeta med utvecklande insatser för att sänka sjuktalet
- höja den generella kompetensen om systematiskt arbetsmiljöarbete
- stödja utvecklingsbehovet till följd av digitaliseringen

#### *Attrahera och rekrytera*

- öka kunskapen om kvalitetshöjande arbetssätt inom rekrytering utifrån stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess
- ta fram och synliggöra karriärvägar

#### *Avsluta*

- arbeta strukturerat med successionsplanering för chefsbefattningar och nyckelbefattningar
- förbättra arbetet med avslut, te x genom avslutssamtal



### **3 Avdelningen för förskola**

#### **Långsiktig och systematisk kompetensförsörjning**

Hägersten-Älvsjö har den största kommunala förskoleverksamheten i staden, räknat utifrån hur antal inskrivna barn och medarbetare. Nybyggnationen inom stadsdelen fortsätter och behovet av förskolor och utbildade medarbetare kvarstår. Bristen på förskollärare i hela Stockholmsregionen är stor och påverkar möjligheten till rekrytering.

Förvaltningen arbetar systematiskt och långsiktigt för kompetensförsörjning för att erbjuda en stimulerande arbetsmiljö och vara en attraktiv arbetsplats. De huvudsakliga insatserna planeras inom områden som samverkan med lärosätena kring praktikperioder, hur verksamheterna tar emot nyexaminerade förskollärare och nya medarbetare generellt samt hur verksamheten möjliggör kompetensutveckling och karriärmöjligheter.

#### **Utveckla och behålla**

##### **Barnskötare studerar till förskollärare**

Genom stadens försorg erbjuds barnskötare möjlighet att fortbilda sig till förskollärare på arbetstid en dag per vecka. Förskolorna får ersättning för att kunna anställa vikarier under studiedagen. Förskoleavdelningen kommer fortsatt att uppmuntra till fortbildning för barnskötare till förskollärare.

##### **Ledarskapsutveckling**

Ledarskapsutveckling för chefer och förskollärare är prioriterat. Blivande chefer uppmuntras söka stadens chefsförberedande program, alla chefer ska ha rektorsutbildningen. Kontinuerligt och systematiskt kartläggs behovet av stöd för ledarskapet och vilka potentiella ledare som finns i organisationen för att matcha insatser och utbildning.

##### **Kompetensutveckling utifrån identifierade verksamhets**

###### **behov**

Varje förskolechef ansvarar för kompetensutveckling på sin enhet, såväl individuella utvecklingsbehov hos medarbetare som gemensamt identifierade utvecklingsområden. Exempelvis

kompletterande grundutbildning med språkstöd för barnskötare, bedömningskompetens i WKI, webbaserad kvalitetsindikator. Medarbetarnas kompetens om digitala verktyg som stöd för barns lärande är ytterligare gemensamma och identifierade utvecklingsområden som aktualiserats i samband med införandet av skolplattformen.

### **Stadsgemensamma utbildningssatsningar**

Utöver stadsdelens egna satsningar, tar förskolans medarbetare del i de utbildningar som utbildningsförvaltning och staden centralt anordnar.

### **Attrahera och rekrytera**

Studenter erbjuds praktik med utbildade handledare. En del av förskollärarytbildningen är så kallad VFU, verksamhetsförlagd undervisning. VFU är en viktig rekryteringsväg och arbetet med att utveckla gemensamma strukturer för arbetet med VFU fortsätter. Förskolor tar redan idag emot ett stort antal studenter men har beredskap för att ta emot än fler. Stadsdelsnämnden kommer att göra en kartläggning av antalet handledare för att utreda om ytterligare satsningar på handledarutbildning behöver planeras. Även APL, arbetsplatsförlagt lärande för blivande barnskötare är en viktig rekryteringsbas varför samarbetet med Midsommarkransens gymnasium kring grundutbildning för barnskötare fortsätter.

Mentorskap för nyexaminerade förskollärare samt introduktion för nyanställda är centrala områden för en attraktiv arbetsplats. Förskoleavdelningen har en organisation för mentorskap för nyexaminerade förskollärare. Stadens program för introduktion av nyanställda implementeras och kompletteras med en del som är specifik för Hägersten-Liljeholmens medarbetare inom förskola.



## 4 Avdelningen för social omsorg

### Uppgifter

Avdelningen för social omsorg ansvarar för ledning, styrning och utveckling av myndighetsutövning och utförarverksamhet inom verksamhetsområdena individ- och familjeomsorg, stöd och service för personer med funktionsnedsättning samt öppen fritidsverksamhet för barn och unga. Uppdraget är att tillhandahålla myndighetsutövning, insatser samt stöd och service som är rättssäker, kunskapsbaserad och av god kvalitet.

Avdelningen för social omsorg bedriver verksamhet inom 24 olika verksamhetsgrenar. Dessa är:

- Barn- och unga myndighet
- Barn- och unga öppenvård
- Öppet familjestöd
- Missbruk myndighet
- Missbruk öppenvård
- Soc. psyk myndighet
- Soc. psyk sysselsättning
- Soc. psyk träfflokal
- Soc. psyk boenden
- Soc. psyk boendestöd
- Handläggning och insatser till ensamkommande flyktingbarn
- Familjerätt för region sydväst
- Ekonomiskt bistånd
- Budget- och skuldrådgivning
- Arbetsmarknad
- Samhällsvägledning
- LSS myndighet
- LSS boenden
- LSS daglig verksamhet
- Personlig assistans, ledsagning och avlösning
- Fritidsgårdar
- Parklekar
- Ungdomsmottagning
- Fältverksamhet

Avdelningen är organiserad i 10 enheter och leds av en avdelningschef med stöd av en stabsfunktion. Enheterna leds av en eller två enhetschefer. På sex enheter finns biträdande enhetschefer som har personalansvar för medarbetarna i sina arbetsgrupper/verksamheter. Den största gruppen medarbetare är vårdare vid utförarverksamheter. Inom myndighetsutövningen arbetar socialsekreterare, biståndshandläggare och administratörer.

En förutsättning för verksamheternas kvalitetsutveckling är säkerställandet av stabila arbetsgrupper med kompetenta och engagerade medarbetare och ledare. Det är en stor utmaning att rekrytera, introducera och kompetensutveckla samt behålla utbildade och erfarna medarbetare i yrkeskategorierna socialsekreterare, biståndshandläggare och vårdare. I detta arbete är stadens handlingsplan för att förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation ett viktigt instrument. Avdelningen fortsätter att implementera den reviderade handlingsplanen under 2021.

### **Så förändras målgruppernas behov**

Befolkningsprognosen visar på att antalet barn och ungdomar ökar i stadsdelsområdet under de kommande åren. Ökningen gäller främst skolbarn. Detta innebär en fortsatt ökning av antalet orosanmälningar och efterfrågan av insatser för barn och ungdomar. Samtidigt har stadsdelsområdet under de senaste åren fått en allt mer socioekonomiskt välmående befolkning med värden för hälsa, utbildning och förvärvsfrekvens som närmar sig innerstadens. Detta kan tala för att behovet av insatser från individ- och familjeomsorgen inte ökar i samma takt som befolkningstillväxten. Under de gångna åren har fler personer med funktionsnedsättning, både barn och vuxna efterfrågat insatser. Det är troligt att denna tendens kommer att hålla i sig dels beroende på den generella befolkningstillväxten men också utifrån inriktningen på den nybyggnation av bostäder som sker i stadsdelsområdet och på utbyggnaden av LSS-bostäder. Fler personer, både barn och vuxna utreds och bedöms ha neuropsykiatriska diagnoser som ger rätt till insatser. Under de gångna åren har de vuxna missbrukare som söker insatser i allt större utsträckning varit samsjukliga i någon typ av psykisk ohälsa eller neuropsykiatrisk problematik och allt fler har varit hemlösa. Förvaltningen bedömer att denna utveckling kommer att fortgå även under de kommande åren. Detta innebär att efterfrågan på boende och boendestöd samt insatser från Case manager (CM) kommer att öka. Inom socialpsykiatrin finns i dag en åldrande målgrupp. De yngre som söker insatser har andra behov och önskemål. De verksamheter som erbjuder insatser till målgruppen fortsätter att anpassa innehåll och arbetssätt så att de attraherar den yngre målgruppen och därmed måste även kompetens och bemötande utvecklas.

### **Framtida arbetsuppgifter och arbetssätt**

De arbetsuppgifter som bedöms öka är:

- Samverkan mellan socialtjänst, polis, skola/ förskola, fältverksamhet m.fl. kring det uppsökande och förebyggande arbetet samt tidiga insatser

- Samverkan mellan stadsdelsförvaltningen och Region Stockholm
- Intern samverkan utifrån att fler individer och familjer befinner sig i svåra komplexa sociala situationer
- Samverkan med civilsamhälle och näringsliv rörande vägen till arbete och försörjning
- Användning av digitala hjälpmedel och annan välfärdsteknologi till stöd för brukare och klienter gällande kommunikation, egenmakt och delaktighet i samhället
- Digitala arbetssätt som förenklar arbetet och minskar arbetstiden som läggs på administrativa uppgifter
- Rådgivning och effektiva insatser riktade mot hemlöshet
- Evidensbaserade metoder och uppföljning
- Stödande, coachande, närvarande ledarskap

### **Framtida kompetensbehov**

De befattningar där det under de kommande åren troligen kommer att finnas rekryteringsbehov är främst vårdare och stödpedagoger. Socialpsykiatrins boendestöd kommer på sikt att ha pensionsavgångar som omfattar 33 % av den befintliga personalgruppen. Det har tidigare varit mycket svårt att rekrytera socialsekreterare och biståndshandläggare med erfarenhet. Under de senaste åren har denna bild ändrats; det är fler meriterade sökande till utlysta tjänster. Detta beror troligen på att färre socionomer anställs av bemanningsföretagen.

I stadens budget för 2021 framträder en stark betoning av uppsökande och förebyggande socialt arbete samt tidiga insatser och det är tänkbart att detta kommer att leda till ökat behov av kompetens kring dessa arbetssätt. Inriktningen att erbjuda evidensbaserade metoder i det sociala arbetet medför ökat behov av medarbetare med kompetens inom sådana specifika metoder. Att använda digital teknik inom vård och omsorg för att stärka brukarens kommunikation, egenmakt och delaktighet i samhället kräver kompetensutveckling för dessa personalgrupper. Staden verkar för att handläggning av rutinmässiga ärenden ska automatiseras. Detta kommer att innebära att handläggartid frigörs och i stället riktas mot motivations- och förändringsarbetet. Detta kräver troligen kompetensutveckling i samtalsmetoder som syftar till att skapa motivation och förändring. Hemlöshet, psykisk ohälsa och neuropsykiatriska störningar hos vuxna missbrukare skapar en efterfrågan på kompetens på effektiva och kunskapsbaserade metoder för att ge ett varaktigt eget boende, bemötande av personer

med psykisk ohälsa och Case Managers. Metodutveckling, uppföljning och effektiv administration inom enheterna kväver kompetenta stödfunktioner i form av biträdande enhetschefer och administratörer med stort verksamhetskunnande.

### **Successionsplanering**

Verksamheten har för avsikt att arbeta mer långsiktigt med successionsplanering. Flera verksamheter tar emot ferieungdomar och praktikanter från gymnasieskola och Komvux (APL) för att attrahera fler att söka sig till yrken i socialtjänsten. Detta gäller även personer med arbetsmarknadsinsatser, extrajobbare och ungdomsjobbare som erbjuds möjlighet att prova arbete i verksamheterna. VFU-mottagandet ska fortsätta som ett led i arbetet med Attraktiv arbetsgivare.

Karriärvägar för befintliga medarbetare inom avdelningen för social omsorg behöver tydliggöras. Vårdare som har grundläggande utbildning uppmuntras till att vidareutbilda sig till stödpedagoger. Medarbetare som tar emot studenter kompetensutvecklas genom att genomföra handledarutbildning. Medarbetare i olika verksamheter erbjuds möjlighet till särskilt ansvar inom vissa områden exempelvis mentorskap för nyanställd och kontaktperson i samverkan. Socialsekreterare och biståndshandläggare med särskilt intresse för verksamhetsfrågor knutna till kvalitetsutveckling uppmuntras till deltagande i det lokala kompetens- och utvecklingsforumet (LKUF) inom socialtjänstens myndighetsutövning som infördes under 2018 som ett steg på vägen tillsammans med övriga aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen.

## 5 Avdelningen för äldreomsorg

### Uppgifter

Avdelningen för äldreomsorg ansvarar bland annat för:

- Ledning av äldreomsorgen och den kommunala hälso- och sjukvården för personer över 65 år.
- Biståndsbedömning.
- Särskilt boende för äldre samt hemtjänst och dagverksamhet.
- Förebyggande arbetet för äldre.

### Äldres behov

Äldreomsorgen står inför stora utmaningar framöver utifrån den demografiska befolkningsutvecklingen med allt fler äldre. Gruppen äldres olika och särskilda behov ställer krav på en välutbildad och erfaren personal med kunskap inom demens, psykisk ohälsa, våld i nära relation, genus och HBTQ- frågor, samt bemötande och stöd till anhöriga. Äldreomsorgen ska vara ledande i kompetens inom demenssjukdomar och geriatrik.

Många äldre vill bo kvar hemma så länge som möjligt vilket också ställer ökade krav på en profilerad hemtjänst, som är professionell, kompetent och flexibel. Den kommunala hemtjänsten har redan en specialiserad demensgrupp. Nästa steg är att profilera hemtjänsten till äldre med psykisk ohälsa/och eller missbruk. De äldre multisjukas behov innebär ett ökat och utvecklat behov av samarbete mellan äldreomsorgen och Region Stockholm, såsom slutenvården, primärvården och primärvårdsrehabiliteringen.

Äldre som är hemlösa eller riskerar att hamna i hemlöshet, är en målgrupp som behöver uppmärksammas och där samverkan inom förvaltningen är en viktig del och därmed behöver samverkan fortsätta att utvecklas.

### Utveckla

Äldreomsorgens målsättning är att all omvårdnadspersonal ska vara utbildad och att det ska finnas tydliga karriärvägar för medarbetarna. Kunskap och flexibilitet behövs hos medarbetarna för att kunna möta de äldres individuella behov och önskemål. Satsningar görs för ökad kompetens och spetskompetens inom äldreomsorgens prioriterade kompetensområden; demenssjukdomar, geriatrik och språkkunskaper. Några exempel på satsningar som genomförs är: Webbutbildningar och föreläsningar för alla medarbetare om demens och psykisk ohälsa. Spetskompetens i

demens för medarbetare inom äldreomsorgen genom Silviadiplomering. Medarbetarna erbjuds stadens undersköterskeutbildning som finns i fem steg i äldreförvaltningens regi. Det ska vara möjligt att utbilda sig till specialist undersköterskas samt för HSL-personal att få geriatrisk specialist kompetens.

Biståndshandläggarna deltar också i riktade utbildningar för yrkesrollen som genomförs i äldreförvaltningens regi. Ett utvecklingsarbete för omvårdnadspersonal är att avsätta reflektionstid för lärande och utvecklande i arbetet för äldre.

Ett viktigt utvecklingsområde är att öka och säkerställa medarbetarnas språkkunskaper i svenska. Att ha goda kunskaper i svenska språket säkerställer ett professionellt utövande av sin yrkesroll. Att även ta tillvara på andra språk för att uppfylla målsättningen att äldre ska få möjlighet till omsorg på sitt språk. Utbildningsinsatser erbjuds extern som internt.

Ett annat utvecklingsområde för ökad kompetens är att använda digital teknik. Digitala hjälpmedel kan bidra till ökad trygghet, självständighet och därmed en ökad livskvalitet för den äldre. Målet är att medarbetarna ska kunna använda digital teknik som stödjer den äldre i det dagliga arbetet.

Fortsatt behov av kompetensutveckling inom dokumentation finns, både inom SoL och HSL, samt att arbeta i olika system vilket innebär behov av kontinuerlig kompetensutveckling i hanteringen av dessa.

Inom förebyggande arbetet behövs kompetenssatsningar för att öka kompetensen kring äldres fysiologi, för att skapa bättre åldersanpassade aktiviteter.

### **Behålla och rekrytera**

Alla medarbetarna ska ges möjlighet till vidareutveckling för att kunna bygga vidare på sin grundkompetens. För att ta tillvara och lyfta medarbetarnas kompetens och utveckla omvårdnadsyrket utbildas ombud med särskild kompetens inom äldreomsorgens prioriterade områden. Det finns t.ex. demensombud, språkombud, palliativa ombud, måltidsombud/kostombud, hygienombud, anhörigombud och aktivitetsombud samt handledare för dokumentation. Äldreomsorgens ombud erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling och inbjuds till nätverksträffar.

Äldreomsorgen samarbetar bland annat med Palliativt kompetenscentrum (PKC) för utbildning av palliativa ombud och fortlöpande kompetensutveckling för vård i livets slut. Svårigheter finns att rekrytera sjuksköterskor med erfarenhet av äldreomsorg samt i viss mån arbetsterapeuter, fysioterapeuter/sjukgymnaster och utbildad omvårdnadspersonal. Viktiga insatser är att stärka den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen i sin yrkesroll, erbjuda spetskompetens, handledarutbildning och karriärmöjligheter. Även omvårdnadspersonal ska erbjudas möjligheten till att vidareutbilda sig till undersköterska, specialistundersköterska.

Äldrenämnden har utformat ett handlingsprogram för den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen, i syfte att underlätta nyrekrytering och minska personalomsättningen inom gruppen. Introduktions utbildning för nya sjuksköterskor erbjuds. Arbetet utifrån handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare fortgår. Samverkan finns med högskolor angående möjligheter att ta emot praktikanter i legitimationsyrken och till biståndshandläggaryrket. Samarbetet med universitet och högskolor ska fortgå och utvecklas. Äldreomsorgens medarbetare ska erbjudas en bra arbetsmiljö, goda arbetsförhållanden och en bra arbetssituation. Medarbetarna ska få stöd och hjälp i sitt arbete samt delta i organiserad/schemalagd friskvård under arbetstid. Inom äldreomsorgen finns mycket kompetens som vi måste bli bättre på att ta tillvara och använda oss av. t.ex. kan den kompetens som sjukgymnast/fysioterapeut, arbetsterapeut, hälsopedagog och dietist har användas i friskvårdsarbetet.

### **Äldreomsorgens chefer**

Äldreomsorgens chefer och ledare har en viktig roll i arbetet för en god arbetsmiljö. Ledarskapet handlar om att vara närvarande, handlingskraftig och präglas av kommunikation, tillit, mod och förändringsledning. Arbetsmiljön gynnas av en öppen och tillåtande kultur där medarbetares idéer och kunskaper tas tillvara för verksamhetsförbättringar. Ett obligatoriskt introduktions- och traineeprogram för enhetschefer ska utvecklas för att locka morgondagens ledare.

### **Attrahera**

Varumärke - att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare. Sprida en positiv bild av äldreomsorgen, att äldreomsorgen är ett framtidsyrke, en modern verksamhet och ett intressant och spännande yrke.

Äldreomsorgen vill gärna ha fler sökande till tjänster och ta emot fler praktikanter, elever, studenter och sommarvikarier. Mer marknadsföring mot gymnasieskolor.

Viktiga insatser är att lyfta fram och sprida information om äldreomsorgen t.ex. genom lokalpressen, föreningar och i kontakter med civilsamhället. "Visa upp sig", genom att delta på arbetsmässor, kvalitetsmässor och vid olika lokala arrangemang. Uppmuntra verksamheter att delta i stadens kvalitetsutmärkelse.

### **Introduktion och avslut**

Alla medarbetare som börjar sin anställning ska få en bra och samordnad introduktion på förvaltningsnivå, avdelningsnivå och enhetsnivå. Vid avslut ska alla medarbetare få ett bra avslutssamtal, i första hand med sin närmaste chef. Det är angeläget att medarbetarens kunskaper, erfarenheter och synpunkter tas tillvara. Dels för att föra vidare medarbetarens kunskaper till den som tar vid men även att medarbetarna ska få med sig en positiv bild av sin anställningstid och genom det kunna bli goda ambassadörer för äldreomsorgen.

### **Successionsplanering**

Det finns ett antal nyckelfunktioner såsom enhetschefer, bitr. enhetschefer, sjuksköterskor arbetsterapeuter, sjukgymnaster/fysioterapeuter och biståndshandläggare som äldreomsorgen särskilt vill lyfta fram. Vid avgångar kan bemanningstjänster och konsulter anlitas under kortare perioder men är ingen hållbar lösning på långsikt. Verksamheten har därför för avsikt att arbeta mer långsiktigt med successionsplaneringen.



## **6 Avdelning för Samhällsplanering och intern service**

### **Uppgifter**

Avdelningen ansvarar för lokalförsörjning, stadsmiljöfrågor, parkskötsel, IT, telefoni, innovation, trygghets-, säkerhets- och preventionsfrågor, medborgarkontor, samt kontorsservice.

### **Utveckla och behålla**

Behovet av kompetensutveckling följs noga inom respektive område inom avdelningen. Avdelningens medarbetare har en bredd av olika arbetsuppgifter och därmed ett väldigt spritt behov av utveckling. Fokus läggs på fortlöpande kompetensutveckling för de olika yrkeskategorierna.

### **Attrahera och rekrytera**

Avdelningen har som målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare och sträva efter hög delaktighet och höga resultat i medarbetarenkäten. Det innebär bland annat ett ledarskap som är inkluderande och tillitsbaserat. Inom avdelningen finns olika specialistområden inom svårrekryterade yrkeskategorier. Viktigt är att utveckla avdelningens arbetssätt och metoder för att kunna attrahera och rekrytera rätt kompetens.

## **7 Avdelningen för Ekonomi och upphandling**

### **Uppgifter**

Avdelningen ansvarar för ekonomi, upphandling, intern kontroll, samordning av sociala system, lönekontroller och viss verksamhetsuppföljning.

### **Utveckla och behålla**

Avdelningens medarbetare har en bredd av olika arbetsuppgifter och därmed ett väldigt spritt behov av utveckling. Fokus läggs på fortlöpande kompetensutveckling för de olika yrkeskategorierna. Vidare planläggs för hur det täcks upp vid frånvaro för medarbetare i ensamroller.

### **Attrahera och rekrytera**

Avdelningen har som målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare och sträva efter hög delaktighet och höga resultat i medarbetarenkäten. Det innebär bland annat en hög delaktighet och ett ledarskap som är inkluderande och tillitsbaserat.”

## **8 Avdelningen för HR och kommunikation**

### **Uppgifter**

Avdelningen ansvarar för stöd och service inom HR, kommunikation samt registratur och nämndkansli. Inom HR-området ges stöd till chefer inom bl.a. områdena arbetsrätt, rehabilitering, kompetensförsörjning, arbetsmiljö och lönebildning. Inom området kommunikation ges stöd till chefer och verksamheter bl.a. genom att skapa förutsättningar och strukturer att kommunicera med verksamhetens målgrupper samt att bistå i planering, samordning, genomförande och uppföljning av kommunikationsinsatser. Registratur och nämndkansli ansvarar för nämndadministrationen och sociala delegationen, arkiv samt registratur.

### **Utveckla och behålla**

Inom avdelningen finns många medarbetare med specialistkompetens. Viktigt är att fortsätta kunna utvecklas inom respektive område och dela med sig av kunskap för att minska sårbarheten och stärka den generella kunskapen. Fokus kommer att vara på utveckling av digitala möjligheter till att sprida kunskap, både inom avdelningen, men även utanför avdelningen, för att ha framgångsrika arbetssätt och metoder för goda utvecklingsmöjligheter.

### **Attrahera och rekrytera**

Fokus för avdelningen kommer vara att ha tydliga strukturer för arbetssätt och metoder för att ge goda möjligheter till en hög kompetens kopplat till specialistområde. En hög delaktighet och medvetenhet om uppsatta mål samt ett gott arbetsklimat bidrar till att avdelningen blir en del av förvaltningen och staden som attraktiv arbetsgivare.