

# Kompetensförsörjnings- plan 2023-2025

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

2022-12-06

## **Förvaltningens verksamheter och personalsituation**

### **Uppföljning**

Förvaltningen har tagit fram kompetensförsörjningsplaner per verksamhetsområde på ett års sikt, samt på tre års sikt på förvaltningsövergripande nivå. De fungerar som stöd i planeringen av åtgärder och aktiviteter. Dessa följs upp i samband med att det nya årets aktiviteter och kompetenssatsningar planeras. Åtgärderna har haft avsedd effekt och de justeras och kompletteras utifrån den nya analysen som görs årligen.

Personalrörligheten har varit låg i flera verksamheter, vilket bidragit till stabilitet och möjlighet för individen och arbetsgruppen att utvecklas tillsammans.

Det är dock svårt att påverka det faktum att det är flera bristyrken som förvaltningens olika verksamheter behöver där det finns en stark arbetsmarknad i staden och länet. I några rekryteringar har vi behövt förlänga svarstid eller gå ut med annons igen för att hitta rätt kompetens.

I chefsrekryteringar under 2022 har medarbetare och chefer i flera fall fått ett nytt uppdrag inom ramen för verksamheterna i den egna stadsdelen.

Förvaltningen har dragit nytta av de olika kompetensutvecklings-satsningar som staden har erbjudit olika yrkesgrupper.

En kompetenskartläggning har genomförts i hela staden avseende utbildningsnivåer för medarbetare inom äldreomsorgen.

Ett aktivt arbete för att minska andelen timanställda har skett inom dessa verksamheter utifrån stadens mål inom äldreomsorgen och utifrån ny lagstiftning under hösten. Andelen ofrivilliga deltidsanställningar har följts upp i hela förvaltningen och minskar för andra året i rad.

### **Analys**

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning ger stöd och service till de ca 46 700 invånare som bor här. Stadsdelsområdet omfattar Hammarbyhöjden, Björkhagen, Kärrtorp, Enskededalen, Bagarmossen, Skarpnäcks gård, Flaten, Skrubba och Orhem. Flatens naturreservat, stadens största naturreservat, och delar av Nackareservatet ligger inom stadsdelsområdet.

2022-12-06

Stadsdelsområdets befolkning växer inte i samma takt som andra delar av Stockholm. Antalet invånare beräknas öka med cirka 700 personer fram till 2025, vilket motsvarar cirka 2 procent. Fram till 2031 beräknas stadsdelsområdets befolkning öka med omkring 6400 personer, vilket motsvarar 14 procent jämfört med år 2022.

Under de närmaste åren, fram till 2025, väntas den procentuella befolkningsökningen bli störst i åldersgruppen 80-89 år, medan antalet förskole- och skolbarn minskar. Enligt Swecos områdesfakta för stadsdelsområdet så ökar antalet personer i arbetsför ålder lika mycket som för staden som helhet.

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 har få verksamheter som kommer att öppna under perioden. Nya förskolor planeras men de öppnar i slutet eller efter planeringsperioden. Under 2023 kommer utförarverksamheter inom LSS att tas över i kommunal regi och organisationen justeras i samband med det.

I förvaltningen arbetar 870 medarbetare varav 45 är chefer. Antalet medarbetare och chefer har ökat sedan förra året. Av medarbetarna är 752 eller 87% tillsvidareanställda vilket är lika många som förra året. Av de tillsvidareanställda arbetar 51% inom förskola, 24% 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.

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 3 % för medarbetare och chefer som lämnade Stockholms stad och samma siffra avseende de som gick till ett nytt uppdrag inom Stockholms stad.

2022-12-06

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 99 personer, varav ungefär 25 % arbetar inom förskolan som barnskötare och förskollärare och ytterligare ca 25 % finns inom äldreomsorgen som undersköterskor och vårdbiträden. Inom individ- och familjestödet arbetar 10 personer i åldersgruppen över 60 år, i administration tre personer och i fritid och kultur en person. Vad gäller gruppen chefer och rektorer hittar vi nio personer över 60 år. Antalet pensionsavgångar var under det senaste året 15 medarbetare som gått i ålderspension.

### **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 utbildningen 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

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 pågår i alla verksamheter.

Alla verksamheter har en arbetsmiljö med ett öppet arbetsklimat med former för delaktighet, engagemang och lärande på varje

2022-12-06

arbetsplats utifrån stadens personalpolicy. Alla verksamheter berörs av digitalisering och utveckling av välfärdsteknik, arbetar med nya arbetsätt 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. I det årliga medarbetarsamtalet utformas en individuell kompetensutvecklingsplan för varje medarbetare. Arbetet med aktivt medarbetarskap fortsätter under kommande år. Syftet är att stärka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Förvaltningen strävar efter att ge chefer goda förutsättningar för närvarande ledarskap. Stadens chefsprofil och ledarskapsmodell ger stöd och riktning i arbetet. Organisationsstrukturer och stödfunktioner ses regelbundet över och anpassas vid behov. Under året analyseras antal medarbetare per chef enligt stadens riktlinjer. Cheferna har flera forum för information och utveckling både inom förvaltningen, men också genom nätverk och kompetensutveckling i staden.

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.

2022-12-06

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.