

Bilaga VP 2024

Strategisk Kompetensförsörjningsplan

Hägersten-Älvsjö
Stadsdelsförvaltning
2024-2026

Innehållsförteckning

Strategisk kompetensförsörjning	3
Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning	3
Stadsdelsförvaltningens organisation 2024	3
1. Förvaltningens gemensamma utmaningar	4
<i>Utveckla och behålla</i>	4
<i>Attrahera och rekrytera</i>	5
<i>Avsluta</i>	5
2. Chefsförsörjning	5
3. Bakgrundsfakta och personalstatistik för Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning	5
<i>Totalt antal anställda</i>	5
<i>Åldersstruktur</i>	6
<i>AMI 2023</i>	6
<i>Sjukfrånvaro</i>	7
<i>Heltid/Deltid</i>	8
<i>Personalomsättning per 2023-10</i>	8
<i>Indikator arbetade timmar</i>	9
<i>Rekryteringsstatistik</i>	9
<i>Fördelning av rekryteringsärenden per avdelning</i>	9
3. Avdelningen för förskola	11
Uppgifter	11
<i>Utveckla och behålla</i>	11
<i>Attrahera och rekrytera</i>	12
<i>Avsluta</i>	12
4. Avdelningen för individ- och familjeomsorg inkl. Ung fritid	13
Uppgifter	13
Nulägesbild och kompetensbehov	13
Framtida kompetensbehov.....	14
<i>Utveckla och behålla</i>	14
<i>Attrahera och rekrytera</i>	15
<i>Avsluta</i>	15
5 Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri	15
Uppgifter	15

Nulägesbild och kompetensbehov	16
Framtida kompetensbehov.....	16
Utveckla och behålla	17
Attrahera och rekrytera	17
Avsluta.....	18
6. Avdelningen för äldreomsorg	18
Uppgifter.....	18
<i>Nulägesanalys och kompetensbehov</i>	<i>18</i>
<i>Framtida kompetensbehov.....</i>	<i>19</i>
Utveckla och behålla	19
Attrahera och rekrytera	20
Avsluta.....	20
7. Avdelningen för samhällsplanering och intern service	21
Uppgifter.....	21
Utveckla och behålla	21
Attrahera och rekrytera	21
Avsluta.....	21
8. Stödfunktioner	22
Uppgifter.....	22
Utveckla och behålla	22
Attrahera och rekrytera	22
Avsluta.....	23
Successionsplanering	Fel! Bokmärket är inte definierat.

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 och fördjupas på ett strukturerat vis baserat på stadens kompetensförsörjningsmodell Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta.

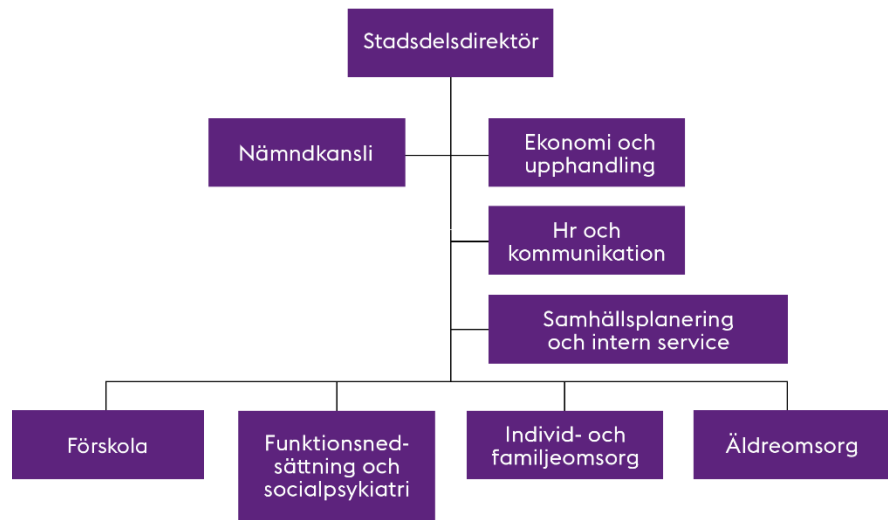
Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning

I stadsdelsområdet ingår 17 stadsdelar, Aspudden, Fruängen, Gröndal, Herrängen, Hägersten, Hägerstensåsen, Liseberg, Liljeholmen, Långbro, Långsjö, Midsommarkransen, Mälarhöjden, Solberga, Västberga, Västertorp, Älvsjö och Örby slott. Idag bor det ca 130 000 personer i stadsdelsområdet, men befolkningen ökar snabbt. Det planeras och byggs nya bostäder, arbetsplatser och skolor.

Stadsdelsförvaltningens organisation 2024

Hägersten-Älvsjös stadsdelsförvaltning leds av stadsdelsdirektör Lee Orberson och förvaltningens ledningsgrupp. Direktören, tillsammans med avdelningscheferna utgör förvaltningsledningen. Avdelningscheferna är direkt underställda stadsdelsdirektören och är ansvariga för verksamhet och budget inom respektive verksamhetsområde samt för uppföljning av dessa.

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.



1. 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 hos chefer genom fortsatt ledarskapsutveckling
- arbeta med utvecklande insatser för att sänka sjuktalen bl. a. genom tätare uppföljning på enhetsnivå och genom att arbeta med friskfaktorer
- stödja kompetensutveckling för att skapa förutsättningar för digitalisering och innovation
- fortsätta implementera stadens kvalitetsprogram
- genom insatser och uppföljning på enhetsnivå öka Aktivt medskapandeindex (AMI)
- ta fram material för att arbeta med utveckling av medarbetarskap på individ- och gruppnivå
- analysarbete inför implementering av ny chefsstruktur i staden
- konceptet ”Skugga en kollega” introduceras i förvaltningen

Attrahera och rekrytera

- öka kunskapen om kvalitetshöjande arbetssätt inom rekrytering utifrån stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess
- ta fram och synliggöra karriärvägar
- förstärka arbetet med att lyfta fram arbetsgivarvarumärket

Avsluta

- förbättra arbetet med avslut av anställning

2. Chefsförsörjning

Förvaltningens chefer ska arbeta och leda enligt stadens nya chefsprofil vilket innebär ett stödjande, coachande och närvarande ledarskap. Ledarskapet handlar även om att vara kommunikativ och handlingskraftig och ska även präglas av tillit, mod och förändringsledning.

Chefer har en viktig roll i arbetet för en god arbetsmiljö. En miljö som gynnas av en öppen och tillåtande kultur där medarbetares idéer och kunskaper tas tillvara för verksamhetsförbättringar.

Ledarskapet är ett prioriterat område och stöd i ledarskapet erbjuds fortlöpande för att kunna passa behoven. Chefer erbjuds att gå både stadsgemensamma och förvaltningsspecifika utvecklingsinsatser för att utveckla och stödja ledarskapet och chefer får kontinuerligt stöd/handledning av närmaste chef och stödfunktioner.

3. Bakgrundsfakta och personalstatistik för Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning

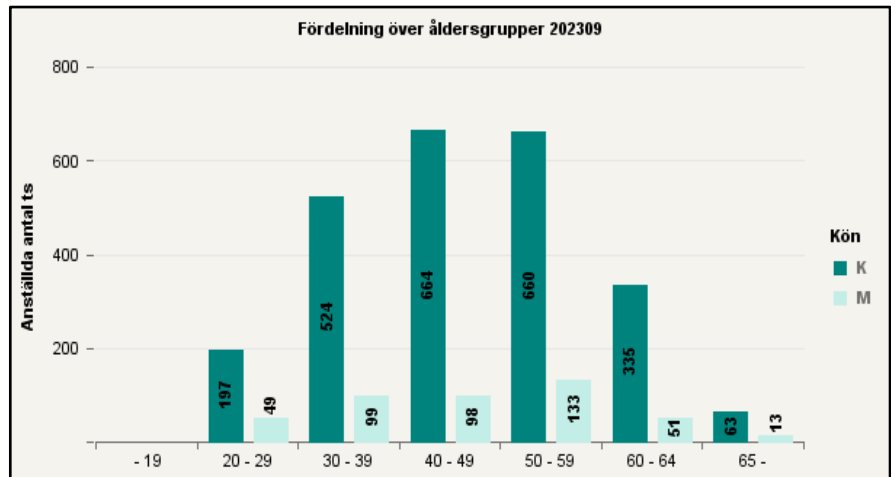
Totalt antal anställda

Stödfunktioner	83
Individ- och familjeomsorg	275
Förskola	1345
Äldreomsorg	680
Funktionsnedsättning och socialpsykiatri	483
Totalt	2866

Källa: Beslutsstöd 2023-11 Stadsgemensamma Personalrapporten Anställda. Avser månadsavlönade eller timavlönade,

tillsvidareanställda och visstidsanställda, principen en individ = en anställd.

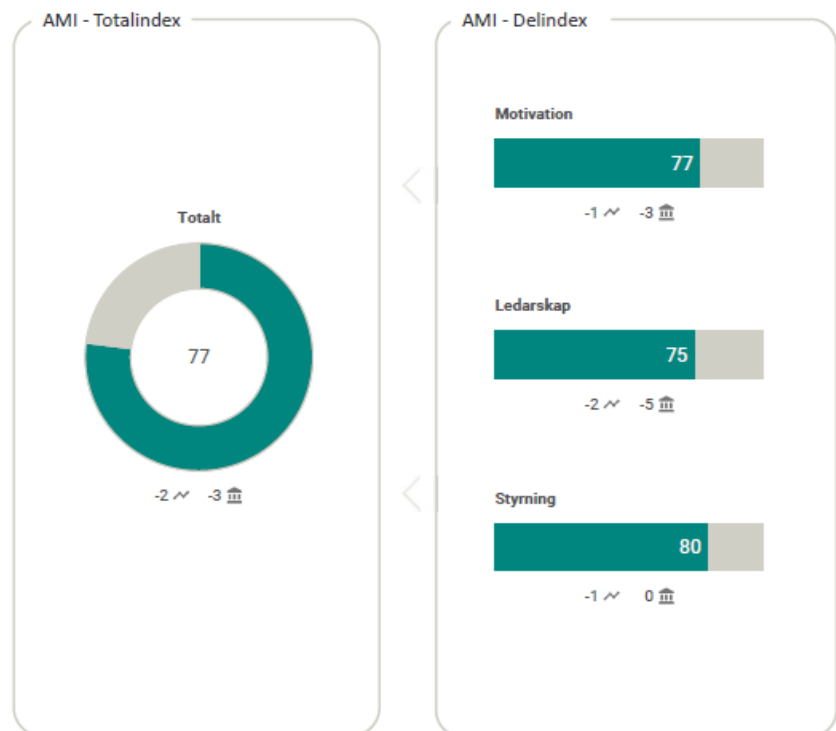
Åldersstruktur



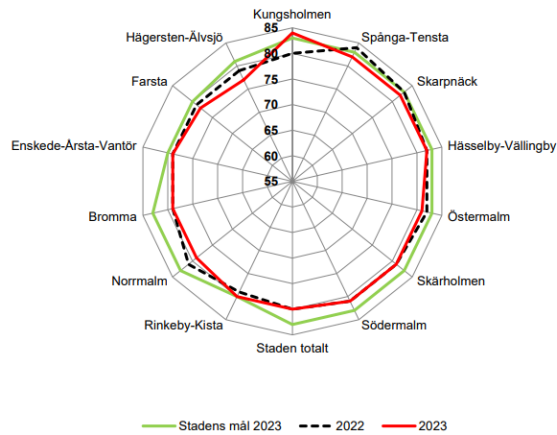
Källa: Beslutsstöd 2023-10

Aktivt Medskapandeindex (AMI) 2023

Stadsdelsförvaltningens AMI ligger på en något lägre nivå än föregående år. Aktiviteter genomförs och följs upp på enhetsnivå.



AMI Stadsdelsförvaltningar, Medarbetarundersökningen



Analystext

AMI för staden totalt ligger 2023 på samma nivå som 2022 på 80. Stadens årsmål för AMI är 83.

Utvecklingen från 2022 till 2023 bland stadsdelsförvaltningarna visar att två stadsdelar ökade sitt värde. Fem har samma värde och sex stadsdelar har minskat sitt värde från år 2022.

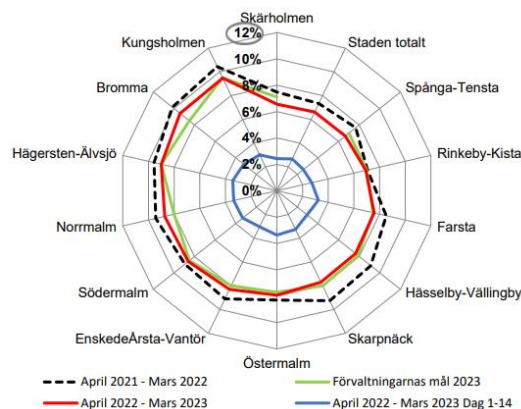
Kungsholmen och Rinkeby-Kista ökade med 4 respektive 1 enheter medan Spånga-Tensta, Norrmalm och Hägersten-Älvsjö minskade mest med 2 enheter.

Det är bara Kungsholmen och Rinkeby-Kista som har nått sina årsmål för AMI 2023.

Sjukfrånvaro

Stadsdelens sjukfrånvaro har minskat under året och har även sjunkit under det uppsatta målvärdet för året. Aktiviteter genomförs och följs upp på enhetsnivå för att trenden med sjunkande sjukfrånvarotal ska fortsätta.

Sjukfrånvaro per stadsdelsförvaltning, rullande 12-månadersgenomsnitt



Analystext

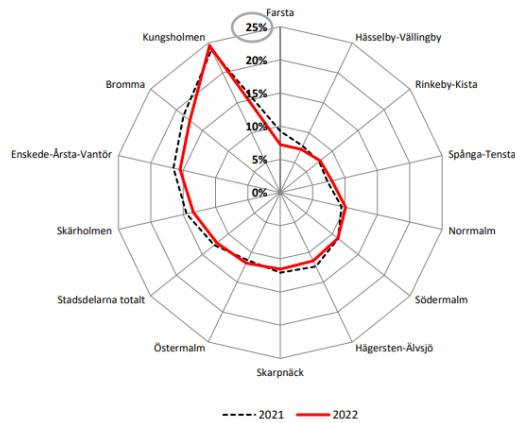
Efter två år som präglats av Covid-19 sjönk sjukfrånvaron i alla 13 stadsdelsförvaltningar. I 7 av 13 förvaltningar uppnåddes målet för sjukfrånvaron.

Lägst sjukfrånvaro uppmättes i Skärholmen respektive Spånga-Tensta med 6,6 procent vardera. Högst sjukfrånvaro uppmättes i Kungsholmen och Bromma med 9,5 respektive 9,4 procent.

Störst minskning jämfört med föregående år hade Skarpnäck med 1,6 procentenheter följt av Hässelby-Vällingby med 1,5 procentenheter.

Observera!

= uppmärksamma diagrammens olika skalor.

Heltid/Deltid
**Andel deltidsanställningar
 ”Stadsdelsförvaltningarna”(alla verksamheter)**

Analystext

Andelen deltidsanställningar i stadsdelsförvaltningarna har minskat och uppgår till 12,2 procent jämfört med 12,7 procent vid föregående års mätning.

Lägst andel deltidsanställningar har Farsta och Hässelby-Vällingby med 7,2 procent vardera. Kungsholmen och Bromma uppmäter högst andelen deltidsanställda med 24,6 respektive 17,4 procent.

Hos åtta stadsdelsförvaltningar har andelen minskat jämfört med år 2021. Störst minskning har skett i Farsta följt av Bromma och Skärholmen.

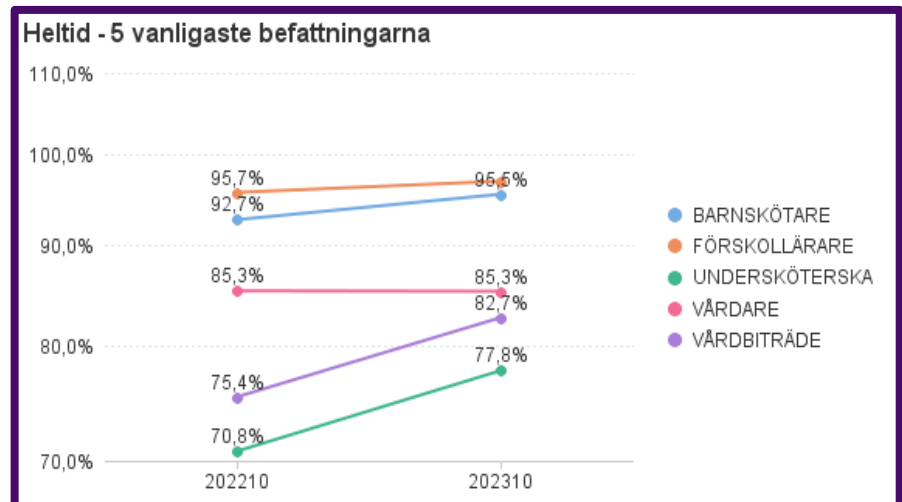
Förklaring
 Stadsdelarna totalt redovisar genomsnittet för det aktuella verksamhetsområdet för alla stadsdelar

Observera!

○ = uppmärksamma diagrammens olika skalor.

 2023-09-01
 15


Källa: Personaltal T!, 2023



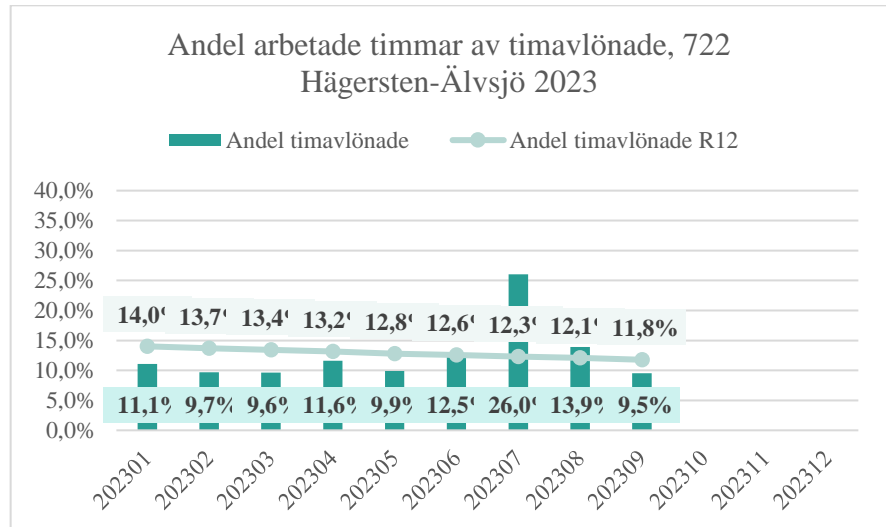
Källa: Beslutsstöd 2023-10

Personalomsättning per 2023-10

Snitt antal anställningar	2 724
Antal avgångar	186
Antal rekryteringar	99
Personalomsättning	3,63 %

Källa Beslutsstöd 202310 Personalomsättning

Indikator arbetade timmar



Källa: intranät Statistik om medarbetarna i staden, september 2023

Rekryteringsstatistik

Vad	Hur många	Kommentar
Publicerade rekryteringar	245	
Totalt antal utannonserade platser	430	Flera annonser sökte 10 personer
Totalt antal anställda	341	
Totalt antal inkomna ansökningar	14886	
Ej tillsatta tjänster	44	Status Ingen tillsatt

Källa: Jobba-i-Stan. Perioden 2023-01-01—2023-10-31

Majoriteten av tjänsterna är tillsvidareanställningar. Majoriteten av tjänsterna är på heltid, av de som var på deltid var de flesta tjänsterna tidsbegränsade eller säsongsarbete.

Bland ”Ingen tillsatt” finns flera befattningar representerade. Analys sker på respektive avdelning.

Fördelning av rekryteringsärenden per avdelning

Avdelning	Antal
Förskola	75
Äldreomsorg	33

Funktionsnedsättning	61
Individ och familjeomsorg	64
Stödfunktioner	10

3. Avdelningen för förskola

Uppgifter

Avdelningen för förskola ansvarar för myndighetsutövning samt utbildningens ledning, styrning och utveckling i enlighet med Barnkonventionen, Skollag (2010:800) samt Läroplan för förskolan.

Tillgången till medarbetare med adekvat utbildning är avgörande för utbildningens kvalitet. Kontinuerligt kompetensförsörjningsarbete är därför en förutsättning för att säkerställa god kvalitet på utbildning och undervisning.

Trenden med minskat barnantal i stadsdelsområdets kommunala förskolor har bestått de senaste tre åren och är ojämn över verksamhetsåret samt stadsdelsområdet. Enligt Sweco:s befolkningsprognos ökar det totala behovet av antalet förskoleplatser successivt under kommande tioårsperiod men med start från ett lägre barnantal än tidigare prognostiserat. Antalet inskrivna barn har en direkt påverkan på förskoleverksamhetens bemanningsbehov.

Ur ett långsiktigt perspektiv omfattar kompetensförsörjningsarbetet att löpande anpassa bemanning till det prognostiserade behovet av förskoleplatser samt att säkerställa kontinuerlig lärarledd undervisning i alla barngrupper. Kompetensförsörjningsarbetet omfattar även lösningar som kan säkerställa undervisning vid tillfällig frånvaro, som exempelvis korttidssjukfrånvaro.

Utveckla och behålla

Rektor ansvarar för genomförande av kompetensutveckling på sin enhet, såväl individuella utvecklingsbehov hos medarbetare som gemensamt identifierade utvecklingsområden.

Pågående och planerade kompetensutvecklings satsningar på övergripande nivå:

- Flerspråkiga barns språkutveckling
- Yrkessvenska för barnskötare
- Verksamhetsförlagd utbildning (vfu) handledarutbildning
- Utbildning för mentorer arbetsplatsförlagt lärande APL
- Erfarenhetsbaserad utbildning från barnskötare till förskollärare
- Klimatsmarta måltider för förskolekockar
- Ledarskapsutbildning för förskollärare och barnskötare

Resursenheten erbjuder handledning för arbetet med barn i behov av särskilt stöd men även kontinuerlig kompetensutveckling för medarbetare och chefer inom området barnhälsa.

- Svåra samtal
- TAKK
- Widgit Online
- Att prata med barn om våld och utsatthet
- Tydliggörande pedagogik
- Lek och samspel
- Trygga relationer lek och lärande
- Språkutveckling

Utöver förskoleavdelningens och resursenhetens egna kompetensutvecklingssatsningar, tar förskolans medarbetare del i de utbildningar som utbildningsförvaltningen samt staden centralt anordnar.

Attrahera och rekrytera

Rekrytering av legitimerade förskollärare och utbildade barnskötare är ett prioriterat område i kompetensförsörjningsarbetet. I dagsläget har avdelningen god tillgång till legitimerade förskollärare och utbildade barnskötare, relativt jämnt fördelat över enheterna. Vi ser dock att det är utmanande att hitta välutbildade och erfarna barnskötare. Vi ser att vi har ett kommande behov av att anställa rektorer och biträdande rektorer då det är en del pensionsavgångar inom ett par år.

Avsluta

Vid avslut ska alla medarbetare erbjudas avslutssamtal, i första hand med sin närmaste chef. Syftet är dels att ta tillvara medarbetarens kunskaper, erfarenheter och synpunkter, 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 bli goda ambassadörer för Hägersten-Älvsjös förskoleverksamhet. Vi ser att rutinerna för detta behöver ses över och göras likvärdiga över avdelningen.

4. Avdelningen för individ- och familjeomsorg inkl. Ung fritid

Uppgifter

Avdelningen för individ- och familjeomsorg ansvarar för ledning, styrning och utveckling av myndighetsutövning och utförarverksamhet för barn, vuxna och familjer. Uppdragen inom avdelningen omfattar förebyggande arbete, myndighetsutövning, familjerätt samt stöd- och serviceinsatser till familjer och vuxna med beroende. Målgruppen är barn, ungdomar och vuxna upp till 65 år. Verksamheterna ska vara rättssäker, kunskapsbaserad och av god kvalitet.

Nulägesbild och kompetensbehov

Befolkningsprognosen visar bland annat på att antalet ungdomar ökar i stadsdelsområdet under de kommande åren. Det förebyggande arbetet kommer således fortsatt vara viktigt för att alla barn och ungdomar ska ges förutsättningar till goda uppväxtvillkor och för att minska risken för att hamna i kriminalitet.

Omställningen till nya socialtjänstlagen med stärkt fokus på det förebyggande arbetet och att använda kunskapsbaserade arbetsätt kommer ställa krav på att kunna använda evidensbaserade metoder och arbetsätt, samt att skapa former för lärande arbetsätt och uppföljning inom samtliga målgrupper.

Förvaltningen ser en ökad målgrupp av personer med beroendeproblematik som söker insatser och i allt större utsträckning varit samsjukliga i någon typ av psykisk ohälsa eller neuropsykiatrisk problematik. Förvaltningen bedömer att denna utveckling kommer att fortgå även under de kommande åren. Efterfrågan på kompetens kring samverkan samt effektiva och kunskapsbaserade metoder för att ge ett varaktigt eget boende, arbete, samt bemötande av personer med psykisk ohälsa kommer att öka.

Antalet ärenden som inleds rörande oro för barn och ungdomar fortsätter öka under kommande år. För att ledning och socialsekreterare som utövar myndighetsutövning inom målgruppen ges rätt förutsättningar för att kunna bidra till en rättssäker handläggning, har förvaltningen initierat en verksamhetsförändring som syftar till att stärka det nära och tillgängliga stödet i det dagliga arbetet. Förändringen i organisationsstrukturen innebär att befattningen biträdande enhetschef inte längre kommer att finnas och att antalet enhetschefer utökas. För att stärka det nära stödet i

ärenden tillsätts flertalet gruppleddare. Befattningen områdeschef har tillkommit i strukturen och områdeschef kommer att ansvara för det strategiska utvecklingsarbetet tillsammans med enhetscheferna. Ett arbete för att stärka funktionerna i sina nya roller behöver göras under kommande år.

God och nära vård är en omställning som sker i hela landet inom hälso- och sjukvården och kommunerna. Målet är att den enskilde ska få en god, sömlös och personcentrerad vård och omsorg, samt att befolkningens hälsa ska förbättras. Nyckelord för omställningen är personcentrerad vård och omsorg, hälsofrämjande och förebyggande insatser, samordnad och jämlik tillgång till vård och omsorg, samt kostnadseffektivitet. Viktiga redskap för detta är arbetet med SIP – samordnad individuell plan, att förebygga suicid vid psykisk ohälsa och utveckling av digitalisering. Den enskilde som berörs kan vara barn, vuxen eller äldre och tillhöra alla målgrupper. Kompetenshöjande insatser i form av utbildning i SUP och förebyggande av suicid ska prioriteras.

Framtida kompetensbehov

Den stora personalomsättningen som präglat socialtjänsten under många år har till viss del stannat av, samtidigt som verksamheterna vittnar om svårigheter med att rekrytera nya socialsekreterare med erfarenhet. Fokus för avdelningen under kommande år kommer därför framförallt att behålla det utvecklingsarbete som gjorts med förbättrad introduktion samt att fokusera på insatser för att behålla och utveckla utbildade och erfarna medarbetare.

Metodutveckling, uppföljning och effektiv administration inom enheterna kräver kompetenta stödfunktioner i form av enhetschefer, biträdande enhetschefer, mentorer och administratörer med stort verksamhetskunnande.

Utveckla och behålla

Avdelningen för individ- och familjeomsorg verkar för att all personal ska ha hög kompetens och ges möjlighet att vidareutveckla sina färdigheter och kompetens. Detta sker bland annat genom utbildningar, nätverksträffar och kollegialt lärande, jobbrotation och kollegial granskning. Arbetsmiljön ska vara tillitsbaserad där allas kunskaper och innovativa lösningar tas tillvara för ständig verksamhetsförbättring.

Stadens handlingsplan för att förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation kommer att vara fortsatt prioriterat.

Inom sociala barn- och ungdomsvården samt ekonomiskt bistånd har en framgångsrik rekrytering skett under de senaste åren med flera nyexaminerade handläggare. För att ges goda förutsättningar att komma in i yrkesrollen ställs krav på god och gedigen introduktion med ett nära mentorsskap.

Attrahera och rekrytera

Avdelningen för individ- och familjeomsorg ska verka för att fortsatt sprida bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta sker bland annat genom att ta emot praktikanter, VFU-studenter och sommarvikarier. Genom en god introduktion till yrkesrollen ökar möjligheten för att de som praktiserar eller vikarierar senare kan tänka sig att söka arbete hos oss. Avdelningen ska också i de forum och medier som finns sprida goda exempel på insatser som görs inom avdelningens verksamheter. Enheter uppmuntras att delta i stadens kvalitetsutmärkelse.

Avsluta

Avdelningen för individ- och familjeomsorg ska verka för att på bästa sätt ta tillvara medarbetares kunskaper, erfarenheter och synpunkter när de av olika anledningar väljer att avsluta sin anställning inom avdelningen. Avdelningen har tagit fram en egen avslutningsenkät som ska verka som ett komplement till det avslutssamtal som medarbetare erbjuds att ha med sin chef. Erfarenheterna ska sedan tas tillvara i avdelningens fortsatta arbete med kompetensförsörjning.

5 Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri

Uppgifter

Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri ansvarar för ledning, styrning och utveckling av myndighetsutövning och utförarverksamhet inom verksamhetsområdet stöd och service för personer med funktionsnedsättning. Målgruppen är barn, ungdomar och vuxna med intellektuell och/eller fysisk funktionsnedsättning upp till 65 år. Målet för avdelningen är att ge ett sammanhållet stöd till rätt personer i rätt tid och möjlighet för personer inom våra

verksamheter att utveckla sina egna resurser och nå sina mål för att kunna leva ett så självständigt liv som möjligt.

Nulägesbild och kompetensbehov

Efterfrågan på insatser för barn och vuxna med funktionsnedsättning bedöms fortsätta öka de kommande åren. Analysen grundar sig i en ökad inflyttning till stadsdelsområdet samt nya diagnoser som omfattas av lagen om särskilt stöd för personer med funktionsnedsättning enligt LSS.

Den psykiska hälsan tenderar att ha blivit sämre bland framförallt unga med funktionsnedsättning. Det blir således viktigt att samtidiga och samordnade insatser mellan socialtjänst och hälso- och sjukvård fungerar väl. Efterfrågan på samverkan samt effektiva och kunskapsbaserade metoder för att ge ett varaktigt eget boende, arbete, samt bemötande av personer med psykisk ohälsa kommer att öka. Utbildningsinsatser för att öka kunskapen om suicid och psykisk ohälsa behöver prioriteras.

Personer med funktionsnedsättning är en målgrupp som på flera sätt behöver livslångt stöd och ofta har flera behov. Personalen behöver således ha en god kännedom om olika funktionsnedsättningar och dess konsekvenser. För att möjliggöra för målgruppen att kunna ha inflytande över sin insats och samtidigt kunna vara delaktig i samhället behöver fortsatt satsning på att stärka personalens kompetens i olika kommunikationsstöd.

Andelen äldre med intellektuella funktionsnedsättningar växer, vilket också ökar behovet av ny kunskap och samverkan kring insatser för äldre. Digitala verktyg och teknik kommer att bli en nödvändig del för att säkerställa en god vård och omsorg.

Framtida kompetensbehov

De kategorier medarbetare som bedöms nödvändiga för att bemöta framtida behov av kompetens är biståndshandläggare, stödpedagoger, stödassistenter, arbetsinstruktörer, personliga assistenter samt chefer för nämnda kategorier. För att kunna göra rättssäkra och likställda bedömningar ställer det krav på god juridisk kompetens och löpande omvärldsbevakning hos biståndshandläggare.

Avdelningen har en låg personalomsättning. Under en sjuårsperiod väntas ungefär 20 procent av medarbetarna att gå i pension.

Rekryteringsbehovet bedöms således finnas framförallt inom titlarna stödbiträden, stödassistenter, arbetskonsulenter och boendestödjare. Avdelningen behöver fortsätta stärka arbetet för att medarbetare som har eller kommer att ha lång erfarenhet inom sitt yrke väljer att stanna och utvecklas inom förvaltningens verksamheter.

Utveckla och behålla

Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri verkar för att alla medarbetare ska ha hög kompetens och att de på sin arbetsplats ges möjlighet att vidareutveckla sina färdigheter och kompetens. Detta sker bland annat genom utbildningar, nätverksträffar och kollegialt lärande.

Stadens handlingsplan för att förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation kommer att vara fortsatt prioriterat.

Validering till de nya titulaturerna inom LSS fortsätter. Avdelningens verksamheter säkerställer att de medarbetare som behöver komplettera utbildningar för att kunna uppnå kompetenskraven erbjuds detta. Avdelningen kommer också att undersöka möjligheten för att erbjuda platser till personliga assistenter.

Flera av avdelningens medarbetare inom LSS har utbildats och certifierats i pedagogiska ramverket. Pedagogiska ramverket är en utbildning som ger alla medarbetare en grundkompetens och fördjupad kunskap gällande olika typer av funktionsnedsättningar, kartläggning, tydliggörande pedagogik och lågaffektivt bemötande. För att behålla kompetensen är det således viktigt att även alla nyanställda ges möjlighet att gå utbildningen. Under kommande år kommer ett flertal verksamheter att genomgå omcertifiering för att säkerställa att kunskapen är aktuell.

Attrahera och rekrytera

Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri ska verka för att fortsatt sprida bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta sker bland annat genom att ta emot praktikanter, VFU-studenter och sommarvikarier. Genom en god introduktion till yrkesrollen ökar möjligheten för att de som praktiserar eller vikarierar senare kan tänka sig att söka arbete hos oss. Avdelningen ska också i de forum och medier som finns sprida goda exempel på

insatser som görs inom avdelningens verksamheter. Enheterna uppmuntras att delta i stadens kvalitetsutmärkelse.

Avsluta

Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri ska verka för att på bästa sätt ta tillvara medarbetares kunskaper, erfarenheter och synpunkter när de av olika anledningar väljer att avsluta sin anställning inom avdelningen. En förvaltningsövergripande avslutningsenkät används och ska verka som ett komplement till det avslutssamtal som medarbetare erbjuds att ha med sin chef. Erfarenheterna ska sedan tas tillvara i avdelningens fortsatta arbete med kompetensförsörjning.

6. 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.

Nulägesanalys och kompetensbehov

Äldreomsorgen står inför stora utmaningar utifrån den demografiska befolkningsutvecklingen med allt fler äldre och allt fler som vill bo kvar i sitt hem. Antalet äldre i Hägersten-Älvsjö kommer att öka de kommande åren. De äldres mer komplexa behov kräver förändrade arbetssätt och breddad kompetens hos medarbetare inom såväl myndighetsutövning som utförarverksamheter. Äldreomsorgen ska vara ledande i kompetens inom demenssjukdomar och geriatrik men även att medarbetarna har kompetens inom psykisk ohälsa, våld i nära relation och hbtqi samt bemötande och stöd till anhöriga. Kost och nutrition och fysisk aktivitet har stor betydelse för äldres hälsa och därför behöver alla verksamheter fortsätta att arbeta hälsofrämjande. Äldreomsorgen ser ett behov av att utveckla kunskaperna för att möta målgruppernas behov samt samverka med andra avdelningar inom förvaltningen.

Äldreomsorgen har utmaningen i att rekrytera omvårdnadspersonal som är utbildade undersköterskor med goda kunskaper i svenska i tal och skrift. Arbetsmarknaden för legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal är god, vilket påverkar att det är svårt att rekrytera och behålla legitimerad personal i äldreomsorgens

verksamheter. Kommande införandet av kompetensstegar ger förutsättningar att utveckla och behålla medarbetare och att den äldre får en god och nära vård samt omsorg med hög kvalitet.

Framtida kompetensbehov

Äldreomsorgen har behov av legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal; specialistutbildade sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter samt omvårdnadspersonal med gymnasial vård- och omsorgsutbildning för att möta upp kompetensbehovet. Det råder brist på dessa kompetenser och med krav som goda svenska-kunskaper och skyddad yrkestitel för undersköterskor kommer utmaningarna i rekrytering öka ytterligare. Till detta har avdelningen en hög medelålder bland omvårdnadspersonalen som kommer att påverka förutsättningarna för att bedriva en omsorg med hög kvalitet.

Användningen av välfärdsteknik spelar en allt större roll och kraven på IT-säkerhet höjs därför finns behov av att utveckla den digitala kompetensen för äldreomsorgens medarbetare.

Avdelningen står inför kommande pensionsavgångar på chefsnivå och kommer i samband med stadens kommande chefstuktur se över organisationen inom avdelningen och ta fram en plan för att säkerställa chefsförsörjningen.

Utveckla och behålla

Äldreomsorgens målsättning är att all omvårdnadspersonal ska ha rätt kompetens för sitt uppdrag, att medarbetare och chefer har en god arbetsmiljö och förutsättningar för att utföra sitt uppdrag samt att det ska finnas tydliga karriärvägar för medarbetarna.

Ett utvecklingsarbete inom äldreomsorgen är att möta kompetenskraven för vårdbiträden och undersköterskor. Äldreomsorgen har arbetat med en kartläggning av medarbetarnas utbildningsnivå och erbjuder de medarbetare med behov att komplettera sin utbildning för att uppnå 1500 poäng och få den skyddade yrkestiteln undersköterska. Förvaltningen har påbörjat en 3-årig satsning genom medel från Europeiska Socialfonden (ESF) för att erbjuda yrkes- och språk utbildningsmoduler till äldreomsorgens medarbetare. Medarbetare erbjuds även att utbilda sig till undersköterskor via äldreomsorgslyftet.

Den medicinska kompetensen fortsätter att utvecklas och stärkas hos medarbetarna för att säkerställa en patientsäker vård för de äldre. Äldreomsorgen genomför satsningar genom internutbildningar för så väl omvårdnadspersonal som hälso- och sjukvårdspersonal för att öka kunskaperna i klinisk bedömning och i

rapporteringsstödet SBAR. Äldreomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet med att stärka kompetensen inom dokumentation, både inom SoL samt inom HSL.

Kunskap och flexibilitet behövs hos medarbetarna för att kunna möta de äldres individuella behov och önskemål. Satsningar görs för ökad kompetens och spetskompetens inom prioriterade kompetensområden; demenssjukdomar, geriatrik och språkkunskaper. Spetskompetens i demens för medarbetare inom äldreomsorgen görs genom Silviacertifiering eller stjärnmärkt demens. Äldreomsorgen ser behov av att utveckla den geriatrikska kompetensen för både omvårdnadspersonal och legitimerad personal. Biståndshandläggarna deltar också i riktade utbildningar för yrkesrollen som genomförs i äldreförvaltningens regi. Alla medarbetarna ges möjlighet till kompetensutveckling för att kunna bygga vidare på sin grundkompetens. Individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas vid medarbetarsamtalet och följs årligen upp vid samtalen. Ett viktigt arbetssätt för att ta tillvara och lyfta medarbetarnas kompetens och utveckla omvårdnadsyrket är att utbilda ombud med särskild kompetens inom prioriterade områden. Äldreomsorgen arbetar vidare med reflektionstid för omvårdnadspersonal för lärande och utvecklande i arbetet för äldre. Viktiga insatser är att stärka den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen i sin yrkesroll genom att erbjuda utbildning för spetskompetens, handledarutbildning och karriärmöjligheter.

Attrahera och rekrytera

Varumärket - att äldreomsorgen är en attraktiv arbetsgivare handlar om att sprida en positiv bild av äldreomsorgen, att äldreomsorgen är ett framtidsyrke, en modern verksamhet och ett intressant och spännande yrke. Äldreomsorgen har lång erfarenhet av att ta emot VFU-studenter i legitimationsyrken och biståndshandläggaryrket. Äldreomsorgen tar även emot andra elever och praktikanter i andra yrkesutbildningar samt anställer vikarier under semesterperioden. En annan viktigt sätt att attrahera nya medarbetare till äldreomsorgen är att ta emot feriearbetande ungdomar. Avdelningen uppmanar även verksamheterna att delta i stadens kvalitetsutmärkelse. Alla medarbetare som börjar sin anställning får en bra och samordnad introduktion på förvaltningsnivå, avdelningsnivå och enhetsnivå.

Avsluta

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 blir goda ambassadörer för äldreomsorgen.

7. Avdelningen för samhällsplanering och intern service

Uppgifter

Avdelningen för samhällsplanering och intern service ansvarar för stadsmiljöfrågor, trygghet, säkerhet, näringsliv, kultur, civilsamhälle, samhällsplaneringsfrågor, miljö- och klimatfrågor samt lokalfrågor och IT/telefoni och kontorsservice på Telefonvägen 30. Avdelningen ansvarar också för feriejobb, handläggning av färdtjänstansökningar, samhällsvägledning, anhörigstöd vuxen, samordning av föräldrastödsutbildningar, budget- och skuldrådgivning samt konsumentvägledning och förvaltningens medborgarkontor.

Utveckla och behålla

För att utveckla och behålla medarbetarna på avdelningen behöver strategisk kompetensutveckling inom dagvattenhantering och klimatanpassningsåtgärder. Det gäller såväl personal inom stadsmiljö som miljö- och klimatsamordnaren samt säkerhetssamordnaren. Enheten för medborgarservice behöver vidareutveckla arbetet med konsumentvägledning och anhörigstöd med fokus mot kriminalitet. Studiebesök och utbyten med andra förvaltningar eller kommuner är av stor vikt för att behålla och utveckla personalen, liksom möjligheten att prova andra arbetsuppgifter. Även deltagande i stadens utvecklingsprogram uppmuntras.

Attrahera och rekrytera

Avdelningen får många frågor om att ta emot praktikanter och tar ofta emot, när det finns utrymme. Det rör sig främst om personer som studerar till samhällsvägledare och säkerhetsspecialister men även landskapsingenjörer och andra yrken inom parkskötsel. Enheten för intern service samt enheten för medborgarservice tar emot feriejobbare och stockholmsjobbare. Rekrytering sker med hjälp av serviceförvaltningen och genomförs alltid kompetensbaserat. Avdelningen och enheterna har egna introduktioner för nyanställda vid sidan av förvaltningens och stadens övergripande introduktioner.

Avsluta

När en medarbetare väljer att avsluta sin anställning hålls ett avslutningssamtal med närmaste chef för att dokumentera

eventuella missnöjen med arbetsplatsen och ge plats för en öppen diskussion och dialog. Alla medarbetare avtackas av arbetsgivaren.

8. Stödfunktioner

Uppgifter

Stödfunktionerna består av avdelningarna för Ekonomi och upphandling, HR och kommunikation samt Nämndkansli.

Avdelningen Ekonomi och upphandling ansvarar för ekonomi, upphandling, intern kontroll, samordning av sociala system, lönekontroller samt samordning av att förebygga välfärdsbrott.

Avdelningen för HR och kommunikation ger stöd till chefer inom bl.a. områdena arbetsrätt, rehabilitering, kompetensförsörjning, arbetsmiljö och lönebildning och 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.

Avdelningen för Nämndkansli ansvarar bland annat för nämnden, sociala delegationen, registratur och arkivfrågor samt övergripande strategiska frågor som kvalitet, styrning och samordning av verksamhetsplaner samt internkontroll. Här finns också nämndens medicinskt ansvariga sjuksköterska (MAS).

Utveckla och behålla

Stötta organisationen i det fortsatta arbetet med kompetensutveckling för chefer.

Stötta organisationen i arbetet med att sänka sjuktal och höja AMI.

Stötta organisationen i bemanningsplanering och verksamhetsförändringsarbete

Strukturera arbetet med utbildningsplattformen för att underlätta för hela organisationen att utvecklas via digitala lösningar.

Attrahera och rekrytera

Stötta organisationen i arbetet med heltid och tillsvidareanställning som norm.

Arbeta mer kommunikativt med sociala medier för att synas och stärka arbetsgivarvarumärket

Avsluta

För att ytterligare stärka arbetsgivarvarumärket, utveckla rutinen när medarbetare slutar vad gäller att fånga upp tankar och synpunkter från tiden som anställd på stadsdelsförvaltningen och i staden. Ett projekt inleds för att förenkla administrationen för chefer i samband med att medarbetare avslutar sin anställning.