

## Kompetensförsörjningsplaner

# Kompetensförsörjningsplan för Hägersten-Liljeholmen sdf 2020

**Avdelning/Enhet:** Hägersten Liljeholmens stadsdelsförvaltning

**Datum:** 2019-11-28

**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
<b>Utveckla</b>					
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		
Utveckla ledarskapsstöd för ett stödjande, coachande och närvarande ledarskap	Under året ska ett chefsintroduktionsprogram tas fram		HR-chef		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
<b>Behålla</b>					
Sänka sjukskalet	Utbildning till chefer i rehabilitering och stadens rehabiliteringsprocess.		Förvaltningsledningen, HR-enhet, Enhetschefer.		Samtliga enheter ska aktivt bidra till att sänka sjukskalet
<b>Attrahera</b>					
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				
<b>Rekrytera</b>					
Öka generell kunskap inom kompetensbaserad rekrytering för chefer och andra som arbetare med rekrytering	Regelbundet återkommande utbildning i kompetensbaserad rekrytering				
<b>Introducera</b>					

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
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 tillsammans med Älvsjö sdf.

## Kompetensförsörjningsplan för Förskola

**Avdelning/Enhet:** Förskola

**Datum:** 2019-11-18

**Ansvarig chef:** Katarina Odén-Ryhede

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>(tim, kr, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Utveckla</b>					
Stärka kompetens kring undervisningsuppdraget i förskolan för alla medarbetare	Utvecklingsarbete i nätverk och lokalt på förskoleenheterna Fortsatt arbete med att implementera läroplan Stärkt basutbildning för barnskötare med språkstöd	2020-2021	Avdelningchef förskola  Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB
Medarbetare med en digital kompetens som det nationella digitaliseringsuppdraget kräver.	Kompetensutveckling - digitalitet och digitalt lärande. Arbete i nätverk och med digitala lådor.	2020-2021	Avdelningchef förskola  Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB
Förskollärarna har den kunskap som krävs för att kunna leda och genomföra en pedagogisk dokumentation.	Lokalt arbete på förskoleenheterna. Gemensam struktur och dokumentation i nya Skolplattformen ("POBen")	kontinuerligt	Avdelningchef förskola  Förskolechefer		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>(tim, kr, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Samtliga medarbetare har fördjupad kunskap om pedagogisk dokumentation.</p> <p>Pedagogiskt likvärdiga miljöer</p>					
<p>Utveckla handledarskap för VFU och APL</p>	<p>Samverkan med lärosäten om utbildning av och stöd till handledare.</p>				
<b>Behålla</b>					
<p>Minskad personalomsättning.</p> <p>Fler medarbetare ska uppleva att de har utvecklingsmöjligheter och välja att stanna i H-L på lång sikt.</p> <p>Handledare för VFU och APL</p>	<p>Utforma strukturer för utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för förskolans medarbetare.</p> <p>Uppmuntra medarbetare till fortbildning kopplat till avdelningens utvecklingsområden.</p> <p>Utveckla grundutbildning med språkstöd och kreativa arbetssätt för barnskötare.</p> <p>Skapa möjligheter till fortbildning/spetskompetens delvis inom ramen för arbetstid. ex. tid för "inläsning"</p> <p>Involvera kökspersonalen i klimatanpassad verksamhet. utbildning i klimatsmart mat - planering, inhandling och tillagning</p>	<p>2020 och därefter kontinuerligt</p>	<p>Avdelningchef förskola</p> <p>Förskolechefer</p> <p>Utvecklingsenheten</p>		<p>Tertialer samt VB</p>

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Öka andelen förskollärare och utbildade barnskötare	<p>Aktivt erbjuda utbildade medarbetare fortbildning till barnskötare</p> <p>Aktivt erbjuda barnskötare vidareutbildning till förskollärare</p>	Kontinuerligt pågående	<p>Avdelningschef förskola</p> <p>Förskolechefer</p>		Tertialer samt VB
<b>Attrahera</b>					
VFU-studenter väljer H-L efter avslutad utbildning	<p>Ha en bra VFU organisation och ge studenter en god information om VFU och förskolans arbete. Ge en god introduktion till yrket på förskolan genom utbildade handledare som avsatt tid för uppdraget och har stöd för sitt uppdrag.</p> <p>I samarbete med lärosäten utveckla VFU och handledarskap. Arbeta aktivt för att det finns handledarutbildning för VFU lokalt och att utbildning sker kontinuerligt så att det matchar behovet.</p>	2020	<p>Avdelningschef förskola</p> <p>Utvecklingsenheten</p>		Tertialer samt VB
Välutbildade barnskötare väljer stadsdelen efter avslutad utbildning.	Nära samarbete med Pedagogikcollege som utbildar barnskötare, påverka kvalitetskriterier för utbildningen och samarbete om utbildningens innehåll, utformning och praktikplatser. Erbjud utbildade och dugliga handledare.				

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>(tim, kr, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	Utforma kompletterande grundutbildning med språkstöd för barnskötare tillsammans med utbildningsanordnare.				
Strukturer för introduktionsåret för nyexaminerade förskollärare	Mentorer för nyexaminerade förskollärare. Fortsatt arbete med att utveckla organisation för mentorskap och uppdatera behovet av mentorer.	2020	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.  Handlingsplan finns utformad tillsammans med fackliga organisationer för bättre arbetsmiljö.	Kontinuerligt pågående	Avdelningschef förskola  Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB  Tertialer samt VB
<b>Rekrytera</b>					
Öka andelen förskollärare och utbildade barnskötare	Erbjuda chefer utbildning i kompetensbaserad rekrytering  Göra en översyn av rekryteringsprocessen inom avdelningen för att utveckla nya arbetssätt.				

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Chefsförsörjning	Identifiera och möjliggöra vidareutbildning för blivande chefer och uppmuntra dem att söka stadens chefsrekryteringsutbildning.	Kontinuerligt pågående	Avdelningschef förskola  Utvecklingsenheten		
Erbjuda språkstudier på arbetstid	Se över möjligheten till påbyggnadsutbildning med språkinriktning för barnskötare.	2020	Avdelningschef förskola  Utvecklingsenheten		VB
<b>Introducera</b>					
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.	Fortsatt arbete 2020	Avdelningschef förskola  Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB
<b>Avsluta</b>					
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.	2019	Avdelningschef förskola  Utvecklingsenheten		Tertialer samt VB



## Kompetensförsörjningsplan för Social omsorg

**Avdelning/Enhet:** Avdelningen för social omsorg

**Datum:**

**Ansvarig chef:** Toni Mellblom

2019-11-15

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>(tim, kr, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Utveckla</b>					
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	2020-2022	Enhetschefer och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Digitalisering	Utbildning till medarbetare om digitala verktyg och om hur man lär ut och motiverar brukare att använda dessa.	2019-2022	Enhetschefer och biträdande enhetschefer		
Kompetensutveckling i verksamhet riktad till barn och unga	Stärka handläggarnas kompetens i att utföra tydlig och rättssäker dokumentation inom barn och ungdomsenheten genom: <ul style="list-style-type: none"> <li>Genomgång av dokumentationens omfattning enl lag och föreskrifter</li> </ul>	2019-2021	Enhetschefer och biträdande enhetschefer		

Vad ska vi uppnå?	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbetare och chefer tar del av SKLs webutbildning kring förbättrad dokumentation</li> <li>• Interna workshops hålls på enheterna av medarbetare för medarbetare och chefer</li> </ul> <p>Stärka kompetensen inom barn- och ungdomsenheten att göra tydligare bedömningar i utredningar om barns behov genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interna utbildningar och workshops på enheten om risk-, behov- och mottaglighetsprincipen</li> <li>• Metodstöd och metodhandledning för medarbetare och chefer individuellt och i grupp</li> <li>• Granskning av dokumentation</li> </ul> <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"> <li>• Arbete med barnrättsperspektivet på enheten utifrån upprättad implementeringsplan</li> <li>• Rutiner för samverkan med andra enheter</li> <li>• SIP samordnare</li> <li>• Barnrättsamordnare på enheten går utbildning i Barnrätt</li> <li>• Barnombud på enheten deltar i stadsdelens barnrättsnätverk</li> <li>• Workshops på enheten i barnsamtal</li> <li>• Socialstyrelsen nya metodstöd för barnsamtal implementeras</li> </ul>				

Vad ska vi uppnå?	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	<p>Öka kompetensen kring systematisk uppföljning på barn- och ungdomsenheten genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interna utbildningar och workshops kring systematisk uppföljning</li> </ul> <p>Öka kompetensen om barn, ungdomar och deras familjers nöjdhet inom barn- och ungdomsenheten genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Införa arbetssätt och rutiner för brukaruppföljning och utvärdering</li> </ul> <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"> <li>• Kartläggning och analys av brukarnas behov på en aggregerad nivå</li> <li>• Nya metoder som införs på enheten skall i första hand vara evidensbaserade/lovande</li> <li>• Vi deltar i vetenskapliga utvärderingar av metoder som bedöms som lovande</li> </ul> <p>Det administrativa stödet blir mer effektivt och samordnat genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartläggning och samordning av uppgifter mellan administratörerna och mot arbetsgrupperna</li> </ul>				

Vad ska vi uppnå?	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppmöten för administratörer med enhetschef och utvecklingsledare 1g/månad, samt planeringsdagar 2ggr/år</li> </ul> <p>Öka medarbetarnas användning av digitala hjälpmedel och arbetssätt inom barn- och ungdomsenheten genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utbildning och stöd i digitala arbetssätt</li> <li>• Administrativa teamet tar fram och introducerar nya digitala arbetssätt</li> </ul> <p>Utveckling av riskbedömningar i familjerättsärenden genom 2 workshops per termin samt att använda tid på återkommande veckomöten.</p>				
Kompetensutveckling i verksamhet riktad till vuxna missbrukare	Implementera metoden lågaffektivt bemötande i insatser i egen regi riktade till vuxna missbrukare  Utbildningsdagar och arbetsnära workshops om den etiska sekretessen  Utbildningsdagar och arbetsnära workshops om genuskunskap om missbruk.  CM-kompetensen för Stödteamet inom vuxenenheten genom utbildning	2019-2022	Enhetschef		

Vad ska vi uppnå?	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Kompetensutveckling inom ekonomiskt bistånd	<p>Stärka handläggarnas kompetens i att utföra tydlig och rättssäker dokumentation inom enheten för 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>	2019-2022	Enhetschef		
Kompetensutveckling inom beställarenheten funktionsnedsättning och soc. psyk.	<p>Ökad kunskap kring personer under 65 år med demenssjukdomar inom beställarenheten funktionsnedsättning genom samverkan med minnesmottagningen vid Karolinska universitetssjukhuset.</p> <p>Bevaka rättsläge och praxis och sprida kunskapen bland medarbetarna.</p>	2019-2021	Enhetschef		
Kompetensutveckling inom LSS-bostäder	<p>Evidensbaserad utbildning. Samma utbildningar för brukare och medarbetare för ökad effekt.</p> <p>Implementera metoden kollegial granskning.</p> <p>Höjd kompetens för att öka kvaliteten inom LSS gruppbo- och servicebostäder genom att arbeta med årsteman.</p> <p>Höjd kompetens genom aktiv omvärldsbevakning.</p> <p>Söka medel för och driva projekt. Projekten leder till möjligheter att förbättra verksamheten. Projekten knyter också ofta an till andra</p>	2019-2022	Enhetschef samt ansvarig biträdande enhetschef		

Vad ska vi uppnå?	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	<p>områden inom socialarbete. Projekten medför ett statuslyft för yrkesområdet; att vara del i forskningen.</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>Att alla medarbetare har en uppdaterad grundläggande utbildning Nyttja projektet Spången och att undersöka möjligheten att använda Carpe och/eller Åsö Vux som utbildningsanordnare.</p> <p>Kompetens hos medarbetare inom demens/åldrande, specialpedagogik, kommunikation (AKK) och neuropsykiatri. Utbildning genom Forum Carpe och Kunskapsboken.</p> <p>Kunskap om stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning genom att ta fram ett studiecirkelmateriale i samarbete med stadens funktionshinderombudsman och stadens övriga SDF.</p>				
Kompetensutveckling inom socialpsykiatrins boendestöd och boenden	<p>Stärka kompetensen om HBTQ och normkritiskt tänkande hos medarbetare genom utbildning för medarbetare i HBTQ och normkritiskt tänkande. 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>	2019-2022	Enhetschef		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	<p>Ökad kompetens hos medarbetare om neuropsykiatriska diagnoser och personer med sammansatta diagnoser/samsjuklighet. Boendestödjare ges 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 äldreomsorg så att deras kunskaper stämmer överens med brukarens behov.</p>				
<b>Behålla</b>					
<p>Förvaltningen utvecklar ledningsrapporter för avdelningen för social omsorgs enheter. Enheternas ledning presenterar kontinuerligt resultat kopplade till enhetens mål.</p>	<p>Ledningsrapporter presenteras månatligen för enheternas medarbetare</p>	2019-2022	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete
<p>Medarbetare får ett kompetent och nära chefsstöd/ledarskap</p>	<p>Chefer går stadens ledarskapsutbildning.</p> <p>Chefer har kontinuerlig arbetsledning/ledningstid med enhetschef utifrån fast agenda.</p>	2019-2022	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	<p>Chefer och medarbetare får kompetens och utvecklingsstöd / handledning av utvecklingsledare.</p> <p>Personalansvar och vissa arbetsmiljöuppgifter är delegerade till biträdande enhetschef.</p> <p>Medarbetare har kontinuerlig medarbetartid med sin chef utifrån fast agenda.</p>				
<p>Medarbetarna upplever att de har möjlighet att utvecklas</p>	<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 blir introduktionsstöd under introduktion av nyanställda.</p>	<p>2019-2022</p>	<p>Avdelningschef, Enhetschef samt ansvarig biträdande enhetschef</p>		<p>Kontinuerligt arbete</p>
<p>Chefer och medarbetare upplever att de har en god arbetsmiljö</p>	<p>Arbetsmiljön följs upp genom en fast punkt på agendan på medarbetartid, ledningstid och gruppmöten.</p> <p>Samtliga chefer på enheterna går en arbetsmiljöutbildning.</p> <p>Biträdande chefer får handledning i arbetsmiljö och personalfrågor av HR-konsult.</p>	<p>2019-2022</p>	<p>Avdelningschef och enhetschefer</p>		<p>Kontinuerligt arbete</p>



<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	Enheterna arbetar med OSA-rond tillsammans med skyddsombud.				
God samverkan mellan avdelningen för social omsorgs enheter	Kontinuerliga samverkansforum samt årligen revidera samverkansöverenskommelser.  Avvikelsehantering.	2019-2022	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete
God arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare	Arbete utifrån handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation.  Handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten.	2019-2022	Avdelningschef och enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Erbjuda familjerättens medarbetare fortlöpande kompetensutveckling	Utbildning, omvärldsbevakning, familjerättsdagarna, och workshops.	2019-2022	Enhetschef		Kontinuerligt arbete
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.	2019-2022	Enhetschef		Kontinuerligt arbete
Kontaktpersonskap gentemot olika samverkanspartners inom enheten för ekonomiskt	Medarbetare får ansvar för kontakt med olika viktiga samverkansparter.	2019-2022	Enhetschefer och samtliga anställda		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
bistånd bidrar till goda relationer och ökad kompetens					
Bibehålla specialistkompetens inom socialpsykiatrins boenden och boendestöd	Medarbetarna ges en diagnos- och bemötandebildning årligen.	2019-2022	Enhetschef		Kontinuerligt arbete
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.	2019-2022	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.	2019-2022	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.	2019-2022	Enhetschef		Kontinuerligt arbete

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Att skapa/bibehålla en kultur inom LSS service- och gruppbestäder där nya kunskaper är en viktig del. Där vi själva ständigt förväntar oss att lära nytt och bli bättre.	Görs genom olika projekt och årliga teman, inhämtar ny kunskap och inspiration.	2019-2022	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Bibehålla kompetens om bemötande inom service- och gruppbestäderna	Årligen uppdatera metoden lågaffektivt bemötande genom metodhandledning, genom externkonsult och egna aktiviteter som förstärker arbetet.	2019-2022	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Näring för yrkesrollen inom LSS service- och gruppbestäder	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.	2019-2022	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Berika medarbetare och stärka gemensamma förhållningssätt inom LSS service- och gruppbestäder	Gemensamma aktiviteter som storföreläsningar, erfarenhetsutbyte mellan enheterna och internat.	2019-2022	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Stärka närvarande arbetsledning inom LSS	Arbeta med intern utbildning för arbetsledaren så de ska bli stärkta i sin roll och kunna stötta varandra. Ta tillvara den UGL-utbildning de	2019-2022	Enhetschef och biträdande enhetschefer		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
service- och gruppbestäder	genomgått under 2018 och erbjuda nyanställda arbetsledare samma utbildning.				
Bibehålla brukarfocus skapar trygghet för medarbetare och praktikanter inom LSS service- och gruppbestäder	En trygg och ändamålsenlig med organisationsform där arbetsledarna är en mycket viktig del i organisationen. Planen är att bemanna med en arbetsledare och en stödpedagog som stödjer arbetslaget framåt tillsammans.	2019-2022	Enhetschef och biträdande enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Bibehålla en säker verksamhet inom LSS service- och gruppbestäder	Återkommande, strukturerade, nödvändiga, utbildningsinsatser som till exempel brand, livsmedelshantering, HLR och sekretess.	2019-2022	Ledningsgrupp utförare		Kontinuerligt arbete
<b>Attrahera</b>					
Avdelningens enheter är kända för att vara attraktiva arbetsplatser	VFU-mottagande från socionomprogrammen. Medarbetare som tar emot studenter går handledarutbildning. Avdelningen har rutiner för mottagande av studenter. Ta emot praktikanter från gymnasieskola och KOMVUX. I verksamheten ska finnas handledare och introduktion för eleverna och utvärdering görs efter utförd praktik (APL).	2019-2022	Avdelningschef, Enhetschef och samtliga medarbetare		Kontinuerligt arbete

Vad ska vi uppnå?	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	<p>Erbjuder personer med olika arbetsmarknadsinsatser, extrajobbare och ungdomsjobbare 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, månadsbrev och medarbetarblad samt på APT.</p> <p>Ett dynamiskt och positivt klimat vars resultat vi delar i våra nätverk.</p> <p>I LSS-verksamheterna anställs stödpedagoger så fort den nya titeln introducerats i staden. Planen är att inrätta stödpedagogtjänster när någon vårdare slutar. Det ska finnas en stödpedagog per verksamhet.</p> <p>Information 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>				
<b>Rekrytera</b>					
Vi rekryterar medarbetare med rätt kompetens	<p>Alla chefer går utbildning i kompetensbaserade rekryteringsmetoder.</p> <p>Vi upprättar tjänstebeskrivningar.</p> <p>Vi hjälps åt att utforma kravprofiler utifrån tjänst.</p>	2019-2022	Avdelningschef och Enhetschefer		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	Vi inför arbetsprover vid rekrytering.				
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”	2019-2022	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 dela annonsen på social medier.	2019-2022	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 grundläggande utbildning att utbilda sig vidare till stödpedagog.	2019-2022	Enhetschef		
<b>Introducera</b>					
Alla medarbetare får en individanpassad och strukturerad introduktion utifrån sin arbetsroll,	Arbeta systematiskt med en förbättrad introduktion för nya medarbetare	2019-2022	Avdelningschef och Enhetschefer		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(tim, kr, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
gällande lagstiftning och stadens riktlinjer					
<b>Avsluta</b>					
Den som slutar ska uppleva att hen får ett bra avslut och kan rekommendera arbetsplatsen till andra	Avslutande samtal medarbetare/chef.	2019-2022	Avdelningschef och Enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Tillvarata kunskaper som kan utveckla verksamheten	Strukturerad uppföljning av avgångsorsaker.	2019-2022	Avdelningschef och Enhetschefer		Kontinuerligt arbete
Behålla kunskap och överföra och ersätta kompetens	Den som avslutar sin anställning förmedlar kunskaper till den som tar vid.	2019-2022	Avdelningschef och Enhetschefer		Kontinuerligt arbete

## Kompetensförsörjningsplan för Äldreomsorg

**Avdelning/Enhet:** Avdelningen för äldreomsorg

**Datum:** 2019-11-20

**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
<b>Utveckla</b>					
Ökad kunskap inom demensområdet och psykisk ohälsa	Silviadiplomering av fyra biståndshandläggare	December 2020	Enhetschef	Ansökan om medel från kompetensutvecklings-satsningen.  Ev. särskilt riktade pengar.	Uppföljning/avstämning av kompetensutveckling i äldreomsorgens ledningsgrupp. samt i T1, T2 och VB.
	Handledning för biståndshandläggare				
	Föreläsning för alla medarbetare om demens och psykisk ohälsa i samverkan med KI, fyra tillfällen.	Våren och hösten 2020	Enhetschef	Kompetensutvecklings-satsningen.	
	Webbutbildningar om demenssjukdomar	December 2020			



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
Kompetensutveckling för biståndshandläggare	MI-utbildning (motiverande samtal)  Utbildningar som arrangeras av äldreförvaltningen för professionen.	December 2020	Enhetschef		
Ökade kunskaper i det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.	December 2020	Enhetschef		
<b>Behålla</b>					
Ökad kunskap inom äldreomsorgens olika ombudsområden, såsom demens, mat och måltid, palliativ vård, stöd till anhöriga samt handledning i dokumentation.  Stärka den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonal dvs sjuköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster/fysi	Utbildningsinsatser och nätverksträffar för äldreomsorgens olika ombud.  Handlingsprogram/staden  Samordna träffar för hälso- och sjukvårdspersonalen.	Fortlöppande under 2020	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
sjukgymnaster/fysioterapeuter i sin yrkesroll.					
Ökade kunskaper i belastningsergonomi  Bra arbetsmiljö, minskad sjukfrånvaro, ökad frisknärvaro	Genom utbildningsinsatser i belastningsergonomi av sjukgymnast  Erbjuda friskvård, utbildningsinsatser om kost och hälsa, bl.a. dietisten.	Fortlöpande under 2020.	Enhetschef		
Ökade karriärmöjligheter	Utbildningsinsatser för spetskompetens Handledarutbildning	December 2020	Enhetschef/ avdelningschef		
<b>Attrahera</b>					
Attraktiv arbetsgivare  Positiv bild av äldreomsorgen, ökat intresse av att arbeta inom äldreomsorgen,	Sprida positiv info om äldreomsorgen t.ex. i lokalpressen, via föreningar och i kontakter med civilsamhället.	Under 2020	Avdelningschef i samarbete med kommunikatörerna.		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
<p>Att äldreomsorgen är ett framtidsyrke, ett intressant och spännande yrke.</p> <p>Fler sökande till tjänster inom äldreomsorgen</p> <p>Fler praktikanter, studenter och sommarvikarier.</p>	<p>"Visa upp sig", genom att delta på arbetsmässor, kvalitetsmässor och i olika lokala arrangemang.</p> <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>				
<b>Rekrytera</b>					
<p>Att cheferna använder kompetensbaserad rekrytering</p>	<p>Uppföljning av hur det går, om behov finns av stöd eller mer kompetens.</p>	<p>Fortlöpande under 2020</p>	<p>Avdelningschef</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
<b>Introducera</b>					
Gemensam/sammanhållen introduktion för nya medarbetare inom äldreomsorgen	Ta fram program för avdelningens introduktion.	Våren 2020	Avdelningschef		
Att alla nyanställda får en bra introduktion i verksamheten (enhetsnivå)	Genomgång av introduktionsrutinerna och enheternas program "Välkommen till...." Handledarutbildning till några medarbetare.	Våren 2020	Enhetschef		
<b>Avsluta</b>					
Varje medarbetare som slutar får ett bra avslutssamtal.  Medarbetarens kunskaper tas tillvara i organisationen.	Genomgång av förvaltningens rutiner för avslutssamtal	Våren 2020	Avdelningschef/ enhetschef  Chefsforum		

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Medarbetarna blir goda ambassadörer för äldreomsorgen/förvaltningen.					