



Stockholms
stad

Bilaga O4

Kompetensförsörjningsplan
2024-2026

Kompetensförsörjningsplan för Södermalms stadsdelsförvaltning på 3 års sikt

2024-2026

Innehållsförteckning

Inledning	3
Förvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan	3
Om Södermalms stadsdelsförvaltning	4
Värdegrund.....	5
Förvaltningens gemensamma utmaningar och satsningar	5
Förvaltningens lönebildning	6
Förvaltningens arbetsmiljöarbete	7
Verksamhetsutveckling & innovation	7
Personalnyckeltal 2023	7
Förskoleavdelningen	8
Äldreomsorgsavdelningen.....	10
Sociala avdelningen	13
Aktivitetsplaner	16
Riskanalyser	16
Slutsats.....	19

Inledning

För att möta dagens- och framtidens behov hos våra medborgare och nå verksamhetsmålen inom Södermalms stadsdelsförvaltning, arbetar vi med strategiskt kompetensförsörjning på kort och på lång sikt. Medarbetarna är förvaltningens viktigaste resurs.

Kompetensförsörjning är en verksamhetskritisk process som omfattar flera delar och delas upp i områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta. I stadsdelens kompetensförsörjningsplan redogörs för både nuläget, risker och aktiviteter för hur stadsdelen ska säkerställa sin kompetensförsörjning. Förvaltningen behöver kontinuerligt arbeta för att utvecklas som attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning som möjliggörs genom kompetensutveckling, god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Förvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan

Södermalms stadsdelsförvaltning har tagit fram en kompetensförsörjningsplan för 2024-2026. Förvaltningens kompetensförsörjningsarbete utgår ifrån Södermalms stadsdelsförvaltnings tre största verksamhetsområden: förskoleavdelningen, äldreomsorgsavdelningen och sociala avdelningen. Samtliga avdelningar har en långsiktig planering för kompetensförsörjningsprocessens olika delar (UBARA-områden), för att säkerställa att man har rätt kompetens för sitt kommande uppdrag de närmaste åren. Arbetet med planen har genomförts i verksamheternas ledningsgrupper, vilket har genererat konkreta aktiviteter kring vad som behöver göras för att stärka förvaltningens kompetensförsörjningsarbete. Avdelningarnas arbete är grunden till förvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan 2024-2026.

Kompetensförsörjningsplanen för de tre kommande åren är ett strategiskt dokument för verksamheten som beskriver Södermalms stadsdelsförvaltning, uppföljnings av genomförda aktiviteter och dess resultat, analys av avdelningarnas nuläge, deras framtida kompetensbehov och strategiska inriktning. Demografi för stadsdelen och personalnyckeltal presenteras från de tre avdelningarna.

Till planen kommer också respektive avdelnings aktivitetsplan för 2024-2026 i bilaga.

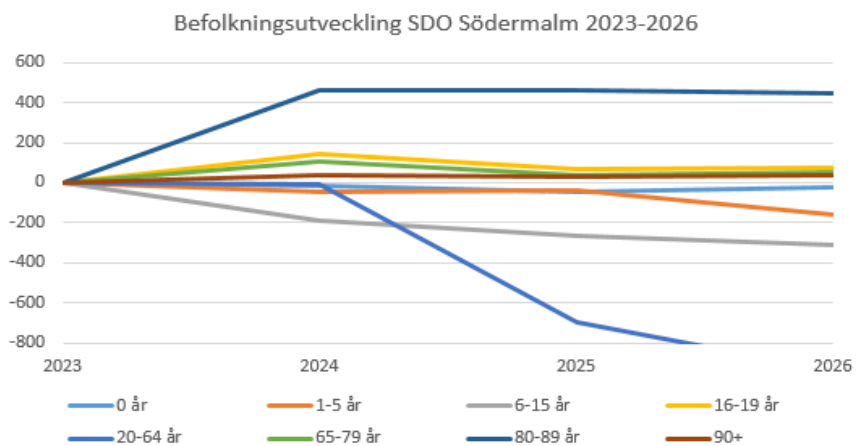
Uppföljning och utvärdering av kompetensförsörjningsplanen sker på avdelningsnivå årligen och på individnivå i medarbetarsamtalet.

Om Södermalms stadsdelsförvaltning

Stadsdelsområdet omfattar stadsdelarna Södermalm, Långholmen, Reimersholme, Hammarby Sjöstad, Gamla stan och Riddarholmen. I stadsdelsområdet bor drygt 131 800 personer. Från och med 2024 minskar den totala befolkningen inom stadsdelsområdet årligen och prognostiseras till runt 128 500 invånare år 2030.

Enligt 2022 års befolkningsprognos beräknas antalet invånare till drygt 131 000 personer år 2026. Det är en total minskning med 776 personer från 2023. Antalet personer över 80 beräknas öka med drygt 1472 personer mellan 2023 till 2026. Även åldersgrupperna 16-19 (+285) och 20-24 (+63) ökar något, medan man ser en minskning i övriga åldersgrupper under prognosperioden.

Befolkning	år 2023	år 2024	år 2025	år 2026
0 år	1425	1409	1365	1344
1-5 år	5596	5553	5515	5358
6-15 år	10940	10749	10486	10172
16-19 år	4551	4695	4760	4836
20-24 år	6043	6129	6078	6106
25-64 år	76773	76679	76034	75068
65-79 år	20114	20220	20260	20310
80-89 år	5256	5720	6183	6629
90+	1092	1128	1154	1191
Totalt	131790	132282	131835	131014
Män	63915	64156	63932	63510
Kvinnor	67877	68127	67905	67502



Källa: Områdesdatasystem (ODS), Sweco, 2022.

Värdegrund

Förvaltningens tre kärnvärden beskriver verksamhetens identitet, dvs. hur vi vill uppfattas och hur vi ska vara mot varandra.

Kärnvärdena ska vara ledstjärnor i det dagliga arbetet.

Engagerade – vi tar oss an våra arbetsuppgifter med intresse och gör vårt allra bästa.

Professionella - Vi har fokus på uppdraget, samarbetar och är ansvarstagande.

Nytänkande - Vi ser möjligheter och prövar nya arbetsätt.

Förvaltningens gemensamma utmaningar och satsningar

Förvaltningen ska arbeta systematiskt för att fortsätta utvecklas och vara en attraktiv arbetsgivare. Nedan listas de gemensamma utmaningar som berör alla verksamheter inom förvaltningen.

- Att sänka sjukfrånvaron
- Utveckla arbetsmiljöarbetet för både chefer och medarbetare
- Att minska personalomsättningen
- Att skapa goda arbetsvillkor där heltid är norm och där andelen timanställda minskar
- Att stärka rekryterings, introduktions- och avslutsprocesserna
- Att tillvarata de verksamhetsfördelar som digitaliseringen kan ge
- Utveckla kompetensutvecklingsinsatserna.

Inom förvaltningen pågår ett aktivt hälsofrämjande arbete där ett prioriterat område är en minskad sjukfrånvaro. Genom förebyggande insatser kan förvaltningen upptäcka sjukfrånvarorisker i ett tidigt skede och därmed förbättra medarbetarnas hälsa, minska sjukfrånvaro och behovet av rehabilitering.

Stadsdelen kommer 2024-2026 att stärka ledarskapet genom en rad olika åtgärder. Bland annat genom att arbeta för att chefer har max trettio medarbetare. Man kommer att genomföra en stor utbildningsinsats för alla chefer i form av dialoggrupper för chefer. Dialoggrupperna kommer att ha tema chefers arbetsmiljö kopplat till friskfaktorer och tema konflikthantering. Det kommer också att anordnas kompetenshöjande utbildningar för chefer inom områdena arbetsrätt, löneöversyn, rekrytering, arbetsmiljö, rehabilitering, hälsosamtal och hantering av personalhandlingar.

Som ett led i att säkra kompetensförsörjningen, minska personalomsättningen och arbeta med ständiga förbättringar ses också introduktions- och avslutsprocessen på stadsdelnivå över. Introduktions- och avslutsprocesser är viktiga för att attrahera och behålla medarbetare. En avgångsenkät kommer att tas fram för utskick från HR till medarbetarna, för att inhämta avslutsorsakerna och arbeta med ständiga förbättringar. Avslutsorsakerna kommer att följas upp på årsbasis i stadsdelens ledningsgrupp.

Inom förvaltningen råder också goda arbetsvillkor för samtliga medarbetare, där en trygg anställning är en självklarhet och där ofrivillig deltid ska motverkas. Andelen timanställda ska minska över tid, vilket skapar bättre arbetsvillkor och en bättre kontinuitet i verksamheterna.

Engagerade och nytänkande medarbetare skapar förutsättningar för att lyfta goda exempel och utveckla verksamheten. Det är viktigt att förvaltningens värdegrund genomsyrar alla dess verksamheter så att arbetsgivarvarumärket synliggörs.

Under 2023-2025 gör stadsdelen en särskild satsning på medarbetarskap på ett samlat, förvaltningsövergripande sätt – där syftet är att utveckla viktiga frågor som engagemang, egenansvar och stolthet. Syftet är få en gemensam bild av vad ett medarbetarskap innebär och hur det kan utveckla oss som individer och arbetsgrupper. Tanken är också att göra det tydligt hur våra kärnvärden är en del av medarbetarskapet.

Förvaltningens lönebildning

Den lokala lönebildningen inom Södermalm ska ha en tydlig koppling till arbetet med kompetensförsörjningsarbetet och bidra till att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som lockar till sig kompetens. En sammanhållen lönebildning är central för att undvika löneglidning, uppnå tydlighet och stabilitet och stärka förmågan att behålla, attrahera, rekrytera och utveckla önskvärd kompetens. Närmsta chef för samtal om lön med medarbetaren vilket möjliggör att lönen sätts där resultat kan mätas. Arbetet med att öka differentieringen av lönerna kommer att fortsätta inom förvaltningen. Förvaltningen kommer också att årligen ta fram löneanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv där vi ser över våra lönestrukturer, lönepolicy och lönekriterier.

Stadsdelen har sett över lönemodellen och haft utbildningar för chefer. Arbetet fortsätter löpande och modellen revideras vid behov.

Förvaltningen ska också fortsätta arbetet med att tydliggöra och implementera lönekriterier i alla verksamheter. Lönebildning ska synliggöras inom förvaltningen och vara välkänd.

Förvaltningens arbetsmiljöarbete

Förvaltningen arbetar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet i alla verksamheter och säkerställer genom utbildning och stöd att chefer har de kunskaper som krävs för att möjliggöra och upprätthålla en god och säker arbetsmiljö för medarbetarna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet fortsätter att utvecklas och ständiga förbättringar görs i alla verksamheter. De övergripande arbetsmiljörutinerna och riktlinjerna vidareutvecklas så att de ska vara enkla att följa och förstå.

I förvaltningen råder det nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Förvaltningens fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö ska också vara god och tillfredsställande för alla medarbetare.

Förvaltningen har skapat ett delvis förändrat arbetssätt efter pandemin, där till exempel fysiska möten ibland ersätts av digitala träffar. Under 2024 kommer förvaltningen att fokusera på friskfaktorer, i syfte att arbeta förebyggande med sjukfrånvaro- och arbetsmiljöfrågorna.

Verksamhetsutveckling & innovation

Inom förvaltningen pågår implementeringen av det nya Kvalitetsprogrammet med syfte att etablera systematik av planering och uppföljning av verksamhetsutveckling samt att öka samverkan mellan stadsdelens avdelningar och enheter. Dagens och morgondagens utmaningar behöver mötas med ett utvecklat kvalitetsarbete. Förvaltningen har därför påbörjat ett förarbete med att upphandla ett kvalitetsledningssystem som ska samla förvaltningens processer på ett ställe.

Kvalitetsprogrammet kommer att påverka många delar av verksamheten, och de tre delarna kring ständiga förbättringar, digitalisering och innovation samt de gemensamma förhållningssätten ska finnas med i det systematiska kvalitetsarbetet.

Personalnyckeltal 2023

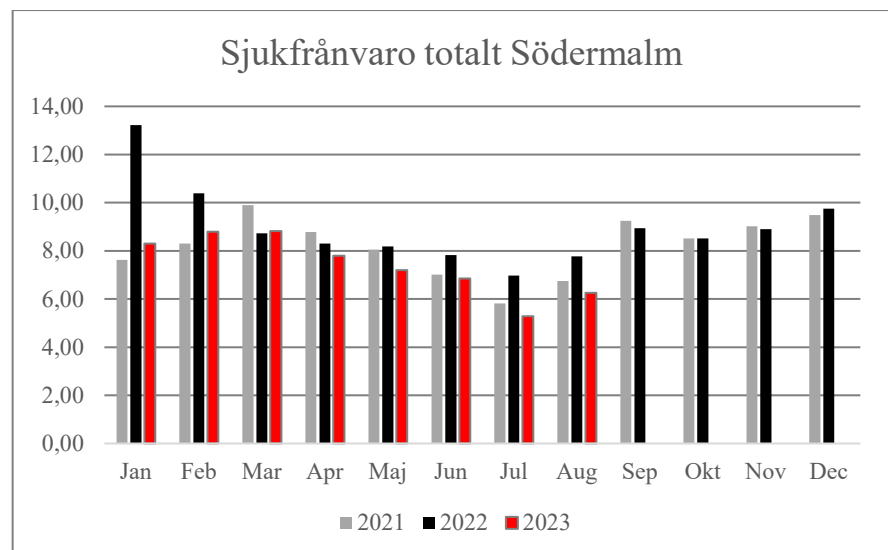
Nedan presenteras personalnyckeltal. Personalomsättningen går upp något för förskolan från föregående år men sänks för sociala avdelningen och sänks kraftigt för avdelningen för äldreomsorg. På stadsdelnivå går sjukfrånvaron ner något från föregående år.

2021-12-01 - 2022-11-31

Avdelning	antal	andel
Förskolan	88	13.0 %
Äldreomsorgen	72	15.0 %
Sociala avdelningen	85	18.7 %

2022-10-01 – 2023-09-31

Avdelning	antal	andel
Förskola	101	15.5%
Äldreomsorgen	53	10.2%
Sociala avdelningen	71	15.6%



Förskoleavdelningen

Förskolans uppdrag är att ge alla barn oavsett bakgrund lika möjligheter att utvecklas och lära i förskolan. Avdelningen arbetar ständigt med att nå en likvärdig förskola med hög kvalitet. Parklekarna och öppna förskola arbetare för att utveckla det pedagogiska och kulturella innehållet.

Uppgifter

Förskoleavdelningens ansvar omfattar bland annat:

- Kommunala förskolor, öppen förskola och parklek.
- Att alla barn som bor i stadsdelsnämndsområdet har tillgång till förskoleverksamhet.
- Att stadens platsgaranti uppfylls.

- Ansvar för barn i behov av särskilt stöd
- Handläggning av kollo för Södermalms stadsdelsförvaltning

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

Under året har åtta medarbetare utan grundutbildning för att arbeta med barn gått på Midsommarkransens gymnasiums uppdragsutbildning. Det är tretton barnskötare som har gått förskollära utbildningen med vikarieersättning. Den statliga rektorsutbildningen är det en rektor och en biträdande rektor som gått. Dessa utbildningar har lett till att grundkompetens har stärkts för medarbetarna. Det har även genomförts gemensamma kompetensutvecklingsinsatser så som nätverk där innehållet varit hur pedagogisk dokumentation görs i Skolplattformens modul, planering och bedömning, samt workshop inför förskolans dag och ljusinstallationen. Det kollegiala lärandet har prioriterats och goda exempel har lyfts fram i verksamheterna. De gemensamma kompetensutvecklingsinsatserna ger förutsättningar för att nå en likvärdig förskola med kvalitet. De ska syfta till att stärka pedagogerna och att arbetet sker utifrån styrdokumentet vilket leder till att undervisningens kvalitet höjs.

Under året har förskoleavdelningen genomfört en utbildning i flerspråkighet med kursledare som i grunden är förskollärare i verksamheten. Det har varit 6 grupper om 30 personer vilket gör att cirka 180 personer gått utbildningen. Målsättningen är att alla medarbetare ska ha en grundkompetens att arbeta för barn med flerspråkighet.

Stödenheten har genomfört kompetensutvecklingsinsatser för barn med samspejlsvårigheter och språkutveckling. Det har varit mycket uppskattade insatser och stärkt kompetensen kring att arbeta med barn i behov av särskilt stöd.

Förskole områdena har genomfört satsningar utifrån lokalt behov. Bland annat har externa föreläsare, professor Lena Huss föreläst om nationella minoriteter och Mia Heikilä om resiliens i förskolan.

Rektorer, biträdande rektorer och enhetschef till viss del deltagit i de utbildningar som HR-avdelningen genomfört.

Analys

Antalet barn i stadsdelsområdet åldern 1-5 år kommer att minska under flera år framöver.

Behovet av att utveckla förskolans systematiska kvalitetsarbete fortsätter. Det vill säga förskolans gemensamma arbete med

uppföljning, utvärdering, analys och utveckling där den pedagogiska dokumentationen utgör en grund. Detta ställer krav på att förskolans pedagoger kontinuerligt arbetar med att dokumentera verksamheten och barns lärande både på individ- och gruppnivå. I samband med detta kommer förskolans arbete med digitala verktyg att öka, dels för att minska administrationen, dels i det praktiska arbetet tillsammans med barnen och kommunikationen med vårdnadshavare. För att under kommande år säkerställa förskolans kompetensförsörjning är det viktigt att arbeta strategiskt med rekrytering för att säkra rätt kompetens till organisationen, introduktion som säkerställer att medarbetare får kunskap om verksamheten och att erbjuda kompetensutveckling för att behålla medarbetare. Barn och i åldersgruppen 1-5 år kommer att minska. Parklekarnas verksamheter vänder sig till den åldersgruppen. Utbildningsnivå för de som jobbar i parklekarna behöver öka.

Framtida kompetensbehov och strategisk inriktning

För att möta framtida behov av kompetens lyfter verksamheten fram att satsningar på förskolläraernas undervisningsuppdrag och pedagogiska ledarskap bör göras. Detta för att både stärka kunskapen kring att undervisa samt att leda arbetslag och barngrupp. Barnskötarna behöver kompetensutveckling för att erbjuda varje barn en trygg omsorg samt främja alla barns utveckling och lärande. Rektorernas ska kunna ta det övergripande ansvaret för att utbildningen i förskolan inriktas mot de nationella målen. Rektor har även ansvar för det systematiska kvalitetsarbetet. Därför behöver rektorerna mer utbildning i att leda genom andra för att säkerhetsställa det systematiska kvalitetsarbetet. De biträdande rektorernas nära och coachande ledarskap ska förstärkas och utvecklas.

Äldreomsorgsavdelningen

Verksamheten arbetar med en säker äldreomsorg av god kvalitet utifrån den enskildes behov och önskemål samt bidrar till nöjda invånare, omsorgstagare/brukare och patienter.

Uppgifter

Avdelningen för äldreomsorg ansvarar bland annat för:

- Utredning av behov och beslut om biståndsbedömda insatser.
- Ge vård och omsorg inom hemtjänst, dagverksamhet och särskilt boende.
- Erbjuder icke biståndsbedömd och förebyggande verksamhet, t.ex. öppna träffpunkter, olika former av stöd i hemmet och anhörigstöd.

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat
Äldreomsorgsverksamheterna i egen regi arbetar med aktiviteter för att möta identifierade och ökande utmaningar på kort och lång sikt genom förvaltningens kompetensförsörjningsplan.

Under året har fokus varit en likställd introduktionsprocess anpassad efter olika verksamheters förutsättningar, arbete för att förenkla rekryteringsprocessen samt verksamhetsnära utbildningar som genomförs på plats i verksamheterna av bland andra vårdpedagog.

Det sistnämnda går under benämningen "Södermalmsmodellen" och innebär att personalen får en verksamhetsanpassad internutbildning på plats i verksamheterna. Utbildningen är framtagen specifikt för den enskilda arbetsplatsen och sker på arbetsplatsen under personalens ordinarie arbetstid. Genom att organisera utbildningen på detta sätt minimeras påverkan på bemanningen och det dagliga omsorgsarbetet. Utbildningen sker i små grupper, vilket ger stort utrymme för reflektion kring ämnet. Utbildningen anpassas utifrån personalgruppens/individens förståelse för ämnet och språkliga kompetens. Syftet med utbildningarna är att åstadkomma en kompetenshöjning i personalgruppen, implementera nya arbetssätt samt skapa förutsättningar för en lärande organisation där kollegialt lärande är en del av arbetssättet. Totalt har 500 personer deltagit i utbildning och handledning. Av dessa är cirka 350 undersköterskor och vårdbiträden. Ämnen som ingått är pedagogik, basala hygienrutiner, SBAR/strukturerad kommunikation (situation, bakgrund, aktuell bedömning, rekommendation) och NEWS/vitala parametrar. National Early Warning Scale (NEWS) är ett strukturerat system för kontroller av vitala parametrar. En övervägande majoritet av de deltagare som utvärderat utbildningen är nöjda med utbildningsinsatsen, upplever att de ökat sin kompetens och/eller fått möjlighet att repetera sina kunskaper, samt anser att de och deras kollegor förändrat sitt arbetssätt tre veckor efter utbildningen.

Inom området språk har förvaltningen genom en anställd språklärare kunnat erbjuda vård- och omsorgspersonal stöd och kompetensutveckling inom områden som dokumentation, delegering, levnadsberättelser och genomförandeplaner.

Kompetensutveckling sker också enligt avdelningens årshjul med utbud av återkommande utbildningar och nätverksträffar inom prioriterade områden (bland annat kontaktmannaskap, psykisk ohälsa och våld i nära relationer). Kompetensutvecklingen är även en del i äldreomsorgens arbete som en akademisk nod där också

teamarbete, student-/elevmottagande och att knyta an till forskning och evidensbaserad praktik ingår. Under året har detta arbete stärkts bland annat genom att uppmärksamma våldsutsatthet i nära relationer. Satsningen på ökad chefstäthet har också fortsatt.

Analys

Södermalms stadsdelsområde beräknas ha närmare 27000 invånare som är 65 år och äldre år 2024 och år 2026 beräknas antalet ha ökat till drygt 28 000. Ökningen prognostiseras att fortsätta flera år framöver och år 2031 beräknas Södermalm ha nästan 31 200 personer över 65 år.

Gruppen invånare som är 65 år och äldre har då ökat med 20 procent och utgör också en växande andel av stadsdelsområdets invånare på grund av minskande befolkning i övrigt. Det är gruppen personer över 80 år som ökar mest. Antalet äldreomsorgstagare beräknas i stadsdelsområdet att öka med 230 personer (6,8 procent) mellan åren 2022-2025 till närmare 3400 personer.

Gruppen äldre med kognitiv sjukdom och psykisk ohälsa är stor och fortsätter öka. Det blir också vanligare med missbruk, hemlöshet och samsjuklighet. Det ställer krav på kompetens inom dessa områden och ett evidensbaserat arbetssätt. Kompetens inom demens, språk, bemötande, våld i nära relation, välfärdsteknik, avancerade hälso- och sjukvårdsinsatser samt kunskap inom olika riskområden och förebyggande arbete är också nödvändiga för att möta målgruppens behov.

Antal äldre som är hemlösa eller riskerar att hamna i hemlöshet ökar och behöver även fortsättningsvis uppmärksammas. Det finns därför ett växande behov av stöd till målgruppen hemlösa bland både kvinnor och män som är 65 år och äldre, vilket ställer krav på att flera yrkeskategorier inom förvaltningens olika avdelningar samarbetar.

Äldreomsorgens utgångspunkt är alltid den enskildes behov och önskemål. Arbetet för en mer personcentrerad och hälsofrämjande äldreomsorg kommer att intensifieras under perioden. Ett fortsatt prioriterat område är att öka inflytandet för den äldre, öka kontinuiteten, förbättra samverkan samt öka flexibiliteten, vilket bland annat bygger på ett starkt teamarbete med ett välfungerande kontaktmannaskap som en grundläggande del. Kraven på dokumentation och kvalitetsarbete är också höga vilket kräver att arbetssätt och stöd behöver utvecklas för att öka tiden till det personliga mötet.

Framtida kompetensbehov och strategisk inriktning

För att möta kompetensbehovet utifrån målgruppens behov behöver avdelningen specialistutbildade sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter samt omsorgspersonal med gymnasial vård- och omsorgsutbildning. Det råder brist på dessa kompetenser och med krav som goda svenska-kunskaper och kommande skyddad yrkestitel för undersköterskor kommer utmaningarna i rekrytering öka ytterligare. Avdelningen fortsätter därför att utveckla samarbetet med skolor samt mottagandet av elever och studenter eftersom de är potentiella medarbetare. Äldreomsorgen behöver också jobba med kompetensutveckling för befintliga medarbetare. Under 2024 ska även stadens kompetensstegar för undersköterskor och sjuksköterskor införas vilket kommer ställa krav på verksamheterna under införandeperioden.

Äldreomsorgen behöver också chefer med rätt kompetens och rekryteringsläget kommer fortsatt vara en utmaning.

Äldreomsorgsavdelningen kommer under år 2024 att förändra chefsstrukturen inom verksamheterna enligt stadens nyligen framtagna riktlinje för chefsstruktur.

Avdelningen lyfter tre prioriterade områden i verksamhetsplanen som särskilt pekas ut för att stärka och möta målgruppens behov, liksom för att stärka medarbetarna. Flera insatser i äldreomsorgens kompetensförsörjningsplan handlar om att möjliggöra detta. Det handlar bland annat om att främja ett meningsfullt liv genom satsningar på medarbetarnas kompetens och yrkeskategoriernas roller. Det andra prioriterade området handlar om att främja den psykiska hälsan bland brukarna/patienterna. Det tredje området handlar om kompetensförsörjning där avdelningen kommer att göra insatser för att nå en jämn kvalitet i verksamheterna genom bland annat införandet av kommande kompetensstegar och genom arbetsplatsnära utbildning och lärande utveckla och behålla medarbetarna.

Sociala avdelningen

Sociala avdelningen ger skydd, stöd och service utifrån befintlig lagstiftning till personer i utsatta livssituationer. Målet är att avdelningen ska ge ett sammanhållet stöd till rätt person i rätt tid och ger personerna möjlighet att utveckla sina egna resurser och nå sina mål.

Uppgifter

Sociala avdelningen ansvarar bland annat för:

- att tillhandahålla individuellt behovsprövade stödinsatser till personer med funktionsnedsättning enligt LSS och SoL.
- insatser för vuxna med missbruksproblematik
- insatser för barn och unga
- insatser för personer med psykisk funktionsnedsättning
- insatser för personer i hemlöshet
- insatser för personer utsatta för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck
- insatser för personer som är på väg att radikaliseras till eller är en del av våldsbejakande miljöer samt personer som drabbats av extremism
- myndighetsutövning gentemot enskilda som ansöker om ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen
- insatser för att den enskilde ska bli självförsörjande
- arbetsförberedande insatser i form av arbetsträning för arbetslösa som inte omfattas av arbetsmarknadsnämndens verksamhet inom Jobbtorg
- stödinsatser i form av lönebidrags- och OSA-anställningar (offentligt skyddat arbete)
- tillhandahålla fritidsverksamhet för ungdomar

Uppföljning av genomförda aktiviteter och dess resultat

Sociala avdelningen hade som aktivitet att utveckla chefer och medarbetares kunskap om, och att de bidrar till, fortsatt utveckling av ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete. En genomlysning av processer och rutiner har, utifrån detta, gjorts av Stöd och utvecklingsenheten i samråd med de olika enheternas medarbetare och chefer. Arbetet har bl.a. bidragit till att synliggöra behoven att uppdatera vissa rutiner. Arbetet kommer fortsätta under 2024. En annan aktivitet var att trygga att beställar- och utförarverksamheter samarbetar för att säkerställa att utförarnas utbud stämmer överens med det behov som beställarna ser hos brukarna. Detta arbete har utmynnat i en, av Sociala avdelningens ledningsgrupp, fastslagen samarbetsrutin som kommer implementeras och följas upp tertialvis under 2024.

Att vi är en attraktiv arbetsgivare är viktigt. Sociala avdelningen har därför haft som aktivitet att följa upp medarbetarnas uppfattning om oss som arbetsgivare, detta genom en fokusgrupp med medarbetare som arbetat länge på avdelningen. Avdelningen kommer arbeta

vidare med resultatet i syfte att behålla duktiga medarbetare inom avdelningen. Introduktionsplaner för nya medarbetare på avdelningsnivå har tagits ram. Möjligheten att kunna prova på andra tjänster inom avdelningen finns idag och kommer utvecklas.

Analys

Förvaltningen bedömer att personer med en komplex problembild och samsjuklighet kommer att öka och ha behov av socialtjänstens insatser. Det ställer höga krav på intern och extern samverkan. Samordningen av resurser ska fortsatt förbättras såväl inom förvaltningen som i samarbetet med psykiatri och beroendevården. Bostadsfrågan är fortsatt en stor utmaning inom alla områden.

Antalet anmälningar och ansökningar till individ- och familjeomsorgens barn och ungdom ökar kontinuerligt. Förvaltningens förebyggande arbete och tidiga insatser för barn och ungdomar behöver fortsatt utvecklas och prioriteras för att minska antalet ungdomar som börjar med droger, kriminalitet och andra normbrytande beteenden.

Det är nationellt och hos förvaltningens samarbetspartners ett ökat fokus på våldsutsatta och våldsutövare. Förvaltningen har under de senaste åren arbetat fram en spetskompetens inom detta område och fortsätter arbeta systematiskt med att förebygga, upptäcka, ge insatser och följa upp insatser till målgruppen.

Framtida kompetensbehov och strategisk inriktning

De kategorier medarbetare som verksamheten lyfter som framträdande för att möta framtida behov av kompetens är socialsekreterare, biståndsbedömare/handläggare och chefer. För att möta framtida behov behöver dessa grupper fortsättningsvis ha kunskap om komplexa behov hos målgruppen, evidensbaserade bedömningsmetoder, systematiskt kvalitetsarbete, motiverande samtal, kunskap om metoder för brukarinflytande samt kunskap om styrande lagstiftning.

Fortsatt fokus på arbetsmiljön för medarbetare och chefer inom alla verksamhetsområden är ett pågående arbete. Avdelningen fortsätter att arbeta med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndsbedömare. Administrativt stöd är ett viktigt område i den liksom att fortsätta arbetet med att uppmärksamma och agera när otillåten påverkan förekommer.

Det finns även behov av att fortsätta använda och utveckla digitala arbetssätt samt att identifiera hur verksamheten kan bli mer resurseffektiv med stöd av digitala lösningar.

Verksamheten har en personalomsättning inom bristyrkena vilket försvårar bemanningssituationen och påverkar arbetsmiljön. Inom ett antal år kommer många medarbetare gå i pension och då finns risk för kompetenstapp och en plan för detta kommer tas fram. Som ett led i att bli en attraktivare arbetsgivare tar verksamheten årligen emot studenter, har introduktionsprogram för nyanställda och erbjuder löpande kompetensutveckling och handledning. Avdelningen ser ett behov av att erbjuda fördjupande kompetenshöjande insatser för erfarna medarbetare. Avdelningen kommer se över möjligheter att kontinuerligt erbjuda medarbetare att prova nya arbetsuppgifter över enhetsgränserna, utifrån intresse, kompetens och erfarenhet.

Aktivitetsplaner

Avdelningarna har gjort aktivitetsplaner som innehåller konkreta aktiviteter som ska påbörjas under 2024 i det fortsatta kompetensförsörjningsarbetet fram till 2026

I aktivitetsplanerna finns kompetensförsörjningsinsatser beskrivna under områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta/avveckla (UBARA-områden).

Bilaga 1 – Aktivitetsplan förskoleavdelningen

Bilaga 2 – Aktivitetsplan äldreomsorgsavdelningen

Bilaga 3 – Aktivitetsplan social avdelningen

Riskanalyser

Riskanalys förskoleavdelningen

Kompetensförsörjningen inom förskolan tar sin utgångspunkt i att det finns följande yrkeskategorier inom avdelningen;

- Rektor
- Biträdande rektor
- Förskollärare
- Barnskötare
- Kockar
- Ekonomibiträden
- Fritidsledare

Inom förskolorna finns det interna dokument som tar sin utgångspunkt i att utveckla en förskola med likvärdig kvalitet. Bland annat har förskolorna tagit fram pedagogiska ställningstaganden för Södermalms kommunala förskolor. Ställningstaganden tar till exempel upp ett gemensamt synsätt över hur organisationen ser, förhållningssätt, gemensam syn på och utformningen av de pedagogiska lärmiljöerna.

Förskoleavdelningen kommer under de kommande åren behöva avveckla förskolor vilket medför att behovet av antalet medarbetare minskar. Vid omställningen kommer utgångspunkten vara att så långt som möjligt att detta sker med naturliga avgångar som bland annat pension. Detta medför att strategin för kompetensutveckling behöver vara att vidareutveckla kompetensen för de medarbetare som är kvar i organisationen. Satsningar som genomförs bör ha sin utgångspunkt de prioriterade utvecklingsområden som förskoleavdelningen beslutar i samband med verksamhetsplaneringen. En risk är om det inte sker någon utveckling på förskolorna och att det blir ett tapp i kompetens mister förskolorna sin attraktionskraft och vårdnadshavare väljer fristående förskola i högre grad.

Inom ett par år kommer pensionsavgångar ske inom biträdande rektorer. Det innebär att en successionplanering behöver göras för se om det finns medarbetare som kan vara aktuella för en ledarposition.

Den största delen av medarbetare inom förskoleavdelningen är barnskötare. Det finns medarbetare med tillsvidareanställning som inte har någon utbildning att jobba med barn och som förvaltningen behöver kompetensutveckla. Förskoleavdelningen kommer även fortsatt använda sig av den uppdragsutbildning som staden anordnar på Midsommarkransens gymnasium för dessa medarbetare.

Det har genomförts en genomlysning av vilka utbildningar de medarbetare har som arbetare i parklekarna. Det är ett fåtal medarbetare som har en fritidsledartutbildning.

Förskoleavdelningen behöver undersöka vilka utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser som kan erbjudas de som jobbar i parklekarna.

Risicanalys äldreomsorgsavdelningen

Kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen tar sin utgångspunkt i att det finns främst följande yrkeskategorier inom avdelningen;

- Chefer/ledare
Biståndshandläggare
- Sjuksköterskor
Undersköterskor
- Vårdbiträden
- Fysio- och arbetsterapeuter

Antalet äldre och andelen äldre ökar inom stadsdelsområdet och enligt omsorgsprognoserna så ökar även antalet omsorgstagare inom äldreomsorgen. Detta kommer ställa högra krav på kompetensförsörjningen inom alla medarbetargrupper framöver. Ett ökat behov av antal medarbetare i kombination med ökade krav på medarbetarnas kompetens i form är en av de risker som identifierats. De ökade kraven i form av fast omsorgskontakt, skyddad yrkestitel och en allt mer medicinskt komplex målgrupp ställer krav på riktad kompetensutveckling för medarbetarna utifrån identifierade områden där kompetensbrister har och fortsatt behöver identifieras och hanteras.

Äldreomsorgsavdelningen ser även en risk gällande konkurrensen om den befintliga arbetskraften. Redan nu upplever vissa verksamheter, särskilt hemtjänsten, svårigheter i att rekrytera undersköterskor. Därför ser äldreomsorgsavdelningen det som särskilt viktigt att fortsätta se över rekryteringsprocessen för att kunna attrahera medarbetare med rätt kompetens men även att behålla de medarbetare vi har. Äldreomsorgsavdelningen fortsätter därför med att utveckla introduktionsprocessen för baspersonal. En annan åtgärd för att förebygga en ohälsosam personalomsättning är att fortsätta prioritera det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa en god arbetsmiljö för medarbetarna.

Risicanalys sociala avdelningen

Ökad personalomsättning på handläggarnivå samt svårigheter att behålla och attrahera chefer är två risker som avdelningen ser. Åtgärder för att förebygga personalomsättning är att följa de årshjul som finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö. Fortsatt arbete med att introducera medarbetare på alla nivåer till enheten-avdelningen och förvaltningens arbete är ett prioriterat arbete. Avdelningen följer upp medarbetare som slutar med avgångssamtal. De åtgärder som beskrivs i aktivitetsplanen är prioriterade som ett

led i att skapa förutsättningar för att motverka en ökad personalomsättning.

Slutsats

Södermalms stadsförvaltning har i kompetensförsörjningsplanen 2024-2026 kunnat ringa in flertalet områden där det finns utmaningar på kort och lång sikt inom kompetensförsörjningsområdet.

Demografin påverkar stadsdelen på olika sätt våra verksamheter, kopplat till att andelen äldre (65+) medborgare blir fler och att andelen unga (1-5 år) medborgare blir färre. Det ökar kraven på att ställa om organisationen men också kunna anpassa verksamheternas innehåll efter medborgarnas förändrade behov på sikt.

Förskoleavdelningen kommer under de kommande åren behöva avveckla förskolor vilket medför att behovet av antalet medarbetare minskar. Detta medför att strategin för kompetensutveckling behöver vara att vidareutveckla kompetensen för de medarbetare som är kvar i organisationen.

Inom förskolan prioriteras det kollegiala lärandet och goda exempel har lyfts fram i verksamheterna. De gemensamma kompetensutvecklingsinsatserna ger förutsättningar för att nå en likvärdig förskola med kvalitet.

Behovet av att utveckla förskolans systematiska kvalitetsarbete fortsätter. Det vill säga förskolans gemensamma arbete med uppföljning, utvärdering, analys och utveckling där den pedagogiska dokumentationen utgör en grund.

För att under kommande år säkerställa förskolans kompetensförsörjning är det viktigt att arbeta strategiskt med rekrytering för att säkra rätt kompetens till organisationen, introduktion som säkerställer att medarbetare får kunskap om verksamheten och att erbjuda kompetensutveckling för att behålla medarbetare.

På äldreomsorgsavdelningen har gruppen invånare som är 65 år och äldre har då ökat med 20 procent och utgör också en växande andel av stadsdelsområdes invånare på grund av minskande befolkning i övrigt. Det är gruppen personer över 80 år som ökar mest.

Antalet äldre och andelen äldre ökar inom stadsdelsområdet och enligt omsorgsprognoserna så ökar även antalet omsorgstagare inom äldreomsorgen. Detta kommer ställa högra krav på kompetensförsörjningen inom alla medarbetargrupper framöver.

Ett ökat behov av antal medarbetare i kombination med ökade krav på medarbetarnas kompetens i form är en av de risker som identifierats. Kompetens inom demens, språk, bemötande, våld i nära relation, välfärdsteknik, avancerade hälso- och sjukvårdsinsatser samt kunskap inom olika riskområden och förebyggande arbete är också nödvändiga för att möta målgruppens behov. Avdelningen fortsätter därför att utveckla samarbetet med skolor samt mottagandet av elever och studenter eftersom de är potentiella medarbetare.

Ökad personalomsättningen på handläggarnivå samt svårigheter att behålla och attrahera chefer är utmaningar på sociala avdelningen. Möjligheten att kunna prova på andra tjänster inom avdelningen finns idag och kommer utvecklas. Fortsatt fokus på arbetsmiljön för medarbetare och chefer inom alla verksamhetsområden är ett pågående arbete. Avdelningen fortsätter att arbeta med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndsbedömare

Förvaltningen bedömer att personer med en komplex problembild och samsjuklighet kommer att öka och ha behov av socialtjänstens insatser. Det ställer höga krav på intern och extern samverkan.

Det finns även behov av att fortsätta använda och utveckla digitala arbetssätt samt att identifiera hur verksamheten kan bli mer resurseffektiv med stöd av digitala lösningar.

Kompetensförsörjningsplan för verksamheten

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, avsluta.

Avdelning/Enhet: Förskoleavdelningen

Datum: 2023-10-25

Ansvarig chef: Lena Kullberg Boman

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
Utveckla					
Kompetenshöjande insatser för att utveckla det språkutvecklande arbete	Det språkutvecklande arbetssättet stärks genom att medarbetare erbjuds kompetensutveckling.	År 2025	Rektor, enhetschef		
Kompetenshöjande insatser utifrån prioriterade områden	Insatser för att uppdatera kompetensen hos medarbetarna i organisationen. Exempelvis workshop kring pedagogisk dokumentation och nationella minoriteter.	År 2025	Rektor, enhetschef		
Kompetenshöjande insatser för kockar.	Kompetensutveckling för våra kockar innehållande bland				

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
	annat ekologiska livsmedel, vegetarisk mat, näringsberäkning och matsvinn.				
Rektorsprogrammet	Ansöker för två biträdande rektorer att delta i rektorsprogrammet som är en befattningsutbildning på akademisk nivå	Om de antas startar programmet våren 2024 och avslutas år 2027	Avdelningschef	Pågår under 3 år och biträdande rektor behöver avsätta ca 20% av sin arbetstid	Uppföljning av rektor och avdelningschef
Ledningsgruppsutveckling	Utbildning för biträdande rektorer, rektorer, enhetschefer och samordnarna med fokus på ledningsgruppens utveckling.	År 2024	Avdelningschef, rektor och enhetschef		
Delta i utbildningar inom HR-frågor	Förskoleavdelningens biträdande rektorer, rektorer och enhetschefer deltar i HR-avdelningens utbildningar.	År 2024	Avdelningschef, rektor och enhetschef		
Behålla					
Kompetensutveckling för barnskötare utan utbildning att jobba med barn.	Erbjuda barnskötare utan pedagogisk utbildning att gå uppdragsutbildningen barnskötarutbildning för förskolan på	År 2026	Biträdande rektor		

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
	Midsommarkransens gymnasium.				
Barnskötare utbildas till förskollärare	Barnskötare erbjuds i överenskommelse med biträdande rektor att gå den vikariefinansierade förskollärarytbildning.	År 2026	Biträdande rektor		
Stärka det pedagogiska ledarskapet	Kompetensutveckling för att stärka det pedagogiska ledarskapet för rektorer, biträdande rektorer och förskollärarna.	År 2025	Avdelningschef, rektor och enhetschef		
Förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare	Fortsätta arbeta utifrån handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. Revidera planen utifrån resultat av enkäten där vi följt upp effekten.	År 2024	Avdelningschef, rektor och enhetschef		
Öka kompetensen i parklekarna	Utreda vilka utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser som kan erbjudas de person som är anställda i parklekarna.	År 2024	Enhetschef för parkleken		

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
Attrahera					
Ledarförsörjning	Medarbetare som visar intresse och anses lämplig i en ledande roll, erbjuds i dialog med sin närmsta chef ledningsutbildningar. En successionsplan tas fram.	År 2025	Avdelningschef, rektor och enhetschef		
Rekrytera					
Rekrytering sker utifrån kompetens	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering erbjuds biträdande rektorer, rektorer och enhetschefer.	År 2024	Avdelningschef		
Avsluta					
Kännedom om varför medarbetare avslutar sin tjänst och analysera underlaget	Avslutningssamtal genomförs för varje medarbetare som avslutar sin tjänst och enkäten vid avslut skickas ut.	År 2024	Avdelningschef, rektorer, biträdande rektorer och enhetschef		
Övrigt					
Introduktion för nyanställda	Introduktionen för nya medarbetarna inom förskoleavdelningen utvecklas	År 2024	Avdelningschef, rektorer, biträdande		

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
	tillsammans med verksamheterna.		rektorer och enhetschef		

Kompetensförsörjningsplan för verksamheten

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, avsluta.

Avdelning/Enhet: Äldreomsorgsavdelningen, Södermalms sdf

Datum: 2023-10-30

Ansvarig chef: Odini Nzeribe

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
Utveckla					
Ökad teoretisk kunskap och praktisk kompetens inom avdelningens prioriterade områden, se respektive enhets kompetensutvecklingsplan, särskilt för att möta krav på fast omsorgskontakt, för skyddad yrkestitel (undersköterska), samt ökade krav om 1500 poäng för undersköterska samt införande av kompetensstegar för undersköterskor och sjuksköterskor.	Flera utbildningsåtgärder Alla enheter gör kompetensinventering för de viktigaste utbildningarna till tjänster. Treårig plan för vilka som ska gå vilken utbildning (fokus svenska och undersköterskekompetens). Stämma av kompetensutvecklingsplanerna mot äldreförvaltningens kompetensstegar.	Fleråriga åtgärder, tydliggjorda i respektive kompetensutvecklingsplan	Enhetschefer Biträdande enhetschefer Utvecklingsenheten	Stimulansmedel, Äldreomsorgslöftet, Omställningsfonden mm. Instruktörer första hjälpen psykisk hälsa Vårdpedagog/utvecklingsenheten	Alla enheters ansvar. Aktivitet i ILS, via enheters VP. Utvecklingsenheten kan erbjuda stöd

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
	Stöd till enheter att planera kompetensutveckling på olika områden/nivå				
Säkerställa att satsningar på kompetensutveckling ger effekt i verksamheten och gagnar den äldre.	Utveckla arbetssätt för att utbildningar ska leda till utveckling av verksamheten utifrån separat plan.	2024	Enhetschefer Biträdande enhetschefer	Utvecklingsenheten Verksamheter Vårdpedagog Verksamhetsutvecklare hälso- och sjukvård	Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen i samband med T2
Sommarvikarier får en tydlig introduktion med syfte att bibehålla kvaliteten i verksamheterna under semesterperioderna.	Ta fram en avdelningsgemensam vikarieintroduktion som är enkel att verksamhetsanpassa.	2024	Enhetschefer Biträdande enhetschefer	Biträdande enhetschefer Vårdpedagog Verksamhetsutvecklare	Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen i samband med T2
Behålla					
Tydliga förväntningar på varje funktion.	Följa upp implementering av uppdragsbeskrivning för ssk/at/sg/fys, samordnare hemtjänst, controller beställarenheten. Ta fram/uppdatera uppdragsbeskrivning för minst 2 ytterligare funktioner.	2024	Enhetschefer Biträdande enhetschefer	Utvecklingsenheten	Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen i samband med T2

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
Säkerställa en god och tydlig introduktion för alla medarbetare inom äldreomsorgen – det ska vara lätt att göra rätt.	Digitalisera delar av den lokalt framtagna introduktionen till äldreomsorgen på Södermalm som är tillgänglig för alla nya medarbetare inklusive vikarier.	2024	Enhetschefer Biträdande enhetschefer	Utvecklingsenheten	Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen i samband med T2
Attrahera					
Att elever och studenter vill jobba hos oss på lov och efter avslutade studier.	Utveckla arbetet med mottagandet av elever och studenter.	2024-2025	Samordnare elever och studenter	Ambassadörer Chefer HR-strateg Kommunikatörer	Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen i samband med T2
Rekrytera					
Vi anställer medarbetare med rätt kompetens som vill bidra till äldreomsorgens utveckling.	Fortsatt se över hur annonser formuleras samt att vi har rätt kravprofil för de funktioner vi rekryterar ofta. Översyn av grundkrav och meriterande krav och hur referenstagning sker. Minska tiden chefer lägger på att sälla bort sökanden utan rätt kompetens.	2024	Avdelningschef Enhetschef	Arbetsgrupp av chefer HR-strateg med specialistkunskap inom rekrytering Utvecklingsenheten Kommunikatörer	Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen i samband med T2

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
Avsluta					
Ta tillvara på erfarenheter och synpunkter från de som slutar hos oss för att säkerställa att kompetens inte går förlorad.	Fortsätta att utveckla och följa upp en kvalitetssäkrad process som ger medarbetare ett bra avslut på anställningen.	2024	Enhetschefer	Utvecklingsenheten	Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen i samband med T2
Övrigt					

Kompetensförsörjningsplan för verksamheten

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, avsluta.

Avdelning/enhet: Sociala avdelningen

Ansvarig chef: Maria Klemets Hellberg

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla				
Chefer och medarbetare har kunskap om och bidrar till fortsatt utveckling av ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete.	Chefer i större grad kan börja använda modul i ILS-webben som ett stöd i det systematiska kvalitetsarbetet. Medarbetare bidrar med sin kompetens och kunskap i den fortsatta utvecklingen.	2024	Sociala avdelningens ledningsgrupp och stöd och utvecklingsenheten	Oklart om hur vi kan använda ILS när det slås ihop med 2C8 (systemstöd för rutiner och processer). Just nu görs en genomlysning av processer och rutiner på avdelningen. Utmaningen är hur vi kan använda och påbörja systemstödet 2C8. Uppföljning av hur arbetet har framskridit stäms av oktober 2024.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
När och hur vi använder digitala arbetssätt	Identifiera på vilket sätt digitala lösningar kan bidra till en mer resurseffektiv organisation.	2024	Sociala avdelningens ledningsgrupp	Kunna synliggöra processer och rutiner digitalt på 2C8. Arbetet med digitala möten fungerar. Inom utförarverksamheten pågår digital utveckling. Uppföljning av hur arbetet har framskridit stäms av oktober 2024.
En avdelningsövergripande introduktion för nya medarbetare.	Avdelningens samordnare för introduktion av socialsekreterare har ett gemensamt uppdrag att skapa en introduktionsplan som inkluderar studiebesök inom andra enheter på avdelningen.	2024	Sociala avdelningens enhetschefer	Uppföljning av hur arbetet har framskridit stäms av oktober 2024 på sociala avdelningens LG. Enhetschefer säkerställer att studiebesök skett vid introduktion av nya medarbetare.
Övergång från vårdare till stödassistent inom LSS	Kompetensinventering genomförs hösten 2023. Anställer bara utbildad personal framåt.	2024	Sociala avdelningens enhetschef på utförarenheten.	Löpande uppföljning.
Behålla				
Vi samarbetar över enheterna.	Beställar- och utförarverksamheter samarbetar för att säkerställa att utförarnas utbud stämmer överens med det behov som beställarna ser hos brukarna.	2024	Sociala avdelningens ledningsgrupp	Finns en samverkansrutin som är fastslagen och ska implementeras våren 2024. Uppföljning av denna

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
				rutin sker i samband med tertialrapporter.
Medarbetarna har möjlighet att utvecklas.	<p>Chefer ger medarbetare möjlighet att prova andra tjänster inom enheten/avdelningen.</p> <p>Erbjuda kompetenshöjande insatser för erfarna medarbetare.</p> <p>Fortsätta implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation.</p>	<p>Löpande</p> <p>Löpande</p> <p>2024</p>	<p>Sociala avdelningen</p> <p>Sociala avdelningens ledningsgrupp</p>	<p>Använd de individuella kompetensförsörjningsplanerna som upprättas tillsammans med medarbetarna.</p> <p>Den statistik som förs på enheterna över medarbetarnas genomförda kurser och utbildningar ska ligga till grund för fortsatta kompetenshöjande insatser.</p> <p>Invänta stadens revidering av handlingsplan.</p>
Attrahera				
Vi är en attraktiv arbetsgivare.	<p>Följa upp medarbetarnas uppfattning om oss som arbetsgivare. Detta görs genom att</p> <ul style="list-style-type: none"> - arbeta med resultatet från medarbetarenkäten 	Löpande	Medarbetarens närmsta chef	Arbetet fortsätter.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
	- utforska varför personalen stannar Under hösten 2023 genomföra en fokusgrupp med medarbetare som arbetat länge på sociala avdelningen	2024	Stöd och utvecklingsenheten (ledningsgruppen) tillsammans med HR	Systematisera avslutsamtal och att avslutsenkäten blir gjord.
Vi är bra på att ta emot socionomstudenter.	Avdelningsövergripande strategi	2024	Sociala avdelningen	Arbetet fortsätter.
Rekrytera				
Vi använder kompetensbaserad rekrytering.	Chefer ska ha gått utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Utveckla arbetssätt med arbetsprov	Löpande 2024	Sociala avdelningens ledningsgrupp tillsammans med HR Sociala avdelningens enhetschefer	Löpande uppföljning. Enhetschefer utvecklar specifika arbetsprover. Uppföljning sker oktober 2024.
Vi har kompetenta chefer.	Chefer ska delta i de grundläggande ledarskapsutbildningar som tillhandahålls av stadsdelen och staden. Nya chefer erbjuds mentor.	Löpande	Sociala avdelningens ledningsgrupp tillsammans med HR	Löpande uppföljning.
Introducera				
Vi är bra på att ta emot nyanställda.	Alla enheter har en introduktionsplan för nya medarbetare.	Löpande	Sociala avdelningens ledningsgrupp	Löpande uppföljning

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
	SAAE utvecklar ett arbetssätt för att följa upp att IT/telefoni, olika system, övergripande information mm fungerar för nyanställda medarbetare.	2024	Enhetschef stöd och utvecklingsenheten	
Avsluta/Avveckla				
Vi tar vara på medarbetarnas erfarenheter och kunskaper	Arbeta strukturerat med avgångsenkäter. Arbeta strukturerat med avslutssamtal samt upprätta individuell avvecklingsplan för att säkra-kunskapsöverföring.	Löpande	Sociala avdelningens ledningsgrupp tillsammans med HR. Sociala avdelningens enhetschefer.	Arbete pågår. Uppföljning av hur arbetet har framskridit stäms av oktober 2024.
Övrigt				