

Bilaga

Kompetensförsörjningsplan

Hägersten-Liljeholmen
stadsdelsförvaltning 2019

Innehållsförteckning

Strategisk kompetensförsörjning	3
Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning	3
Förvaltningens gemensamma utmaningar.....	3
3 Avdelningen för förskola	4
Långsiktig och systematisk kompetensförsörjning.....	4
Utveckla och behålla	5
Attrahera och rekrytera	5
4 Avdelningen för social omsorg	6
Uppgifter.....	6
Så förändras målgruppernas behov.....	6
Framtida arbetsuppgifter och arbetssätt	7
Framtida kompetensbehov.....	8
Successionsplanering	8
5 Avdelningen för äldreomsorg	9
Uppgifter.....	9
Äldres behov	9
Utveckla.....	9
Behålla och rekrytera	10
Attrahera.....	11
Introduktion och avslut	11
Successionsplanering	12
6 Avdelningen för samhällsplanering	12
Uppgifter.....	12
Utveckla.....	12
Behålla och rekrytera	12
7 Administrativa avdelningen	13
Uppgifter.....	13
Utveckla och Behålla.....	13
Attrahera och Rekrytera	13

Strategisk kompetensförsörjning

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

Arbetet med kompetensförsörjningen är ständigt pågående för att säkerställa hög kvalitet i verksamheterna. Det arbetet utvecklas och fördjupas nu på ett systematiskt vis utifrån stadens kompetensförsörjningsmodell Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta.

Utifrån 3-5 årsplanen och stadens budget har 2019 års kompetensförsörjningsplan arbetats fram på respektive avdelning inom förvaltningen.

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Stadsdelen 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 också ett stort antal människor som dagpendlar till arbetsplatser och skolor som ligger i Hägersten-Liljeholmen.

I Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning har 2174 personer en tillsvidareanställning. Merparten arbetar inom förskolan, 1116 personer vilket gör förskoleverksamheten i stadsdelen till Stockholms största kommunala förskoleverksamhet. Inom avdelningen för social omsorg är det 521 personer, inom äldreomsorgen 493 personer och inom administrativa avdelningen inklusive samhällsplanering är 42 personer anställda.

Förvaltningens gemensamma utmaningar

Stadsdelen ska arbeta systematiskt för att fortsätta utvecklas och vara en attraktiv arbetsgivare. Nedan listas de gemensamma utmaningar som berör samtliga verksamheter inom förvaltningen.

- Sänka sjuktalet
- Höja den generella kompetensen om systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbeta systematiskt med successionsplanering för chefsbefattningar och nyckelbefattningar.
- Utveckla stödjande, coachande och närvarande ledarskap

3 Avdelningen för förskola

Långsiktig och systematisk kompetensförsörjning

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

Avdelningen 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.

Fortbildning på arbetstid för barnskötare - ansökan till kompetensfond

Stadsdelsförvaltningen söker kompetensutvecklingsmedel för att erbjuda barnskötare med äldre utbildning en påbyggnadsutbildning utifrån läroplansuppdraget samt för fortbildning till barnskötare för medarbetare utan grundutbildning.

Ledarskapsutveckling

Ledarskapsutveckling för chefer och förskollärare är prioriterat. Blivande chefer uppmanas söka stadens chefsrekryteringsutbildning, alla chefer ska ha rektorsutbildningen. Under året kommer behovet av ledarskapsutveckling kartläggas och identifieras och ett långsiktigt utvecklingsarbete kommer att inledas.

Kompetensutveckling utifrån identifierade verksamhets behov

Varje förskolechef ansvarar för kompetensutveckling på sin enhet, såväl individuella utvecklingsbehov hos medarbetare som gemensamt identifierade utvecklingsområden. Exempel på gemensamt identifierade områden är medarbetarnas kunskaper i pedagogisk dokumentation och 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.

Utveckla och behålla

Studenter erbjuds praktik med utbildade handledare

En del av förskollärarytbildningen är så kallad verksamhetsförlagd undervisning (VFU). 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 arbetsplatsförlagt lärande (APL) för blivande barnskötare är en viktig rekryteringsbas varför samarbetet med Midsommarkransens gymnasium kring ny gymnasieutbildning för barnskötare fortsätter.

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.

Attrahera och rekrytera

Mentorskap för nyexaminerade förskollärare samt introduktion för nyanställda är centrala områden för en attraktiv arbetsplats. Förskoleavdelningen ska göra en översyn av arbetet med mentorskap för nyexaminerade förskollärare i syfte att identifiera möjliga utvecklingsområden. Stadens program för introduktion av nyanställda ska implementeras och kompletteras med en del som är specifik för Hägersten-Liljeholmens medarbetare inom förskola.

4 Avdelningen för social omsorg

Uppgifter

Avdelningen arbetar främst med myndighetsutövning och insatser enligt LSS och Sol. Brukare och klienter är barn, familjer och enskilda vuxna med behov av insatser från samhällets yttersta skyddsnet.

Avdelningen för social omsorg bedriver verksamhet inom 20 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
- Samhällsorientering
- LSS myndighet
- LSS boenden
- LSS daglig verksamhet
- Personlig assistans, ledsagning och avlösning

Avdelningen är organiserad i 10 enheter och leds av en avdelningschef med stöd i en stabsfunktion. Enheterna leds av en eller två enhetschefer. På fyra 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.

Så förändras målgruppernas behov

Befolkningsprognosen visar på att antalet barn och ungdomar ökar i stadsdelsområdet under de kommande åren. Ökningen gäller främst skolbarn. Detta kan innebära en fortsatt ökning av antalet orosanmälningar och efterfrågan av insatser för barn och ungdomar. Samtidigt har stadsdelsområdet under de gångna 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 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 måste 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:

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

Framtida kompetensbehov

De befattningar där det under de kommande åren troligen kommer att finnas rekryteringsbehov är främst vårdare eller stödpedagoger om denna befattning antas i staden. Socialpsykiatrins boendestöd kommer på fem års sikt att ha pensionsavgångar som omfattar 33% av den befintliga personalgruppen. Under de gångna åren har det varit mycket svårt att rekrytera socialsekreterare och biståndshandläggare med erfarenhet. Under senare delen av 2018 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 2019 märks en stark betoning av uppsökande och förebyggande socialt arbete och det är tänkbart att detta kommer att leda till ökat behov av kompetens kring dessa arbetssätt. Inriktningen mot 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 metoder för att ge var 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 metodstödjare, utvecklingsledare och administratörer med stort verksamhetskunnande.

Successionsplanering

Verksamheten har för avsikt att arbeta mer långsiktigt med successionsplanering. Karriärvägar inom avdelningen för social omsorg behöver tydliggöras. Strukturer för detta arbete behöver skapas. Det lokala kompetens- och utvecklingsforumet inom socialtjänstens myndighetsutövning som infördes under 2018 är 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.
- Öppna mötesplatser 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.

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 kommun och landsting.

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

Utveckla

Äldreomsorgens målsättning är att all omvårdnadspersonal ska vara utbildad. Medarbetarna erbjuds stadens undersköterskeutbildning som finns i fem steg i äldreförvaltningens regi. Även interna utbildnings- och handledningsinsatser erbjuds.

Kunskap och flexibilitet behövs hos medarbetarna för att kunna möta de äldres individuella behov och önskemål. Satsningar planeras för ökad kompetens och spetskompetens inom äldreomsorgens prioriterade kompetensområden som nämns ovan. Några exempel på satsningar som planeras är: Föreläsningar för alla medarbetare om psykisk ohälsa. Ökad demenskunskap genom

Silviahems-certifiering av Fruängsgårdens äldreboende och verksamheter. Spetskompetens i demens för biståndshandläggare genom Silviadiplomering. Biståndshandläggarna deltar också i riktade utbildningar för yrkesrollen som genomförs i äldreförvaltningens regi. Ett viktigt utvecklingsområde är ökade språkkunskaper i svenska med satsning på språkombudsutbildning och webbutbildning i Yrkessvenska.

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. Ökade krav finns också på dokumentation och att arbeta i olika system vilket innebär behov av kontinuerlig kompetensutveckling i hanteringen av dessa.

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, palliativa ombud, måltidsombud/kostombud, hygienombud, anhörigombud och aktivitetsombud samt handledare för dokumentation. Äldreomsorgens ombud erbjuds kompetensutveckling och inbjuds till nätverksträffar.

Redan i dagsläget finns svårigheter att rekrytera sjuksköterskor och biståndshandläggare 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. Under våren inbjuds all hälso- och sjukvårdspersonal till inspirationsdagar.

En fortsatt målmedveten strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling med satsningar på grundläggande kompetens för alla medarbetare, utbildningsinsatser i svenska språket och spetskompetens för att möta olika målgruppers behov är fortsatt viktigt. Samverkan finns med högskolor angående möjligheter att ta emot praktikanter i legitimationsyrken och till biståndshandläggaryrket. Samarbetet med universitet och högskolor ska fortgå och utvecklas.

arbetsförhållanden och en bra arbetssituation. Medarbetarna ska få stöd och hjälp i sitt arbete samt delta i organiserad/schemalagd friskvård under arbetstid. Verksamheterna kommer att delta i förvaltningens projekt ett Hållbart Arbetsliv.

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.

Arbetet utifrån handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare fortgår.

Uppföljning av att alla chefer har kunskap inom kompetensbaserad rekrytering bör genomföras.

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, 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. En plan för detta behöver utarbetas.

Alla medarbetare som slutar ska få ett bra avslutssamtal, i första hand med sin närmaste chef. Det är angeläget att medarbetarens kunskaper, erfarenheter och synpunkter tas tillvara.

Målsättningen är att medarbetarna ska få mig sig en positiv bild av sin anställningstid och genom det kunna blir 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. Bemanningstjänster och konsulter kan anlitas under kortare perioder men är ingen hållbar lösning. Verksamheten har därför för avsikt att arbeta mer långsiktigt med successionsplaneringen.

6 Avdelningen för samhällsplanering

Uppgifter

Avdelningen ansvarar för stadsmiljöfrågor, prevention, förvaltningens strategiska lokalförsörjning samt drift och underhåll av lokaler. I avdelningen ingår även en enheten Ung fritid med ansvar för den öppna fritidsverksamheten. Där ingår fältassistenter, fritidsgårdar, ungdomsmottagningen och parklekarna.

Utveckla

Avdelningens medarbetare har en bredd av olika arbetsuppgifter och därmed ett väldigt spritt behov av utveckling. Inom enheten Ung fritid kommer personalen på fritidsgårdarna att få fördjupade kunskaper om prevention, ungas delaktighet samt digitalisering. Personalen inom fältgruppen och på ungdomsmottagningen är till stora delar relativt nyrekryterade vilket ger ett behov av att skapa stabilitet i gruppen. Fokus läggs därför på att utveckla samarbetet och kontakten mellan medarbetare och chef.

Behålla och rekrytera

Avdelningen har för avsikt 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 tillitsstyrt. Syftet är att ge stöd och utveckling utifrån personliga behov för att behålla kompetent personal tills individen har nått sin fulla utvecklingspotential och är redo att ta nästa steg i arbetslivet. Inom enheten ung fritid är det en utmaning att rekrytera personal som tillför verksamheten en bredd av kompetenser.

7 Administrativa avdelningen

Uppgifter

Avdelningen ansvarar för förvaltningens gemensamma administration som övergripande personalfrågor (HR), ekonomi, nämndkansli, arkiv, dataskyddsombud, IT och telefoni, förvaltningslokaler, kontorsservice, regler och uppföljning av hälso- och sjukvård och rehabiliteringsinsatser inom nämndens ansvarsområde, kommunikation samt samordning av inköp och upphandling.

Utveckla och Behålla

Behovet av kompetensutveckling följs noga inom respektive område inom administrationen. Under 2019 kommer det att vara aktuellt att särskilt följa utvecklingsbehovet till följd av digitaliseringen, implementeringen av GDPR, utvecklingen inom eDok, utvecklingen av prognosmodeller och ledningsrapporter samt utvecklingen av stödteamen.

Vidare behöver HR-enheten säkerställa att det finns kompetens för stöd inom chefs- och ledarutveckling.

Attrahera och Rekrytera

Inom administrationen finns en mängd olika specialistområden där tillgången på lämpliga medarbetare är begränsad vid en eventuell rekrytering. Det är viktigt att marknadsföra avdelningens specialistområden som attraktiva för att behålla den höga kompetens som finns inom avdelningen samt att göra det attraktivt att söka tjänster när behov av rekrytering uppstår.

Kompetensförsörjningsplaner

Kompetensförsörjningsplan för verksamheten

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för 2019 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

Avdelning/Enhet: Hägersten Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Datum: 2019-01-08

Ansvarig chef: Anders Carstorp

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla					
Ökad generell kompetens inom systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöansvar för chefer	Inrätta återkommande utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för chefer och skyddsombud Implementera arbetsmiljöhandboken		Avdelningschefer och HR-enhet		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla ledarskapsstöd för ett stödjande, coachande och närvarande ledarskap	Under året ska ett chefsintroduktionsprogram tas fram		HR-chef		
Behålla					
Sänka sjuktalet	Inled projekt Hållbars arbetsliv Utbildning till chefer i rehabilitering och stadens rehabiliteringsprocess.		Förvaltningsledningen, HR-enhet, Enhetschefer.		Samtliga enheter ska aktivt bidra till att sänka sjuktalet
Attrahera					
Vi är en attraktiv arbetsgivare	Vi syns i kanaler och de forum där framtida medarbetare finns				
Möjliggöra utveckling för medarbetare	Arbeta systematiskt för att synliggöra karriärvägar				
Rekrytera					
Öka generell kunskap inom kompetensbaserad rekrytering för	Regelbundet återkommande utbildning i				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
chefer och andra som arbetare med rekrytering	kompetensbaserad rekrytering				
Introducera					
Utveckla introduktion av nya medarbetare och möjliggöra förvaltningsgemensam, introduktion även för medarbetare som inte kan närvara vid gemensam introduktionsdag.	Fortsatt utvecklingsarbete med den gemensamma introduktionsdagen Inleda arbetet med att ta fram en Digital introduktion på förvaltningsnivå				HR och Kommunikation samarbetar kring Digital introduktion utifrån stadens mall.

Kompetensförsörjningsplan för Förskola

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för 2019 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

Avdelning/Enhet: Förskola

Datum: 2018-12-13

Ansvarig chef: Gunilla Davidsson

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla					
<p>Förskollärare med en ledarskapskompetens som den reviderade läroplanen kräver.</p> <p>Chefer med den kompetens de behöver för sitt ledarskap</p> <p>Barnskötare har den kunskap och kompetens som läroplansuppdraget kräver.</p>	<p>Se över möjligheter att arrangera/köpa in kompetensutveckling i ledarskap för förskollärare.</p> <p>Inventera behov av ledarskapsutveckling i ledningsgrupp.</p> <p>Erbjuda barnskötare med äldre utbildning påbyggnadsutbildning.</p>	Inleds under 2019	<p>Avdelningchef förskola</p> <p>Utvecklingsenheten</p>		Tertialer samt VB

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare med en digital kompetens som det nationella digitaliseringsuppdraget kräver.	Kompetensutveckling - digitalitet och digitalt lärande.	Inleds under 2019	Avdelningchef förskola Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB
Förskollärarna har den kunskap som krävs för att kunna leda och genomföra en pedagogisk dokumentation. Samtliga medarbetare har fördjupa kunskap om pedagogisk dokumentation. Pedagogiskt likvärdiga miljöer	Utvecklingsarbetet sker lokalt på enheterna Utvecklingsarbetet sker lokalt på enheterna Implementering av den reviderade läroplanen. Staden kommer att erbjuda utbildningstillfällen som vi inleder arbetet med.	Inleds under 2019	Avdelningchef förskola Förskolechefer		Tertialer samt VB
Behålla					
Minskad personalomsättning. Fler medarbetare ska uppleva att de har utvecklingsmöjligheter och välja att stanna I H-L på lång sikt.	Utforma strukturer för utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för förskolans medarbetare Uppmuntra medarbetare till fortbildning kopplat till	Arbetet inleds under 2019 och är en del av förskolans långsiktiga kompetensutvecklingsplan. Två arbetsgrupper med förskolechefer har bildats för att utforma	Avdelningchef förskola Förskolechefer Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	avdelningens utvecklingsområden. Skapa möjligheter till fortbildning/spetskompetens delvis inom ramen för arbetstid. ex. tid för "inläsning"	gemensamma strukturer.			
Öka andelen förskollärare och utbildade barnskötare	Aktivt erbjuda utbildade medarbetare fortbildning till barnskötare Aktivt erbjuda barnskötare vidareutbildning till förskollärare	Kontinuerligt pågående	Avdelningschef förskola Förskolechefer		Tertialer samt VB
Attrahera					
VFU-studenter väljer H-L efter avslutad utbildning	Utforma en tydlig struktur på vfu-arbetet och utveckla arbetet med övningsförskolor. Inventera och se över antalet vfu-handledare.	2019	Avdelningschef förskola Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	Tydliggöra och lyfta vfu-handledares uppdrag genom en tydlig uppdragsbeskrivning				
Strukturer för introduktionsåret för nyexaminerade förskollärare	Mentorsskap. Utforma en tydlig organisation och struktur för introduktionsåret för nyexaminerade. Inventera behov av mentorer	2019	Avdelningschef förskola Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB
H-L har ett gott rykte som en bra arbetsplats för förskolans medarbetare Medarbeterna har utrymme att vara delaktiga i verksamhetens utvecklingsarbete, både lokalt och övergripande.	Arbetsmiljö är ett prioriterat utvecklingsområde - Förvaltningens projekt - minskad sjukfrånvaro Utforma strukturer/principer för övergripande utveckling där medarbetares kompetens och intresse tas till vara.	Kontinuerligt pågående	Avdelningschef förskola Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB Tertialer samt VB
Rekrytera					
Öka andelen förskollärare och utbildade barnskötare	Erbjuda chefer utbildning i kompetensbaserad rekrytering				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Chefsförsörjning	Identifiera och möjliggöra vidareutbildning för blivande chefer och uppmuntra dem att söka stadens chefsrekryteringsutbildning.	Kontinuerligt pågående	Avdelningschef förskola Utvecklingsenheten		
	Göra en översyn av rekryteringsprocessen inom avdelningen för att utveckla nya arbetssätt.	Inleds 2019	Avdelningschef förskola Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB
Introducera					
Förskolans medarbetare känner sig välkomna i verksamheten, upplever delaktighet och har kunskap om vilken organisation de befinner sig i.	Ta fram strukturer för en kompletterande introduktion som är avdelningsspecifik för förskola.	2019	Avdelningschef förskola Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB
	Tydlig organisation och struktur för introduktionsåret för nyexaminerade. Inventera antalet mentorer	2019	Avdelningschef förskola Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB
Avsluta					

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Avdelningen har kunskap om varför medarbetare väljer att sluta i H-L. På sikt identifiera eventuella utvecklingsområden för verksamheten.	Göra en översyn av rutinerna för avslutningssamtal i syfte att identifiera möjliga utvecklingsområden.	2019	Avdelningschef förskola Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB

Kompetensförsörjningsplan för Social omsorg

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för 2019 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

Avdelning/Enhet: Avdelningen för social omsorg

Datum: 2018-11-19

Ansvarig chef: Toni Mellblom

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla					
Identifiera mål och handlingsplaner för att uppnå resultat.	Resultatdialoger mellan enhetschef och biträdande enhetschefer samt mellan biträdande enhetschefer och medarbetare inom avdelningen för social omsorg	2019-2021	Enhetschefer och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Digitalisering	Utbildning till medarbetare om digitala verktyg och om hur man lär ut och motiverar brukare att använda dessa.	2019-2021	Enhetschefer och biträdande enhetschefer		
Kompetensutveckling i verksamhet riktad till barn och unga	<p>Stärka handläggarnas kompetens i att utföra tydlig och rättssäker dokumentation inom barn och ungdomsenheten genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genomgång av dokumentationens omfattning enl lag och föreskrifter • Medarbetare och chefer tar del av SKLs webutbildning kring förbättrad dokumentation • Interna workshops hålls på enheterna av medarbetare för medarbetare och chefer <p>Stärka kompetensen inom barn- och ungdomsenheten att göra tydligare</p>	2019-2021	Enhetschefer och biträdande enhetschefer		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>bedömningar i utredningar om barns behov genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interna utbildningar och workshops på enheten om risk-, behov- och mottaglighetssprincipen • Metodstöd och metodhandledning för medarbetare och chefer individuellt och i grupp • Granskning av dokumentation <p>Stärka kompetensen hos barn- och ungdomsenheten att ta till vara barns möjligheter till delaktighet i frågor som rör dem genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbete med barnrättsperspektivet på enheten utifrån upprättad implementeringsplan • Rutiner för samverkan med andra enheter • SIP samordnare 				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> • Barnrättsamordnare på enheten går utbildning i Barnrätt • Barnombud på enheten deltar i stadsdelens barnrättsnätverk • Workshops på enheten i barnsamtal • Socialstyrelsen nya metodstöd för barnsamtal implementeras <p>Öka kompetensen kring systematisk uppföljning på barn- och ungdomsenheten genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interna utbildningar och workshops kring systematisk uppföljning <p>Öka kompetensen om barn, ungdomar och deras familjers nöjdhet inom barn- och ungdomsenheten genom:</p>				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> • Införa arbetssätt och rutiner för brukaruppföljning och utvärdering <p>Anpassa öppenvården inom barn- och ungdoms utbud och kompetens av insatser till brukarnas behov enligt bästa tillgängliga kunskap genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartläggning och analys av brukarnas behov på en aggregerad nivå • Nya metoder som införs på enheten skall i första hand vara evidensbaserade/lovande • Vi deltar i vetenskapliga utvärderingar av metoder som bedöms som lovande <p>Det administrativa stödet blir mer effektivt och samordnat genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartläggning och samordning av uppgifter 				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>mellan administratörerna och mot arbetsgrupperna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppmöten för administratörer med enhetschef och utvecklingsledare 1g/månad, samt planeringsdagar 2ggr/år <p>Öka medarbetarnas användning av digitala hjälpmedel och arbetssätt inom barn- och ungdomsenheten genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utbildning och stöd i digitala arbetssätt • Administrativa teamet tar fram och introducerar nya digitala arbetssätt <p>Utveckling av riskbedömningar i familjerättsärenden genom 2 workshops per termin samt att</p>				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	använda tid på återkommande veckomöten.				
Kompetensutveckling i verksamhet riktad till vuxna missbrukare	Implementera metoden Lågaffektivt bemötande i insatser i egen regi riktade till vuxna missbrukare Utbildningsdagar och arbetsnära work-shops om den etiska sekretessen Utbildningsdagar och arbetsnära work-shops om genuskunskap om missbruk Webbutbildning, och extern handledning med specialistkompetens avseende psykisk ohälsa CM-kompetensen för Stödteamet inom vuxenenheten genom utbildning	2019-2021	Enhetschefer		
Kompetensutveckling inom ekonomiskt bistånd	Stärka handläggarnas kompetens i att utföra tydlig och rättssäker dokumentation inom enheten för	2019-2021	Enhetschefer		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>ekonomiskt bistånd genom genomgång av dokumentationens omfattning enligt lag och föreskrifter.</p> <p>Stärka kompetensen att utföra samtal enligt MI inom enheten för ekonomiskt bistånd genom att delta i SOF:s utbildning</p>				
Kompetensutveckling inom beställarenheten funktionsnedsättning och soc psyk	Ökad kunskap kring personer under 65 år med demenssjukdomar inom beställarenheten förfunktionsnedsättning genom Samverkan med minnesmottagningen vid Karolinska universitetssjukhuset Huddinge	2019-2021	Enhetschef		
Kompetensutveckling inom LSS-bostäder	<p><u>Evidensbaserad utbildning</u></p> <p>Vi tror att vi kan nå ett högre resultat om vi erbjuder brukare och medarbetare samma utbildning, att effekten för brukarna blir högre om personalen får samma erfarenheter/utbildning som</p>	2019-2021	Enhetschef samt ansvarig biträdande enhetschef		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>brukaren. Vi kommer arbeta vidare med hur vi kan jobba mer med det.</p> <p><u>Implementera metoden Kollegial granskning</u></p> <p>Två av 19 LSS-boenden har varit med och provat kollegial granskning under 2018. Vi ska nu vi använda metoden i alla boenden och kommer så fort tillfälle erbjuds utbilda observatörer som ska besöka verksamheterna</p> <p><u>Höjd kompetens för att öka kvaliteten inom LSS gruppboenden och serviceboenden</u></p> <p>Temaår, tex Må bra, samarbete/kurs med Idrottsförväntningen för alla brukare och personal samt kollegial granskning</p> <p><u>Höjd kompetens genom aktiv omvärldsbevakning.</u></p>				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>Söka medel för och driva projekt. Projekten leder till möjligheter att förbättra verksamheten. Projekten knyter också ofta an till andra områden inom socialarbete. Projekten medför ett statuslyft för yrkesområdet; att vara del i forskningen.</p> <p><u>Pågående projekt MALK</u></p> <p>Öka kunskapen om kommunikation och säkerställa att brukare har det stöd de behöver för att kunna kommunicera och förstå vad som kommuniceras</p> <p><u>Att alla medarbetare inom LSS service- och gruppboheter har en uppdaterad grundläggande utbildning.</u></p> <p>Medarbetare med endast basutbildning (900gyp) och andra som har en äldre utbildning (mentalskötare och GPU/PPU) erbjuds en möjlighet att börja bygga</p>				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>på till en uppdaterad grundläggande utbildning. Planen är att genomföra utbildningssatsningen genom ett nytt EU-projekt; Spången. Och att undersöka möjligheten att använda Carpe och/eller Åsö Vux som utbildningsanordnare.</p> <p><u>Kompetens hos medarbetare inom service- och gruppboheter inom demens/åldrande, specialpedagogik, kommunikation (AKK) och neuropsykiatri</u></p> <p>Utbildning genom Forum Carpe och Kunskapsboken.</p> <p><u>Kunskap om stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning</u></p> <p>Ta fram ett studiecirkelmaterial utifrån Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning i samarbete med stadens funktionshinderombudsman och</p>				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	stadens övriga SDF. Studiematerialet är tänkt att användas som studiecirkelmaterial för personal inom Lss/SoL verksamheter.				
Kompetensutveckling inom socialpsykiatrins boendestöd och boenden	<p>Stärka kompetensen om HBTQ och normkritiskt tänkande hos medarbetare. Utbildning för medarbetare i HBTQ och normkritiskt tänkande. HBTQ-diplomering. Börja med grundutbildningar för att sedan bygga på.</p> <p>Kompetens om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld. Medarbetare deltar KI:s utbildning i ämnet.</p> <p>Ökad kompetens hos medarbetare om neuropsykiatriska diagnoser och personer med sammansatta diagnoser/samsjuklighet. Boendestödjare ges</p>	2019-2021	Enhetschefer		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>kompetensutveckling i bemötandet av brukare med dessa diagnoser.</p> <p>Ökad kompetens hos medarbetare på gruppboheter inom socialpsykiatri för att möta den äldre brukargruppens behov. Medarbetarna ges utbildning i äldrevård så att deras kunskaper stämmer överens med brukarens behov.</p>				
Behålla					
Förvaltningen utvecklar ledningsrapporter för avdelningen för social omsorgsenheter. Enheternas ledning presenterar kontinuerligt resultat kopplat till enhetens mål.	Ledningsrapporter presenteras månatligen för enheternas medarbetare	2019-2021	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Medarbetare får ett kompetent och nära chefsstöd/ledarskap	Chefer går stadens ledarskapsutbildning	2019-2021	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>Chefer har kontinuerlig arbetsledning/ledningstid med enhetschef utifrån fast agenda</p> <p>Chefer får metodstöd och metodhandledning av utvecklingsledare</p> <p>Personalansvar och vissa arbetsmiljöuppgifter är delegerade på biträdande enhetschef</p> <p>Medarbetare har kontinuerlig medarbetartid med sin chef utifrån fast agenda</p>				
Medarbetarna upplever att de har möjlighet att utvecklas	<p>Medarbetares initiativ och idéer fångas upp på medarbetarsamtal och medarbetartid</p> <p>Medarbetare utvecklar och reviderar rutiner på enheten som sedan godkänns av ledning</p> <p>Erfarna kollegor får mentorsroll under introduktion av nyanställda</p>	2019-2021	Avdelningschef, Enhetschef samt ansvarig biträdande enhetschef		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Chefer och medarbetare upplever att de har en god arbetsmiljö	<p>Arbetsmiljön följs upp genom en fast punkt på agendan på medarbetartid, ledningstid och gruppmöten</p> <p>Samtliga chefer på enheten går en arbetsmiljöutbildning</p> <p>Biträdande chefer får handledning i arbetsmiljö av HR</p> <p>Enheten arbetar med psykosocial OSA rond tillsammans med skyddsombud</p>	2019-2021	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete
God samverkan mellan avdelningen för social omsorgs enheter	<p>Kontinuerliga samverkansforum samt årligen revidera samverkansöverenskommelser</p> <p>Avvikelsehantering</p>	2019-2021	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete
God arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare	Arbete utifrån handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation	2019-2021	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	Handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten				
Erbjuda familjerättens medarbetare fortlöpande kompetensutveckling	Utbildning, omvärldsbevakning, studieresor, familjerättsdagarna, workshops	2019-2021	Enhetschef		Kontinuerligt arbete
Kvalitetssäkrad MI-användning inom vuxenheten	Extern och intern MI-handledning	2019-2021	Enhetschef och medarbetare utförare		
Ökad delaktighet hos medarbetarna i arbetet med verksamhetsplanen inom barn- och ungdomsenheten	Varje biträdande enhetschef/ arbetsgrupp ansvarar för att beskriva förväntade resultat och arbetssätt kopplade till enhetens mål	2019-2021	Enhetschef		Kontinuerligt arbete
Kontaktpersonskap gentemot olika samverkanspartners inom enheten för ekonomiskt bistånd bidrar till goda relationer och ökad kompetens	Medarbetare får ansvar för kontakt med olika viktiga samverkansparter	2019-2021	Enhetschefer och samtliga anställda		
Bibehålla specialistkompetens inom socialpsykiatrins boenden och boendestöd	För att behålla den kunskap som medarbetarna har och få uppdaterad kunskap inom psykiatri behöver medarbetarna en diagnos- och bemötandebildning årligen.	2019-2021	Enhetschef		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Bibehålla kompetens om arbetssättet lågaffektivt bemötande inom socialpsykiatrins boenden och boendestöd	Ha en uppföljande utbildning ca 1 g/år. Arbeta för att fler arbetsgrupper har handledning av en handledare som är väl bekant med arbetssättet.	2019-2021	Enhetschef		Kontinuerligt arbete
Bibehålla kompetens om arbetssättet MI inom socialpsykiatrins boenden och boendestöd	Verksamheterna har tillsammans tre utbildade MI-coacher som har ”MI-träffar” med medarbetare 1 g/månad för att implementera och utveckla MI-andan.	2019-2021	Enhetschef		Kontinuerligt arbete
Bibehålla kompetens om delaktighet för brukare inom socialpsykiatriska verksamheter	Ett delaktighetsprojekt har pågått sedan 2017 och kommer att fortsätta under 2019. Den anställda projektledaren arbetar med både brukare och medarbetare för att öka graden av delaktighet hos brukaren.	2019-2021	Enhetschef		Kontinuerligt arbete
Samsyn och gemenskap inom socialpsykiatriska verksamheter skapar god arbetsmiljö	Två enhetsdagar/år där hela enheten diskuterat aktuella ämnen, bjuder in föreläsare och informerar själva om sådant som är aktuellt.	2019-2021	Enhetschef		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Att skapa/bibehålla en kultur inom LSS service- och gruppboendestäder där nya kunskaper är en viktig del. Där vi själva ständigt förväntar oss att lära nytt och bli bättre.	Där vi genom olika projekt och årliga teman, inhämtar ny kunskap och inspiration.	2019-2021	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Bibehålla kompetens om bemötande inom service- och gruppboendestäderna	Årligen uppdatera metoden Lågaffektivt bemötande genom metodhandledning, genom externkonsult och egna aktiviteter som förstärker arbetet.	2019-2021	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Näring för yrkesrollen inom LSS service- och gruppboendestäder	Jobbrotation för få erfarna medarbetare att stanna kvar i organisationen men att ändå ge en ny utmaning. Målet är att bemanna ca halva arbetslaget med vana medarbetare när vi startar nya boenden.	2019-2021	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Berika medarbetare och stärka gemensamma förhållningssätt inom enheten Hägersten-Liljeholmens grupp- och serviceboendestäder	Gemensamma aktiviteter som storföreläsningar, erfarenhetsutbyte mellan enheterna och internat.	2019-2021	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Stärka närvarande arbetsledning inom LSS service- och gruppbo­städer	Arbeta med intern utbildning för arbetsledaren så de ska bli stärkta i sin roll och kunna stötta varandra. Ta tillvara den UGL-utbildning de genomgått under 2018	2019-2021	Enhetschef och biträdande enhetschefer		
Bibehålla brukarfocus skapar trygghet för medarbetare och praktikanter inom LSS service- och gruppbo­städer	Vi är mycket trygga med nuvarande organisationsform, Där arbetsledarna är en mycket viktig del i organisationen. Vi kommer även i framtiden Fortsätta att anställa en arbetsledare per verksamhet planen är att bemanna med en arbetsledare och en stödpedagog som stödjer arbetslaget framåt tillsammans.	2019-2021	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Bibehålla en säker verksamhet inom LSS service- och gruppbo­städer	Återkommande, strukturerade, nödvändiga utbildningsinsatser som till exempel brand, livsmedelshantering, HLR och sekretess.	2019-2021	Ledningsgrupp utförare socialomsorg		Kontinuerligt arbete
Attrahera					

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Avdelningens enheter är kända för att vara attraktiva arbetsplatser</p>	<p>VFU-mottagande från socionomprogrammen</p> <p>Medarbetare som tar emot studenter går handledarutbildning</p> <p>Avdelningen har rutiner för mottagande av studenter</p> <p>Vi tar emot praktikanter från gymnasieskola och kom vux. I verksamheten ska finnas handledare och introduktion för eleverna och utvärdering görs efter utförd praktik (APL).</p> <p>Vi erbjuder personer med olika arbetsmarknadsinsatser, extra jobb, ungdomsjobb, tex möjlighet att prova på jobb i våra verksamheter</p> <p>Vi tar emot feriearbetande ungdomar i våra verksamheter</p> <p>Goda exempel och engagemang sprids genom frukostmöten ,</p>	<p>2019-2021</p>	<p>Avdelningschef, Enhetschef och samtliga medarbetare</p>		<p>Kontinuerligt arbete</p>

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>månadsbrev och medarbetarblad och APT</p> <p>Vi har ett dynamiskt och positivt klimat vars resultat vi delar i våra nätverk</p> <p>I LSS-verksamheterna anställer vi stödpedagoger så fort den nya titeln introducerats i staden. Planen är att inrätta stödpedagogtjänster när någon vårdare slutar dvs ingen utökning av bemanningen. Det ska finnas en stödpedagog per verksamhet.</p> <p>Vi informerar om stadens personalförmåner då vi pratar med någon som är intresserad av att arbeta hos oss.</p> <p>Våra medarbetare är delaktiga och nöjda och fungerar som våra viktigaste ambassadörer.</p>				
Rekrytera					

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Vi rekryterar medarbetare med rätt kompetens	Alla chefer går utbildning i kompetensbaserade rekryteringsmetoder Vi upprättar tjänstebeskrivningar Vi hjälps åt att utforma kravprofiler utifrån tjänst Vi inför arbetsprover vid rekrytering	2019-2021	Avdelningschef och Enhetschefer		
Vi är bra på att ta emot studenter, elever, arbetsmarknadspraktikanter och feriearbetare. Efter avslutad praktik/anställning utgör de en intressant målgrupp vid rekryteringsbehov.	Se under ”Attrahera”	2019-2021	Enhetschefer och ansvariga praktikhandledare		Kontinuerligt arbete
Våra annonser blir uppmärksammade av rätt målgrupper	Annonsera i de kanaler som är kopplade till Jobba i stan och delar annonsen på social medier	2019-2021	Avdelningschef och Enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Ny yrkeskategori, stödpedagog ger ökad status för arbetet inom LSS-boenden	Vid medarbetarsamtalet kommer vi uppmuntra de vårdare som har en	2019-2021	Enhetschefer		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	grundläggande utbildning, att utbilda sig vidare till stödpedagog.				
Introducera					
Alla medarbetare får en individanpassad och strukturerad introduktion utifrån sin arbetsroll, gällande lagstiftning och stadens riktlinjer	Arbeta systematiskt med en förbättrad introduktion för nya medarbetare	2019-2021	Avdelningschef och Enhetschefer		
Avsluta					
Den som slutar ska uppleva att hen får ett bra avslut och kan rekommendera arbetsplatsen till andra	Avslutande samtal medarbetare/chef	2019-2021	Avdelningschef och Enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Tillvarata kunskaper som kan utveckla verksamheten	Strukturerad uppföljning av avgångsorsaker	2019-2021	Avdelningschef och Enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Behålla kunskap och överföra och ersätta kompetens	Den som avslutar sin anställning förmedlar kunskaper till den som tar vid.	2019-2021	Avdelningschef och Enhetschefer		Kontinuerligt arbete

Kompetensförsörjningsplan för Äldreomsorg

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för 2019 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

Avdelning/Enhet: Avdelningen för äldreomsorg

Datum: 2018-12-14

Ansvarig chef: Marja Kammouna

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla					
Ökad kunskap inom Demens	Silviadiplomering av biståndshandläggare Silviahems-certifiering av Fruängsgården	December 2019	Enhetschef	Ansökan om medel från kompetensutvecklings-satsningen	Uppföljning/avstämning av kompetensutveckling och kompetensförsörjning ingår i resultatdialog med enhetschef och avdelningschef för uppföljning samt i äldreomsorgens ledningsgrupp. Uppföljning, T1, T2 och VB.
Psykisk ohälsa	Föreläsning för alla medarbetare.				
Våld i nära relation	Webbutbildning				
Språk i omsorgsarbetet	Språkombudsutbildning (ÄF)				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>HBQT</p> <p>Ökade kunskaper i att använda digitalt stöd, använda välfärdsteknik i äldreomsorgen</p>	<p>webbutbildning i Yrkessvenska, språkstöd i dokumentation</p> <p>Stöd av beställarenheten som är HBQT-diplomerad. Bjuda in föreläsare.</p> <p>Utbildningsinsatser/instruktion av inköpt digital utrustning.</p>				
<p>Ökad kunskap om psykisk ohälsa - profilhemtjänst med inriktning psykisk ohälsa. (Hemtjänsten)</p>	<p>Utbildning för ombuden som kommer att vara ombud med inriktning äldre med psykisk ohälsa.</p>	<p>December 2019</p>	<p>Enhetschef</p>		
<p>Ökade kunskaper inom arbetsmiljöområdet för att kunna göra riskbedömningar ute hos kunder/brukare.</p>	<p>Arbetsmiljöutbildning för kontaktman m.fl.</p> <p>Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.</p>	<p>Juni 2019</p>	<p>Enhetschef</p>		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Ökade kunskaper i det systematiska arbetsmiljöarbetet.					
Behålla					
<p>Ökad kunskap inom äldreomsorgens olika ombudsområden, såsom demens, mat och måltid, palliativ vård, stöd till anhöriga samt handledning i dokumentation.</p> <p>Att den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonal dvs sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster/fysioterapeuter stärks i sin yrkesroll</p>	<p>Utbildningsinsatser och nätverksträffar för äldreomsorgens olika ombud.</p> <p>Fortsatt utveckling av demensgruppen (Hemtjänsten)</p> <p>Inspirationsdagar</p> <p>Samordna träffar för hälso- och sjukvårdspersonalen</p>	<p>Fortlöpande under 2019</p> <p>Februari 2019</p> <p>December 2019</p>	Enhetschef		
Ökade kunskaper i belastningsergonomi	Genom utbildningsinsatser i belastningsergonomi för all personal.	December 2019	Enhetschef/		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Bra arbetsmiljö, minskad sjukfrånvaro, ökad frisknärvaro	Erbjuda friskvård, utbildningsinsatser om kost och hälsa		Avdelningschef/H R		
Ökade karriärmöjligheter	Utbildningsinsatser för spetskompetens Handledarutbildning	December 2019	Enhetschef/ avdelningschef		
Attrahera					
<p>Attraktiv arbetsgivare</p> <p>Positiv bild av äldreomsorgen, ökat intresse av att arbeta inom äldreomsorgen,</p> <p>Att äldreomsorgen är ett framtidsyrke, ett intressant och spännande yrke.</p> <p>Fler sökande till tjänster inom äldreomsorgen</p>	<p>Sprida positiv info om äldreomsorgen t.ex. i lokalpressen, via föreningar och i kontakter med civilsamhället.</p> <p>"Visa upp sig", genom att delta på arbetsmässor, kvalitetsmässor och i olika lokala arrangemang.</p>	Under 2019	Avdelningschef i samarbete med kommunikatörerna.		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Fler praktikanter, studenter och sommarvikarier.	<p>Lyfter goda exempel.</p> <p>Uppmuntra verksamheter att delta i stadens kvalitetsutmärkelse.</p> <p>Samarbeta med lärosäten.</p> <p>Marknadsföring mot skolor.</p> <p>Annonsering, bra annonser som "sticker ut".</p>				
Rekrytera					
Att cheferna använder kompetensbaserad rekrytering	Uppföljning av hur det går, om behov finns av stöd eller mer kompetens.				
Introducera					
Gemensam/sammanhållen introduktion för nya medarbetare inom äldreomsorgen	Ta fram program för avdelningens introduktion.	Våren 2019	Avdelningschef		

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Att alla nyanställda får en bra introduktion i verksamheten (enhetsnivå)	Genomgång av introduktionsrutinerna och enheternas program "Välkommen till...." Handledarutbildning till några medarbetare.	Våren 2019	Enhetschef		
Avsluta					
Varje medarbetare som slutar får ett bra avslutssamtal. Medarbetarens kunskaper tas tillvara i organisationen. Medarbetarna blir goda ambassadörer för äldreomsorgen/förvaltningen.	Genomgång av förvaltningens rutiner för avslutssamtal	Våren 2019	Avdelningschef/ enhetschef Chefsforum		