

Kompetensförsörjnings- plan 2022-2024

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

2021-11-16

Förvaltningens verksamheter och personalsituation

Analys

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning finns till för de nära 46 500 invånare som bor i området. Stadsdelsområdet omfattar Hammarbyhöjden, Björkhagen, Kärrtorp, Enskededalen, Bagarmossen och Skarpnäcks gård. Stadsdelsområdets befolkning växer inte i samma takt som stora delar av Stockholm. Antalet invånare beräknas öka med drygt 2000 personer fram till 2024, vilket motsvarar 4,3%. Fram till 2029 beräknas stadsdelsområdets befolkning öka med nära 7000 personer eller 15% jämfört med år 2020. Denna utveckling påverkar behovet av stöd och service från förvaltningens verksamheter och därmed kompetensförsörjningen. Under de närmaste åren, fram till 2024, väntas den procentuella befolkningsökningen bli störst i åldersgrupperna 16-19 år och 65-80 år, medan antalet förskole- och skolbarn minskar och antalet personer i arbetsför ålder ökar lika mycket som genomsnittet. Prognosen för perioden fram till 2029 visar att ökningen blir störst bland personer över 80 år, medan antalet barn i skolålder minskar.

Stadsdelsförvaltningens verksamhetsområden är i huvudsak kommunala förskolor, fritidsgårdar, omsorg om äldre, funktionsnedsatta och socialpsykiatri, individ- och familjestöd, stadsmiljö och park samt nämnd och administration. Förvaltningen arbetar med att möta invånarnas behov bland annat genom projektering av lokalutbyggnader. Förvaltningen har få verksamheter som kommer att öppna under perioden. Nya förskolor planeras men de öppnar i slutet eller efter planeringsperioden.

I förvaltningen arbetar 845 medarbetare och 43 chefer. Antalet medarbetare och chefer har minskat de senaste åren. Av dessa är 89% tillsvidareanställda, vilket är i nivå med tidigare år. Av de tillsvidareanställda arbetar 53% inom förskola, 23% inom äldreomsorgen, 2% med stöd och service till personer med funktionsnedsättning, 17% inom socialtjänsten och 2% med fritid och kultur. Inom förvaltningens administrativa funktioner arbetar 3%. De flesta medarbetare är kvinnor mellan 40-60 år.

2021-11-16

Flera av förvaltningens yrkesgrupper är bristyrkesgrupper som också har en stark arbetsmarknad i Stockholm. Det gäller förskollärare, barnskötare, socialsekreterare, sjuksköterskor samt undersköterskor. Även chefstjänster inom flera av förvaltningens verksamheter är bristyrkesgrupper. Personalomsättningen var för innevarande år 7% för medarbetare och chefer som lämnade Stockholms stad och 2% gick vidare till ett nytt uppdrag inom Stockholms stad.

Pensionsåldern har höjts vilket gör att det är svårbedömt hur pensionsavgångarna kommer att se ut under perioden. Antalet medarbetare och chefer som just nu är över 60 år är 100 personer, varav halva den gruppen arbetar inom förskolan. Inom äldreomsorgen är det 33 personer i den åldersgruppen, individ- och familjestödet 11 personer, administration fyra personer och fritid och kultur en person. Antalet pensionsavgångar var under det senaste året 14 medarbetare som gått i ålderspension och tre som gått i avtalspension.

Flera av de aktiviteter som pågått under 2021 kommer att fortsätta under planeringsperioden.

Strategisk inriktning

Förvaltningen arbetar enligt stadens kompetensförsörjningsprocess med tydligt fokus på behålla och utveckla medarbetare och chefer. Där finns också strategier för att attrahera och rekrytera. Förvaltningen arbetar långsiktigt för att stärka intresset för våra yrken och ge möjlighet att utvecklas som handledare genom att ta emot studenter i samarbete med vuxenutbildning, högskolor och universitet. Det rör studenter som läser till förskollärare, socionom, sjuksköterska och undersköterska. Studenterna som närmar sig slutet av sin utbildning kan vara intressanta för anställning under eller efter examen och blir på så sätt en rekryteringsmöjlighet. Verksamheter som äldreomsorg, förskola och socialtjänst använder denna möjlighet kontinuerligt.

Enheterna tar även emot feriepraktikanter och praktikanter inom ramen för olika arbetsmarknadsinsatser för att ge möjlighet för unga och de som står utanför arbetsmarknaden att lära mer om förvaltningens yrken och kanske välja ett av dessa framtidsyrken.

Aktiviteter för att säkra kompetensförsörjningen Behålla och utveckla befintliga medarbetare och chefer

2021-11-16

Förvaltningen erbjuder heltid som norm, följer upp och minskar antalet ofrivilliga deltidsanställningar och erbjuder goda möjligheter att kombinera arbete med föräldraskap.. Ett aktivt arbete med att minska andelen timanställda påbörjas.

Alla verksamheter har en arbetsmiljö med ett öppet arbetsklimat med former för delaktighet, engagemang och lärande på varje arbetsplats utifrån stadens personalpolicy. Alla verksamheter berörs av digitalisering och utveckling av välfärdsteknik, arbetar med nya arbetssätt och ger utrymme för idéer och förbättringar för att bidra till innovation, lärande och kvalitet.

Arbetet med förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare samt för socialsekreterare och biståndsbedömare fortsätter, liksom arbetet för att förbättra arbetssituation för chefer och medarbetare inom äldreomsorgens utförarverksamheter.

Förvaltningen och staden erbjuder både chefer och medarbetare fler olika utvecklingsinsatser. Verksamheterna specificerar de olika satsningarna på kompetensutveckling i de årliga kompetensförsörjningsplanerna. För den kommande perioden är det fokus på att erbjuda medarbetare en förstärkt introduktion, språkutvecklande insatser nära kopplade till arbetsuppdraget, utvecklingsmöjligheter inom yrket knutna till kvalitetsutveckling av verksamheterna, ökad kunskap om informationssäkerhet och personuppgiftshantering samt välfärdsfusk och otillåten påverkan. I det årliga medarbetarsamtalet utformas en individuell kompetens-utvecklingsplan för varje medarbetare.

Arbetet med aktivt medarbetarskap enligt en särskild metodik påbörjades hösten 2020, har fortsatt och kommer att fortgå även under kommande år. Syftet är att stärka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Förvaltningen strävar efter att ge chefer goda förutsättningar för närvarande ledarskap. Organisationsstrukturer och stöd-funktioner ses regelbundet över och anpassas vid behov. Cheferna har flera forum för information och utveckling både inom förvaltningen, men också genom nätverk och kompetensutveckling i staden. Stadens nya chefsprofil och

2021-11-16

ledarskapsmodell kommer att ge stöd och riktning i det fortsatta arbetet.

Attrahera, rekrytera och introducera nya medarbetare och chefer
Förvaltningen fortsätter att använda den kompetensbaserade rekryteringsprocess som staden har för att också minska risken för diskriminering och processen ger cheferna metodstöd vid rekryteringar. Annonsering på Platsbanken samt på webben och intranätet kan vid behov kompletteras genom andra digitala kanaler såsom LinkedIn.

Alla nyanställda erbjuds en digital introduktionsutbildning med information, frågor och filmer. Dessutom genomförs en arbetsplatsnära introduktion på respektive enhet. Förvaltningen erbjuder också en kortare förvaltningsövergripande introduktion.

Chefer får en särskild introduktion utifrån sitt uppdrag där genomgångar av planering, uppföljning, ekonomi, personalansvar och introduktion till flera digitala system ingår.

Avslut

Berörd chef håller avslutssamtal med medarbetare som väljer att avsluta sin anställning utifrån stadens mall för samtal. Förvaltningen har också en mall för avslutssamtal med chefer. Syftet är ett få ett reflekterande samtal om arbetets innehåll, förutsättningar och utveckling över tid, samt medskick från den som slutar till fortsatt arbete inom verksamheten.

Förvaltningen strävar efter att medarbetare och chefer som slutar fortsätter att vara goda ambassadörer för staden och dess verksamheter.