

Kompetensförsörjningsplan 2025-2027

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

Inledning

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning finns till för de omkring 46 000 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.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd ansvarar för merparten av välfärdsverksamheten inom stadsdelsområdet. Utifrån en bred kompetens ska stadsdelsnämnden erbjuda en hållbar samhällsservice av hög kvalitet. I stadsdelsnämndens ansvar ingår kommunal förskoleverksamhet, äldreomsorg, stöd och service till personer med funktionsnedsättning, individ- och familjeomsorg, socialpsykiatri, fritidsverksamheter för barn och unga, lokal kulturverksamhet, ekonomiskt bistånd, arbetsmarknadsåtgärder samt integration av nyanlända. Viss tillsynsverksamhet och konsumentvägledning ingår också i nämndens uppdrag.

Stadsdelsnämnden ansvarar vidare för lokalt trygghetsarbete och platssamverkan samt stadsmiljöarbete såsom skötsel och investeringar i parker, naturområden, naturreservat och strandbad. Kopplat till trygghets- och stadsmiljöuppdraget ansvarar stadsdelsnämnden även för lokalt näringslivsarbete. Nämnden bidrar även till stadens klimat- och miljöarbete. Vid allvarliga händelser och kriser ansvarar stadsdelsnämnden för omhändertagande och stöd till drabbade och allmänhet. Stadsdelsnämndens ansvar omfattar lokalt demokrati- och utvecklingsarbete genom att vara en lokal länk för dialog mellan stadens invånare, stadens förvaltningsorganisation och förtroendevalda.

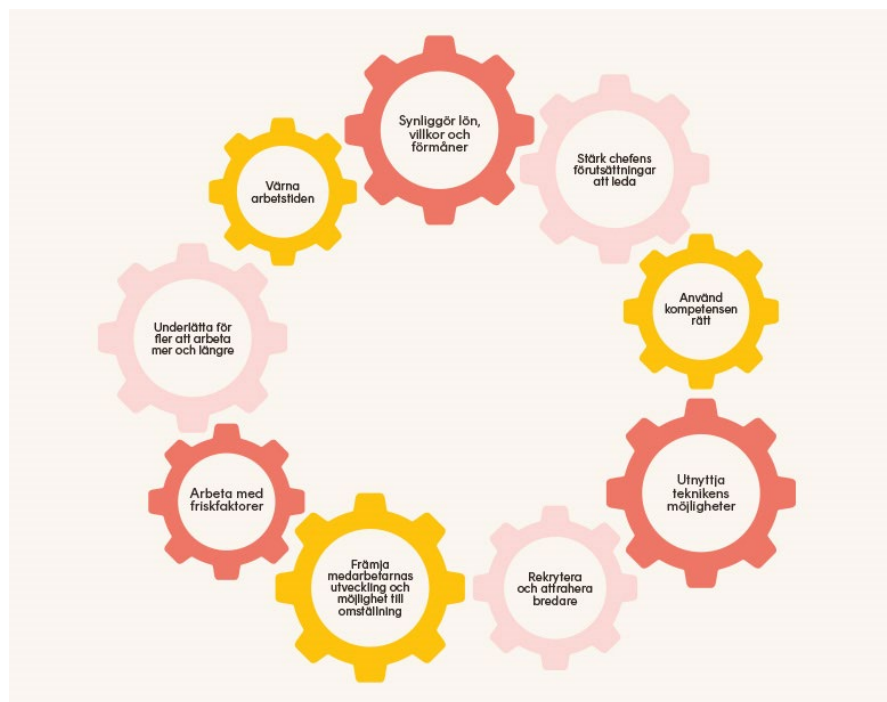
Strategisk kompetensförsörjningsplan

Förvaltningen arbetar systematiskt med planering av kompetensförsörjning med olika insatser och uppföljning av dessa. Varje år analyseras åtgärder och nuläge som sedan tillsammans med årsmål och treårsplanering ligger till grund för de

kompetensförsörjningsplaner som tas fram inom respektive verksamhetsområde samt förvaltningsövergripande.

Arbetet med kompetensförsörjning är ständigt pågående och följer stadens modell UBARA (utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta), med tydligt fokus på att behålla och utveckla medarbetare och chefer. Modellen omfattar också strategier för att attrahera och rekrytera nya medarbetare och chefer.

För att bredda perspektivet och stärka kompetensförsörjningsarbetet har förvaltningen för planeringsperioden valt att kompetensförsörjningsplanens aktiviteter ska utgå från Sveriges kommuner och regioners (SKR) nio strategier för kompetensförsörjning, se nedan bild. SKR bedömer att välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets största utmaningar för kommuner och regioner. Som ett stöd för arbetsgivare har SKR tagit fram nio strategier för att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Det handlar om att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.



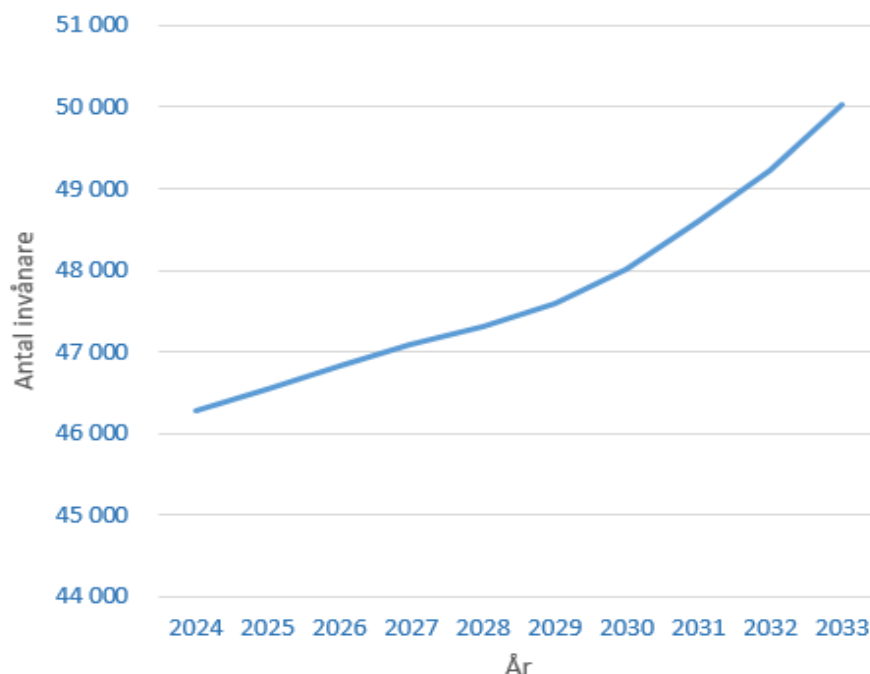
Källa: [Kompetensförsörjning, strategier | SKR](#)

Demografi

Swecos områdesfakta visar att sociala förhållanden och livsvillkor inom Skarpnäcks stadsdelsområde på flera sätt liknar staden som helhet. Medelinkomsten i stadsdelsområdet är något lägre än i staden, liksom andelen utlandsfödda, medan andelen förvärvsarbetande är något högre än i staden som helhet. I

rapporten *Lokalt utvecklingsprogram för Skarpnäcks stadsdelsnämnd 2017-2027* framkommer resultat som visar att det finns stora skillnader i livsvillkor mellan stadsdelarna och ännu större mellan olika områden inom stadsdelarna. Framför allt i stadsdelarna Bagarmossen och Skarpnäcks gård är de socioekonomiska skillnaderna mellan olika områden tydliga. I dessa stadsdelar finns de mest socialt utsatta områdena inom stadsdelsområdet.

Enligt Swecos prognos beräknas antalet invånare öka med 818 personer fram till 2027. Fram till 2033 beräknas stadsdelsområdets befolkning öka med omkring 3700 personer, vilket motsvarar cirka 8 procent.



Under de närmsta åren, fram till 2027, väntas den procentuella befolkningsökningen bli störst i åldersgruppen 80-89 år, men antalet barn i åldrarna 0-15 år minskar. Antalet personer i arbetsför ålder ökar under prognostiden. I prognosen fram till 2033 väntas ökningen bli störst bland personer mellan 80-89 år samt för åldersgruppen 90 år eller äldre.

Nulägesanalys

Nedan följer en nulägesanalys, vilket omfattar förvaltningens personalstatistik, rörlighet och pension samt rekrytering. All data rör perioden januari t.o.m. september 2024.

Personalstatistik

I september 2024 arbetar 908 medarbetare i förvaltningen, vilket är en ökning med nästan 8 procent mot föregående år. Stödassistenter och stödbiträden står för den största ökningen, då förvaltningen i december 2023 återtagit verksamheter inom utförare LSS i egen regi. Av dessa 908 medarbetare är 46 chefer. 92 procent av förvaltningens medarbetare är tillsvidareanställda, lika många som föregående år. Av de tillsvidareanställda arbetar 48 procent inom förskola och fritid, 32 procent inom äldreomsorgen och med stöd och service till personer med funktionsnedsättning och 17 procent inom socialtjänsten. Inom förvaltningens administrativa funktioner arbetar 3 procent. De flesta medarbetare i förvaltningen är kvinnor mellan 40-60 år.

Flera av förvaltningens yrkesgrupper är bristyrkesgrupper som också har en stark arbetsmarknad i Stockholm. Det gäller bland annat socialsekreterare, biståndsbedömare, sjuksköterskor samt undersköterskor. Även chefstjänster inom flera av förvaltningens verksamheter är bristyrkesgrupper.

Rörlighet och pension

Personalrörligheten har under 2024 varit låg i flera verksamheter. Det har bidragit till kontinuitet, stabilitet och möjlighet för individen och arbetsgruppen att utvecklas tillsammans. Den totala personalomsättningen för medarbetare och chefer för perioden januari t.o.m. september var 4,3 procent, varav 2,9 procent som lämnade Stockholms stad. Resterande 1,4 procent fått nytt arbete inom förvaltningen eller på en annan förvaltning i staden. Den externa personalomsättningen har minskat inom förskolan både för förskollärare och barnskötare, samt för socialsekreterare och undersköterskor. Personalomsättningen för befattningen biståndshandläggare har ökat till 2,9 procent från 0 procent föregående år.

Antalet medarbetare och chefer i förvaltningen som just nu är över 60 år är 127 personer, varav 55 av dessa medarbetare återfinns inom avdelningen för Förskola och fritid, och 57 av dessa inom avdelningen för Äldreomsorg och utförare LSS. Inom avdelningen för Individ- och familjestöd återfinns elva medarbetare över 60 år, respektive fyra medarbetare inom de administrativa avdelningarna. Det är svårt att prognosticera det exakta antalet pensionsavgångar för kommande period då pensionsåldern har höjts och möjligheten att kvarstå i sin anställning och arbeta fram till 69 års ålder föreligger, men klart är att avdelningarna för Äldreomsorg och utförare LSS och Förskola och fritid behöver arbeta proaktivt med sin personalplanering då 88 procent av medarbetarna som är 60 år

eller äldre återfinns inom dessa avdelningar. Under 2024 hade förvaltningen sex medarbetare som gick i ålderspension och ytterligare en som omfattades av förmånen särskild avtalspension.

Medarbetare och chefer har avslutningssamtal med närmaste chef i samband med avslut av anställning för att säkerställa att erfarenheter och synpunkter på verksamheten tillvaratas. 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 för att på så sätt också bidra till en positivbild av stadens som arbetsgivare och arbetsplats.

Rekrytering

Förvaltningen har fortsatt att använda den kompetensbaserade rekryteringsprocess som staden har för att minska risken för diskriminering, och processen ger cheferna metodstöd vid rekryteringar. Annonsering på Platsbanken samt på webben och intranätet har vid behov kompletterats genom andra digitala kanaler såsom LinkedIn.

Under perioden januari t.o.m. september 2024 har förvaltningen publicerat 88 arbetsannonser via rekryteringssystemet ”Jobba i stan”. Alla annonser har tillsammans mottagit 5666 ansökningar, vilket är ett genomsnitt på 64 ansökningar per annons. Av dessa 5666 ansökningar har 168 personer anställts, varav en stor del nya medarbetare har anställts för timvikariat eller behovsanställningar.

Analys av årets kompetensförsörjningsarbete

Förvaltningens samtliga verksamheter har följt den kompetensförsörjningsplan som togs fram inför året. Nedan redovisas utfallet av årets kompetensförsörjningsinsatser.

Förvaltningsövergripande aktiviteter

Enhetlig chefsstruktur

Under 2023 svarade förvaltningen på en stadsintern remiss med förslag om en stadsgemensam riktlinje för en enhetlig chefsstruktur. Under 2024 har arbetet med införandet av chefsstrukturen genomförts. Arbetet har i tre PM för de respektive stegen i vägledningmaterialet (steg 1, steg 2 samt steg 3) beskrivit och motiverat vilka chefsnivåer som beslutades under oktober 2024, samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive chefsnivå.

Steg 1 genomfördes under februari till april och syftade till att kartlägga chefers förutsättningar. Resultatet visade att en majoritet av förvaltningens chefer var biträdande enhetschefer eller biträdande rektorer och saknade fulla mandat. Kartläggningen visade också att många chefer ofta hade fler än 30 underställda medarbetare samtidigt som ett fåtal chefer hade färre än 10 underställda medarbetare.

I analysarbetet i steg 2 under april till augusti lyfte cheferna behovet av att tillhöra en ledningsgrupp för att gemensamt kunna driva kvalitet och utveckling för målgrupperna och kunna ta stöd av varandra. Analysen visade också på chefernas behov av stödfunktioner med förståelse och kunskap om verksamheternas förutsättningar. Sammantaget avslutades steg 2 med slutsatsen att förvaltningens nya organisation ska kunna hantera förändringar, bidra till en ökad kvalitet med närhet mellan beställar- och utförarverksamheter, ge förbättrad service till stockholmarna, ha ett tydligare chefsuppdrag med fulla mandat, ha ett förvaltningsövergripande administrativt stöd och innehålla flertalet forum för chefer.

I steg 3 presenterades en ny avdelningsorganisation, samt en inre organisation för respektive avdelning. Riskbedömningar skedde i två steg under hösten och samverkan med de fackliga förbunden har skett regelbundet och löpande under 2024. Beslutet om den nya organisationen fattades av förvaltningschef efter slutlig samverkan med de fackliga förbunden. Förvaltningen inför en ny chefsbefattning (områdeschef) samt anpassar antalet medarbetare per chef för att sträva mot stadens riktlinje om 10-30 underställda medarbetare per chef. För att detta ska vara möjligt planerar förvaltningen att rekrytera ett mindre antal nya chefer. Samtliga chefsnivåer har fulla ansvar och mandat inom verksamhet, personal och ekonomi. Delegationsordning och fördelning av arbetsmiljöuppgifter anpassas till den nya organisations- och chefsstrukturen inför start av den nya organisationen. En planering för uppföljning av den nya organisationen finns för 2025.

Rekrytering

Förvaltningen har arbetat med kompetensbaserad rekrytering och under året återigen utbildat cheferna i den metodiken. För att stärka kvaliteten i processerna och kandidatupplevelsen har ytterligare en utbildningsinsats ägt rum under 2024 med målet att rekryterande chef själv ska ansvara för ge avslag och återkoppling till samtliga kandidater.

I juli 2024 kom ett stadsövergripande beslut om att annonsera heltid som norm i stadens rekryteringsannonser. Detta har inneburit att

förvaltningen, med ett fåtal undantag, endast har annonserat för heltidstjänster sedan beslutet förmedlades. De avdelningarna som publicerade deltidstjänster har fått i uppdrag att se över möjligheten att samordna fler deltidstjänster för att öka sysselsättningsgraden.

I september 2024 började förvaltningen använda systemet Realcruit som syftar till att mäta kandidatupplevelsen i rekryteringsprocessen. På grund av begränsad mängd data kommer analyser att göras först under 2025 och återkoppling kommer att ske på förvaltnings- och avdelningsnivå.

Trygga anställningar

Ett aktivt arbete för att minska andelen timanställda och visstidsanställda har skett inom alla verksamheter utifrån ny lagstiftning hösten 2022. Flera verksamheter inom förskola och äldreomsorg har tillsvidareanställt vikarier samt ökat antalet tillsvidareanställda för att stärka kontinuitet och kvalitet i verksamheterna vid kollegors frånvaro.

Förvaltningen har ett mindre antal medarbetare med ofrivilliga deltidsanställda. Dessa arbetar inom utförarverksamheter inom LSS, äldreomsorgen och förskolor. Ett aktivt arbete med att minska antalet medarbetare med ofrivilliga deltidsanställningar pågår i berörda verksamheter och förvaltningen följer årligen upp arbetet.

Aktivt medarbetarskap

Som en del i att uppnå KF:s mål för verksamhetsområdet 3.4 ”Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb”, har förvaltningen arbetat med aktivt medarbetarskap. Möjlighet att utöva ett aktivt medarbetarskap bidrar till ökat engagemang, samarbete, kompetensutveckling och en ännu bättre social organisatorisk arbetsmiljö. Förvaltningen har därför under 2024 köpt in Stefan Söderfjälls digitala föreläsning ”En liten föreläsning om medarbetarskap”. Under året har samtliga medarbetare i förvaltningen haft förmånen att ta del av Stefans tankar om medarbetarskap och hur tillit och psykologisk trygghet i verksamheten skapar förutsättningar för det goda medarbetarskapet att växa. Som ett chefsstöd har HR-funktionen kompletterat föreläsningen med utbildningsmaterial som kan användas för gruppdiskussioner på APT eller liknande forum.

Förskola och fritid

Avdelningen för Förskola och fritid har genomfört flertalet kompetenshöjande insatser under året, bland annat har barnskötare och förskollärare deltagit i en språkutvecklande utbildning med inriktning yrkessvenska via Hermods. Förskolans pedagoger har

också har också deltagit i en utbildning som syftar till att utveckla deras kunskaper i pedagogisk dokumentation. Vidare har de pedagoger som tidigare deltagit i utbildning för flerspråkighet och nationella minoriteter blivit kursledare och genomfört en intern kompetensutveckling för resterande pedagoger.

För att säkerställa att förvaltningen har en inkluderande, trygg och utvecklade öppen fritidsverksamhet har avdelningen genomfört en kompetenshöjande insats för fritidsledare, och skapat nätverk för dessa för ökad kommunikation och erfarenhetsutbyte. Vidare har fritidsledarna regelbunden handledning.

Samtliga biträdande rektorer har påbörjat den statliga treåriga rektorsutbildningen, med målet att öka yrkesgruppens ledarskapskompetens samt kunskap kring styrdokument och lagar. De som ännu inte har examinerats kommer att slutföra utbildningen under kommande år.

Förskollärare, barnskötare, kockar och köksbiträden samt fritidsledare bedömdes vara yrkesgrupper särskilt viktiga att behålla. För att behålla förskollärare har nätverk och mentorskap skapats, och samtliga förskollärare har, bortsett från utbildningen i pedagogisk dokumentation, även deltagit i en utbildningsinsats för stärkt ledarskap. Även barnskötare, fritidsledare och kökspersonal har fått egna nätverk för kunskapsöverföring.

Förskollärare och barnskötare med god kunskap i yrkessvenska identifierades som ett rekryteringsbehov, samt förskollärare med erfarenhet och kunskap av att reflektera kring och dokumentera barns lärandeprocesser. För att säkerställa att avdelningen har rekryterat rätt personal har samtliga biträdande rektorer använt sig av metodiken kompetensbaserad rekrytering samt skrivit tydliga kravprofiler för att attrahera kandidater med rätt kompetens.

Individ- och familjestöd

Avdelningen för Individ- och familjestöd har under 2024 fokuserat på att behålla befintlig personal genom kompetensutveckling, men också på att attrahera nya medarbetare.

För att främja kompetensutveckling har avdelningen erbjudit medarbetare med erfarenhet av arbete med målgruppen barn och ungdom en utbildning i systemiskt socialt arbete. Två familjebehandlare utbildats i Funktionell familjeterapi, en insats för familjer med ungdomar med utåtagerande beteendeproblematik. Utbildningen har förmedlats genom Stockholms stad.

Tillsammans med Enheten för hemlösa, Farstas och Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning har ett pilotprojekt startat. Piloten har syftat till att utveckla arbetssätt för en koordinatorfunktion kring

samsjuklighet. Detta arbete fortsätter under 2025. Vidare har flertalet handläggare och utförare inom socialpsykiatri och beroende utbildats i återhämtningsinriktat arbetssätt och handlägningsstöd från Socialförvaltningens strategier.

Under året har också avdelningens MI-coacher hållit i regelbundna workshops, vilket kommer att fortsätta under 2025, likaså ett förstärkt samarbete med Enheten för ekonomi och arbete.

En kompetens som Enheten för prevention och trygghet såg särskilt viktig att behålla var LOSAM, en lokal samordnare mot rekrytering av unga till kriminalitet. LOSAM infördes till att börja med som ett projekt, men bevisade sig snabbt ha effekt. Enheten ville därför, så tidigt som möjligt, bringa klarhet i hur arbetet skulle bedrivas efter projektets slut. Nu står det klart att medarbetaren som anställdes som LOSAM i projektform har erbjudits en tillsvidareanställning. Enheten har också utökat med ytterligare en ny visstidsanställd medarbetare som tillsammans med LOSAM ska nå ännu bredare målgrupper.

Samma enhet identifierade också ett behov av att attrahera och öka antalet utbildade socionomer i arbetsgruppen, gärna med erfarenhet av myndighetsutövning. Detta skulle göras genom att ange socionomexamen som ett skallkrav vid annonsering samt att använda kompetensbaserad rekrytering som metodik. Behovet har uppnåtts och enheten har välkomnat flera nya medarbetare.

Äldreomsorg och utförare LSS

Avdelningen för Äldreomsorg och utförare LSS har under 2024 arbetat aktivt med chefsutveckling. Med utgångspunkt i stadens ledarskapsmodell har en översyn av respektive chefs individuella behov med möjlighet till enskild coaching och handledning genomförts. Avdelningen har också identifierat ett behov av förstärkt utveckling inom utförarverksamheterna och har därför rekryterat ny kompetens till både hemtjänst och vård- och omsorgsboendet Hemmet för Gamla.

I december 2023 återtog förvaltningen sex gruppboendestäder inom LSS i egen regi, där ett 60-tal medarbetare och tre chefer anställdes av förvaltningen som en del av verksamhetsövergången. Majoriteten av medarbetarna arbetade deltid och avdelningen har aktivt arbetat med att höja sysselsättningsgraden för de som ofrivilligt har arbetat deltid, som del i stadens riktlinje heltid som norm.

Avdelningen har med anledning av Socialstyrelsens nya direktiv tagit fram en process för att hantera och registrera bevis gällande skyddad yrkestitel för undersköterskor.

Rekryteringsbehovet inom avdelningen har under året varit relativt lågt, men för att arbeta proaktivt har en översyn av samverkan med andra stadsdelsförvaltningar genomförts. Samverkan har handlat om att synas som arbetsgivare och skapa ett intresse för att arbeta inom vård- och omsorg.

Strategisk inriktning

Förvaltningens strategiska inriktning fokuserar på att följa SKR:s nio strategier för att säkerställa en hållbar och effektiv kompetensförsörjning. Dessa strategier integreras med stadens övergripande strategi UBARA. Genom att kombinera SKR:s strategier med UBARA-modellen kan förvaltningen säkerställa kontinuerlig utveckling av medarbetare och chefer, bibehållande av talanger, attrahering av nya medarbetare, effektiv och fördomsfri rekrytering samt professionell och stödjande hantering av avslut. Detta tillvägagångssätt hjälper till att möta både nuvarande och framtida utmaningar inom kompetensförsörjning.

Nedan följer förvaltningens och avdelningarnas planerade aktiviteter för kompetensförsörjning för kommande år.

Förvaltningsövergripande

Förvaltningen arbetar långsiktigt för att stärka intresset för våra yrken och ge möjlighet både att lära känna förvaltningens verksamheter samt 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 genom till exempel studentanställning, sommarvikariat och blir på så sätt en rekryteringsmöjlighet. Verksamheter som äldreomsorg, förskola och socialtjänst använder denna möjlighet kontinuerligt. Förvaltningen har genom HR-funktionen deltagit på rekryteringsmässor för att synliggöra dess olika yrken, vilket kommer att pågå även under kommande år.

Verksamheterna 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.

Arbetet med friskfaktorer utvecklas och kopplingen till stadens personalpolicy och kvalitetsprogram ska förtydligas under 2025. HR och lokala fackliga ombud har under 2024 deltagit i Suntarbetslivs utbildning ”Friskfaktorsteget”, och kommer under 2025 ta fram APT-material som kan användas i samtliga verksamheter.

Lönepolitiken används som ett verktyg för att säkerställa adekvat lönebild genom löneanalys och lönekartläggning inför varje löneöversyn. Chefer stärks i arbetet med lönesättning genom utbildning före löneöversynen, och uppföljning av lönebildningen sker efteråt.

Avdelningen för verksamhetsstöd och stadsmiljö, som startades i oktober 2024 som en del i arbetet med enhetlig chefsstruktur, kommer under 2025 att lägga stort fokus på att skapa nya arbetsätt som olika sätt gynnar och stöttar förvaltningens övriga verksamheter. Inom avdelningen finns kompetens inom ekonomi, HR, kansli, internservice och stadsmiljö, och det är av största vikt att samtliga kompetenser samarbetar tillsammans för att stärka stödet till förvaltningens växande verksamheter.

Förskola och fritid

Förskolorna i stadsdelsområdet står inför en utmanande period med vikande barnunderlag. Det ställer höga krav på förvaltningens rektorer och biträdande rektorer att använda kompetensen rätt. Under 2024 har förskolorna infört Tempus, vilket är ett närvarosystem som synliggör barnens faktiska närvaro på förskolan. Systemet kommer att fortsätta användas under kommande år och ska hjälpa biträdande rektor att schemalägga pedagoger effektivt utifrån barnens närvaro. Vidare planerar förskolan att införa tjänstefördelning, vilket även det kommer hjälpa förskolans chefer att planera för en effektiv prioritering av resurser. Tjänstefördelningen är också ett verktyg för samverkan och delaktighet då samtliga pedagoger erbjuds att vara delaktiga i processen. Vidare kommer biträdande rektor att fortsätta planera pedagogernas reflektions- och planeringstid samt tid i barngrupp för att säkerställa att arbetstiden förläggs hållbart.

Utbildningsinsatsen i yrkessvenska för förskolans pedagoger kommer att fortsätta under nästkommande år. Under 2025 kommer också förskolan att implementera systemet Infomentor vilket är ett digitalt stöd för dokumentation och planering i förskolan.

Införandet av den nya organisationen som träder i kraft 1:a januari 2025 har möjliggjort ett mindre antal underställa medarbetare per chef, vilket kan ge avdelningens chefer mer tid att ägna sig systematisk arbetsmiljöarbete och sitt kärnuppdrag. De kommer också att ha möjlighet att utöva ett nära ledarskap, då cheferna har mer lika förutsättningar för sitt ledarskap i form av två-tre förskolor och 30-35 underställda medarbetare vardera. Cheferna kommer att ingå i avdelningens utökade ledningsgrupp och förvaltningens chefforum.

Avdelningens rekryteringsannonser kommer fortsätta att publiceras både internt och externt, och Reggio Emilia-filosofin som pedagogisk verksamhetsidé kommer att framhävas i dessa då det är attraktivt ur kandidatsynpunkt. Inför varje rekrytering ska en noggrann behovsanalys göras, och i det fall tjänsterna som utlyses är på deltid ska möjligheten att samordna flera tjänster till en heltid ses över.

Individ- och familjestöd

Avdelningen för individ- och familjestöd står inför en spännande förändringsresa med anledning av den nya socialtjänstlagen som träder i kraft i juli 2025. Detta innebär förändrade arbetssätt för både socialsekreterare och biståndshandläggare. Förvaltningen ser också ett förändrat stödbehov utifrån stadsdelens demografi och ett försämrat ekonomiskt läge för många individer som utgör avdelningens målgrupp, vilket innebär att avdelningen måste kunna ställa om för att kunna tillgodose målgruppens behov.

Avdelningen kommer under kommande år att arbeta med anpassning av uppdrag och roller till den nya socialtjänstlagen genom organisatoriskt samarbete, då fokus i den nya lagen kan innebära styrning mot främjande och förebyggande arbete, lättillgängliga verksamheter och fler insatser utan biståndsbedömning vilket ställer krav på en organisation som kan anpassa sig. Detta kräver också en välfungerande kommunikation som kan fastställa enheternas nya arbetssätt och inre organisation, något som kommer att ledas av avdelningens chefer. Avdelningen planerar för att fortsätta det familjeorienterade och teambaserade arbetet för att motverka stuprör, vilket leder till kunskapsutbyten. Även användningen av AI och möjligheten till ett AI-baserat specialiststöd ska ses över, genom kontakt med Socialförvaltningen och stadsledningskontoret.

För att främja medarbetarnas utveckling ska kompetensutveckling för större självständighet i handläggning erbjudas, bland annat genom att ge ökat handlingsutrymme och stöd i ärendedragningar. Genom att erbjuda kontinuerlig möjlighet till eget ansvar, utveckling och lärande hoppas förvaltningen kunna stärka incitamentet för att medarbetarna förbli i anställning. Personalomsättningen för socialsekreterare har varit låg, men de har en stark arbetsmarknad för tillfället. För att ta vara på förvaltningens kompetens och underlätta för fler att arbeta längre ska framåtblickande dialoger ske med medarbetare som är 62 år eller äldre. Samtidigt fortsätter arbetet med handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare, vilket följs upp i samverkan.

För att stärka första linjens chefer och deras förutsättningar att leda inför avdelningen rollen som områdeschef i januari 2025. Även genom att aktivt arbeta med att tydliggöra staden chefsprofil och kvalitetsprogram stärks första linjens chefer i sitt uppdrag. Avdelningen ska säkra en god planering för chefsförsörjning genom att anmäla deltagande i stadens chefsprogram ”Framtida chef i staden”, samt ta tillvara på nyckelpersoner och dess kompetens.

Äldreomsorg och utförare LSS

Avdelningen för Äldreomsorg och utförare LSS, som består av både beställar- och utförarkompetens inom äldreomsorg, LSS och socialpsykiatri, har planerat flera aktiviteter som rör hela avdelningen. Bland annat ska de arbeta aktivt med friskfaktorer med hjälp av APT-årshjulet och på planeringsdagar, utveckla förutsättningar gällande praktikplatser och handledarinsatser för att rekrytera och behålla kompetens samt genomföra kompetenshöjande insatser genom att erbjuda utbildning i bland annat psykisk ohälsa och digitala arbetssätt eller hjälpmedel. Samtliga verksamheter inom avdelningen ska, efter förutsättningar och behov, genomföra Äldreförvaltningens utbildning i LHBTQ samt kostnadsfri utbildning HBTQI. Medarbetarna på demensavdelningarna på vård- omsorgsboendet Hemmet för gamla ska under året, utöver ovan utbildning, delta i utbildning inom HBTQI förmedlad via RSFL eller motsvarande aktör. Även introduktionsprocessen ska ses över, framför allt för nya medarbetare inom hemtjänsten och beställarenheten.

Chefsförsörjningen och säkringen av övrig specialistkompetens är ett prioriterat område inom avdelningen och därför ska avdelningschef tillsammans med HR skapa en långsiktig strategi för att behålla, utveckla och rekrytera verksamhetskritisk kompetens. Avdelningen har också tilldelats en plats i stadens program ”Framtida chef i staden”. Enligt personalbehovsprognosen framtagen av Sweco på uppdrag av Stockholms stad beräknas behovet av personal inom hemtjänst och äldreomsorg att öka med nästan 30 procent från år 2023 till 2033. Detta gör att avdelningens enhetschefer under året behöver ta fram långsiktiga rekryteringsplaner för att möta det ökade rekryteringsbehovet.

Under 2023 gjordes ett arbete med så kallade kompetensstegar för vårdbiträden, undersköterskor och sjuksköterskor, vilka kommer ge en tydligare bild av utvecklingen inom respektive yrke. Förvaltningen inväntar för tillfället stadens implementering innan vidare användning.

Inför att nya socialtjänstlagen träder i kraft i juli 2025 ska beställarenheten utveckla medarbetarnas kompetens med fokus på

kunskapsbaserat socialt arbete och tidiga lösningar samt förenklad dokumentation inom myndighetsutövningen. Vidare ska enheten stärka arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare genom att arbeta med stadens handlingsplan för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten. Det planeras också för en utveckling av biståndshandläggares kompetens med syfte att arbeta mer självständigt, vilket bland annat ska göras genom att se över introduktionen för nya medarbetare.

Avdelningens utförarverksamheter har flera gemensamma mål, bland annat att öka andelen heltidsanställda medarbetare och minska visstidsanställa samt öka grundbemanningen och minska användandet av timvikarier. För att ge fler medarbetare möjlighet att arbeta heltid ska en översyn av schemalaggingen göras. Verksamheterna inom hemtjänst och äldreomsorg ser ett behov av att utveckla undersköterskor och vårdbiträden i den dagliga verksamheten, men också att attrahera nya undersköterskor till förvaltningen. För att lyckas med detta planeras en rekryteringssatsning med fokus på studenter. Vid rekrytering hoppas avdelningen finna kandidater som har kompetens att arbeta inom både hemtjänst och vård- och omsorgsboende. Avdelningen kommer också att fortsätta söka platser i Äldreomsorgslyftet, betald utbildning på arbetstid.

Hemtjänsten förstärks under 2025 med en administratör vilket möjliggör för enhetscheferna att ägna sig åt sitt kärnuppdrag och utöva ett nära ledarskap. Hemtjänsten förstärks också med ytterligare en enhetschef, vilken ska ha en utvecklingsfunktion inom förvaltningens båda geografiska hemtjänstområden. För medarbetarna inom hemtjänsten fortsätter den språksatsning som påbörjades under 2024.