

Bilaga

Kompetensförsörjningsplan

Hägersten-Liljeholmen
stadsdelsförvaltning 2020

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| Strategisk kompetensförsörjning | 3 |
| Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning | 3 |
| Förvaltningens gemensamma utmaningar | 3 |
| 3 Avdelningen för förskola | 5 |
| Utveckla och behålla | 5 |
| Attrahera och rekrytera | 6 |
| 4 Avdelningen för social omsorg | 7 |
| Uppgifter | 7 |
| Så förändras målgruppernas behov | 8 |
| Framtida arbetsuppgifter och arbetssätt | 9 |
| Framtida kompetensbehov | 9 |
| Successionsplanering | 10 |
| 5 Avdelningen för äldreomsorg | 11 |
| Uppgifter | 11 |
| Äldres behov | 11 |
| Utveckla | 11 |
| Behålla och rekrytera | 12 |
| Attrahera | 13 |
| Introduktion och avslut | 13 |
| Successionsplanering | 13 |
| 6 Avdelningen för Ekonomi, Samhällsplanering, lokal och park | 15 |
| Uppgifter | 15 |
| Utveckla och behålla | 15 |
| Attrahera och rekrytera | 15 |
| 7 Avdelningen för HR, IT och innovation | 15 |
| Uppgifter | 15 |
| Utveckla och Behålla | 15 |
| Attrahera och Rekrytera | 15 |

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 samt att 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 2020 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 befolkning inom grupperna äldre över 65 år och de yngsta, dvs förskolebarn, som ökar allra mest. Det är också ett stort antal människor som dagpendlar till arbetsplatser och skolor som ligger i Hägersten-Liljeholmen, vilket ställer krav på väl fungerande och trygga utemiljöer.

I Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning har 2115 personer en tillsvidareanställning. Merparten arbetar inom förskolan, 1083 personer, vilket gör förskoleverksamheten i stadsdelen till Stockholms största kommunala förskoleverksamhet. Inom avdelningen för social omsorg är det 512 personer, inom äldreomsorgen 478 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.
- säkerställa kompetensen inom chefs- och ledarskap.
- stödja utvecklingsbehovet till följd av digitaliseringen
- arbeta proaktivt med innovation.

3 Avdelningen för förskola

Långsiktig och systematisk kompetensförsörjning

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

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

Utveckla och behålla

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

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.

Fortbildning på arbetstid för barnskötare - ansökan till kompetensfond

Stadsdelsnämnden söker kompetensutvecklingsmedel för att erbjuda barnskötare-kompletterande grundutbildning med språkstöd.

Ledarskapsutveckling

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

Kompetensutveckling utifrån identifierade verksamhets behov

Varje förskolechef ansvarar för kompetensutveckling på sin enhet, såväl individuella utvecklingsbehov hos medarbetare som gemensamt identifierade utvecklingsområden. Exempelvis kompletterande grundutbildning med språkstöd för barnskötare, bedömningskompetens i WKI, webbaserad kvalitetsindikator.

Medarbetarnas kompetens om digitala verktyg som stöd för barns lärande är ytterligare gemensamma och identifierade utvecklingsområden som aktualiserats i samband med införandet av skolplattformen.

Stadsgemensamma utbildningssatsningar

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

Attrahera och rekrytera

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

4 Avdelningen för social omsorg

Uppgifter

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

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

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

Avdelningen är organiserad i 9 enheter och leds av en avdelningschef med stöd av en stabsfunktion. Enheterna leds av en eller två enhetschefer. På fem 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.

Utan stabila arbetsgrupper med kompetenta och engagerade medarbetare och ledare kan inte verksamheternas kvalitet utvecklas. Det är en stor utmaning att rekrytera, introducera och kompetensutveckla samt behålla utbildade och erfarna medarbetare i yrkeskategorierna socialsekreterare, biståndshandläggare och vårdare. Stadens handlingsplan för att förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation är ett viktigt instrument. Avdelningen fortsätter att implementera den reviderade handlingsplanen under 2020.

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. Staden har under 2020 för avsikt att se över det fältförlagda uppsökande arbetet riktat till barn och unga avseende uppdrag och organisatorisk tillhörighet. Detta kan komma att påverka vilken kompetens som efterfrågas i verksamheten.

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 arbetsätt 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 arbetet 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
- Stödande, coachande, närvarande ledarskap

Framtida kompetensbehov

De befattningar där det under de kommande åren troligen kommer att finnas rekryteringsbehov är främst vårdare eller stödassistenter och stödpedagoger, om dessa befattningar antas i staden. Socialpsykiatrins boendestöd kommer på 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 2018 och 2019 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 och 2020 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 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 äldreomsorgen och Region Stockholm, såsom slutenvården, primärvården och primärvårdsrehabiliteringen,

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

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. Äldreomsorgen samarbetar bland annat med Palliativt kompetenscentrum (PKC) för utbildning av palliativa ombud och fortlöpande kompetensutveckling för vård i livets slut.

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.

I samarbete med äldrenämnden ska ett handlingsprogram tas fram för den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen, i syfte att underlätta nyrekrytering och minska personalomsättningen inom gruppen.

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

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.

Äldreomsorgens medarbetare ska erbjudas en bra arbetsmiljö, goda arbetsförhållanden och en bra arbetssituation. Medarbetarna ska få stöd och hjälp i sitt arbete samt delta i organiserad/schemalagd friskvård under arbetstid.

Inom äldreomsorgen finns mycket kompetens som vi måste bli bättre på att ta tillvara och använda oss av. T.ex. kan den kompetens som sjukgymnast/fysioterapeut, arbetsterapeut, hälsopedagog och dietist har användas i friskvårdsarbetet.

Attrahera

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

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

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

Introduktion och avslut

Alla medarbetare som börjar sin anställning ska få en bra och samordnad introduktion på förvaltningsnivå, avdelningsnivå och enhetsnivå. 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 Ekonomi, Samhällsplanering, lokal och park

Uppgifter

Avdelningen ansvarar för ekonomi, stadsmiljöfrågor, förvaltningens strategiska lokalförsörjning samt drift och underhåll av lokaler

Utveckla och behålla

Avdelningens medarbetare har en bredd av olika arbetsuppgifter och därmed ett väldigt spritt behov av utveckling. Fokus läggs på fortlöpande kompetensutveckling för de olika yrkeskategorierna.

Attrahera och rekrytera

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

7 Avdelningen för HR, IT och innovation

Uppgifter

Avdelningen ansvarar för förvaltningens övergripande personalfrågor (HR), personalarkiv, IT samt innovationsarbete.

Utveckla och Behålla

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

Attrahera och Rekrytera

Inom avdelningen finns olika specialistområden inom svårrekryterade yrkeskategorier. Viktigt är att utveckla avdelningens arbetssätt och metoder för att kunna attrahera och rekrytera rätt kompetens.