

## **Strategisk 3-årig kompetensförsörjningsplan – VP 2021**

### **Inledning**

Kompetensförsörjning är en ständigt pågående process inom de olika områdena: utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta/avveckla. Förvaltningen arbetar strategiskt och strukturerat med kompetensförsörjning för att säkerställa att det finns rätt kompetens, på kort och lång sikt, för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar. Inför framtagandet av förvaltningens gemensamma kompetensförsörjningsplan görs en kartläggning av befintlig kompetens på samtliga nivåer i organisationen.

Norrmalms stadsdelsförvaltning har tre stora verksamhetsområden, avdelningar, där majoriteten av medarbetarna arbetar: Förskoleavdelningen, Äldreavdelningen och Socialtjänstavdelningen. Därutöver finns avdelningar för Parkmiljö, Verksamhetsstöd samt Administration och prevention. De två senare kommer från 2021 att slås samman till en gemensam avdelning.

Kartläggning av befintlig kompetens på medarbetarnivå säkerställs genom medarbetarsamtal. En samlad bedömning av gemensamma kompetensförsörjningsbehov analyseras vid respektive avdelning och utgör grunden för förvaltningens kompetensförsörjningsplan.

### **Förskoleavdelningen**

#### **Analys**

#### **Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser**

Förvaltningen deltar i stadens utbildningar för kompetensutveckling för barnskötare och förskollärare. Utbildningsinsatserna bidrar till fler medarbetare med pedagogisk kompetens. Genom att fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare och delta av kompetensutvecklingsinsatser anordnade i stadens regi kan verksamheten skapa förutsättningar för en likvärdig förskola för alla barn.

### Nuläge

Personalens kompetens och utbildning en av de viktigaste strukturella förutsättningarna för kvalitet och likvärdighet i förskolan. Andelen förskollärare och barnskötare samt utbildad personal följs upp i samband med nämndens tertialuppföljningar samt verksamhetsberättelse. En djupare analys av förskolans nyckeltal genomförs i underlag till stadens förskolerapport som bilägges verksamhetsberättelsen. Rektorererna arbetar också med att uppdatera personalens kompetens i KOLL.

Vid förvaltningens senaste mätning fanns 39 % legitimerade förskollärare inom nämndens förskolor. Kommunfullmäktiges mål är på 32 % vilket innebär att nämnden för närvarande har hög andel legitimerade förskollärare.

<b>Antal medarbetare september 2020</b>		
<i>Enhet</i>	<i>63 år eller äldre</i>	<i>Deltid</i>
Matteus	5	3
Karlberg	0	6
Odenplan	4	4
Mitt i city	2	5
Johannes	6	13
Haga	1	3

Rektorererna anger att det inte finns några ofrivilligt deltidanställda inom verksamheten för närvarande. Rektorererna anger att de medarbetare som arbetar deltid är bland annat personer som arbetar på så kallade extratjänster. En extratjänst är ett jobb inom den offentliga sektorn via Arbetsförmedlingen. En extratjänst kan vara antingen en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Man kan också ha en extratjänst på deltid om medarbetaren har en permanent nedsatt arbetsförmåga. Vissa enheter har fler extratjänster än andra. Flera av de medarbetare som arbetar deltid arbetar som verksamhetsstöd, det vill säga som resurs åt en barngrupp där det finns barn i behov av extra stöd. Enheterna har också vikarier för sjukskrivna och föräldralediga. Förskolorna ser för närvarande en minskad personalomsättning inom verksamheten.

<b>Personalomsättning (september 2019-augusti 2020)</b>				
<i>Enhet</i>	<i>Rekryterade</i>	<i>Avslutade</i>	<i>Genomsnitt antal anställda</i>	<i>Procent</i>
Matteus	11	10	82,33	12,1
Karlberg	13	13	77,17	16,8
Odenplan	4	16	79,83	5,01
Mitt i city	4	13	94,58	4,2
Johannes	3	7	74	4,05
Haga	17	8	42,08	19

Definition personalomsättning: lägsta siffran av antal började och antal slutade / antal anställda

### **Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt**

Swecos befolkningsprognos, samt förvaltningens egna beräkningar visar på ett vikande barnantal avseende barn i åldern ett till fem år inom stadsdelsområdet. Antalet barn skiftar under året, under våren är det fler barn än under hösten, vilket beror på att de äldsta barnen övergår till skolan och förskoleklassen. På grund av det minskade barnantalet, som påverkar verksamhetens möjlighet att bibehålla en budget i balans, kan verksamheten behöva visstidsanställa medarbetare under kommande år.

Nämndens förskolor är i behov av utbildade barnskötare. Förvaltningen ser att kompetensen hos de barnskötare som utbildas vid olika utbildningsanordnare är skiftande. En översyn av kunskapskrav och kunskaper i svenska språket efter avslutad utbildning bör prioriteras. Detta för att säkerställa att barn i stadens förskolor ges förutsättningar till en likvärdig utbildning.

Förvaltningen kan anskaffa den kompetens som behövs bland annat genom att fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare i syfte att rekrytera och bibehålla pedagogiskt utbildad personal. Men även genom att uppmuntra medarbetare att delta i de kompetensutvecklingsinsatser som anordnas i stadens regi. Förvaltningen fortsätter också att arbeta i enlighet med handlingsplan för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare.

Förvaltningen behöver inom tidsperioden rekrytera medarbetare till nya Resedan som byggs i anslutning till Vasa Real som byggs med utökad kapacitet. Eventuellt även till ny förskola i kvarter 7 Hagastaden.

Utbildningsförvaltningen ansvarar för ett ledarskapsprogram med syfte att skapa karriärvägar för förskollärare i den kommunala förskolan och för att öka rekryteringsunderlaget till rektorstjänster. Förvaltningen deltar löpande i ledarskapsprogrammet.

### Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Verksamheten fortsätter arbetet i enlighet med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare i syfte att bibehålla pedagogisk utbildad personal. En av de åtgärder som beskrivs i handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare, är hur förskolan kan organisera sig för att främja det närvarande och pedagogiska ledarskapet.

Förvaltningen deltar i stadens utbildningar för kompetensutveckling för barnskötare och förskollärare, vilket bidrar till fler medarbetare med pedagogisk kompetens. Utbildning för utbildade barnskötare behöver fortsatt prioriteras inom staden.

För att skapa förutsättningar för kompetensförsörjningen behöver pågående insatser med vikarieersättning vid utbildning till barnskötare och förskollärare fortsätta.

Effekter av kompetensutvecklingsinsatser följs upp vid tertialuppföljningar och i stadens förskolerapport.

## Äldreavdelningen

### Analys

#### **Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser**

Inom äldreavdelningen har flera kompetensförsörjande insatser genomförts. Under perioden med pågående pandemi har stort fokus legat på insatser kring basala hygienrutiner och arbetet för att förhindra smittspridning. Flera av verksamheterna har på olika sätt höjt kompetensen inom psykisk ohälsa. Nedan följer några exempel på verksamheternas kompetensförsörjande insatser som genomförts.

Beställarenheten har utbildat fem instruktörer enligt Demenscentrums modell för en stjärnmärkt demensomsorg. De har också genomfört kompetenshöjning inom samtalsmetoden MI (motiverande samtal). Både beställarenheten och förebyggande enheten har haft medarbetare som genomfört Aktion livräddning som är en utbildning för självmordsprevention. Anhörigkonsulent

på förebyggande enheten har också utbildats i MI och medarbetare har gått utbildning i att leda grupper.

Väderkvarnen har haft kompetenshöjande insatser, utöver de relaterade till pandemin, bland annat kring multisjuklighet och palliativ vård samt lågaffektivt bemötande. Verksamheten har även genomfört utbildningsinsatser med stöd av dietist. Hemtjänsten har genomfört kompetenshöjande insatser kopplade till pandemin samt inom demens, psykisk ohälsa och ergonomi.

En del kompetenshöjande insatser går att se en omedelbar positiv effekt av som exempelvis de kring basala hygienrutiner och smittspridning. Nattfastemätningar visar förbättrade resultat vilket kan bero på ökade kunskaper om nattfasta och dennes betydelse för att förebygga undernäring. Effekten av andra kompetenshöjande insatser förväntas visa sig på sikt.

Under året har genomförts workshops, föreläsningar och annat stöd för att öka den digitala kompetensen hos medarbetare. Detta gav direkt resultat genom att äldre har erbjudits fler aktiviteter med hjälp av välfärdsteknik, underlättat kontakten mellan äldre och deras närstående samt ökat effektiviteten inom det administrativa arbetet och kvalitetsarbetet inom utförarverksamheterna.

### Nuläge

Personalomsättningen är generellt låg inom avdelningen vilket är positivt framförallt för kontinuitet och erfarenhet men den förhindrar samtidigt att ny kompetens kommer in i verksamheterna.

<b>Personalomsättning (september 2019-augusti 2020)</b>				
<i>Enhet</i>	<i>Rekryterade</i>	<i>Avslutade</i>	<i>Genomsnitt antal anställda</i>	<i>Procent</i>
Väderkvarnen	4	12	101	4
Hemtjänst	1	3	41,5	2,4
Förebyggande enheten	0	1	8	-
Beställarenheten	2	4	31	6,4
Avd ledning	1	1	8,5	11,7

Definition personalomsättning: lägsta siffran av antal började och antal slutade / antal anställda

Väderkvarnen och hemtjänsten har relativt många som är 63 år eller äldre och väntar därmed pensionsavgångar de närmaste åren.

<b>Antal medarbetare september 2020</b>		
<i>Enhet</i>	<i>63 år eller äldre</i>	<i>Deltid</i>
Väderkvarnen	13	32
Hemtjänst	5	16
Förebyggande enheten	0	1
Beställarenheten	1	0
Avdelningsledning	0	0

Inom hemtjänsten har flera medarbetare avslutat utbildning till undersköterska och nu är det 55% av medarbetare som har undersköterskeutbildning. Andelen är fortfarande låg trots att undersköterskeutbildning krävs vid nyanställningar och att varje år utbildas de medarbetare som redan finns i verksamheten. För att ge språkstöd i det dagliga arbetet har Väderkvarnen utbildat flera språkombud.

På Väderkvarnen och inom hemtjänsten följs antalet medarbetare som är ofrivilligt deltidsanställda upp. Dialog förs med medarbetarna och om möjlighet finns i verksamheten utökas medarbetarnas tjänstgöringsgrader. Under året har flera medarbetares tjänstgöringsgrader utökats då behovet av ökade personalresurser har uppstått med anledning av pandemin.

Beställarenheten och förebyggande enheten har i nuläget inga ofrivilligt deltidsanställda.

Inom äldreavdelningens stab har två medarbetare gått på föräldradighet och en verksamhetscontroller rekryterades under hösten. Under hösten har också en extra resurs funnits som framförallt har arbetat som stöd i verksamheterna kring digitalisering.

### **Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt**

Stockholm står inför en demografisk utmaning när antalet äldre på sikt kommer att öka kraftigt vilket kommer att innebära större efterfrågan på äldreomsorg. För Norrmalm är prognosen att antalet äldre, främst personer över 80 år, kommer att öka med omkring 2000 personer fram till år 2027.

I budgeten för 2021 planeras för äldrenämnden att styra och leda utvecklingen samt samordna stadsdelsnämndernas arbete inom utbildning, digitalisering och karriärvägar för medarbetare. Ett övergripande och strategiskt arbete kring personal- och kompetensförsörjning inom äldreomsorgen kommer att inledas. Det kommer också att tas fram och införas ett obligatoriskt

introduktions- och traineeprogram för enhetschefer inom äldreomsorgen. Resultatet av dessa åtgärder kommer att vara ett stöd i äldreavdelningens arbete för framtidens kompetensförsörjning inom verksamheterna.

Redan på kort sikt ser verksamheterna behov av kompetenshöjande insatser för att möta de äldres varierande behov. Samtliga verksamheter är i behov av kompetenshöjande insatser inom området psykisk ohälsa så att alla medarbetare har en gemensam baskunskap. Den digitala kompetensen behöver höjas inom vissa verksamheter då utvecklingen av ny teknik och digitala möjligheter utvecklas snabbt. Både Väderkvarnen och hemtjänsten ser behov av att utbilda fler språkombud. Hemtjänsten ser även behov av att öka kunskapen hos medarbetarna kring mat och måltider och belysa vikten av näringsrik mat som är anpassad för äldre samt enkel matlagning. Medarbetare behöver kunskaper för att kunna motivera de äldre till hälsosamma val.

Förebyggande enheten ser behov av ytterligare kompetens inom hälsofrämjandearbete och att leda grupper. Beställarenheten och hemtjänsten har behov av ökade kunskaper kring komplexa omvårdnadsbehov på grund av multisjuklighet i ordinärt boende då fler äldre bor kvar hemma vilket också kommer att öka på sikt. Med anledning av pandemin har även områden som basal hygien, smittskydd och multisjukdom visat hur viktig kompetens inom dessa områden är. Behovet av kompetenshöjande insatser för sjuksköterskor är mycket viktig inom områden som läkemedel och hälso- och sjukvårdsinsatser. Inom äldreavdelningen planeras det för kompetensutveckling för chefer och hur kunskap ska förvaltas så att den används och bidrar till högre kvalitet i verksamheterna.

På längre sikt kommer behoven inom flera områden vara desamma som dem som redovisats för på kort sikt. För att säkra kompetensen inom hemtjänsten utbildas nyanställda medarbetare inom för äldreomsorgen specifika områden. Befintlig personal får fortlöpande kompetensutveckling utifrån de äldres och verksamhetens behov. De kommande pensionsavgångarna ställer krav på planering och fortlöpande kompetensförsörjningsinsatser inom verksamheterna.

För beställarenheten är det viktigt med framförhållning i rekryteringar då det tar ett år för en biståndshandläggare att lära sig arbetets alla olika delar. Det är viktigt att resurser används på bästa sätt samt att kompetensutbyte och lärande genomsyrar alla verksamheter.

Införandet av det nya verksamhetssystemet Esset kommer att ställa krav på den digitala kompetensen inom verksamheterna och kräva extra resurser. Inför övergången från fysiska personakter till digitala kommer rutiner och arbetssätt behöva ses över och extra resurser kommer att behövas.

För äldreavdelningens stab kommer två föräldralediga medarbetare tillbaka i tjänst under 2021 och en planering och arbetsfördelning kommer att behöva göras. För medarbetare inom staben som skriver tjänsteutlåtanden finns ett behov av utbildning i eDok. Gemensamt över hela avdelningen är behov av kompetenshöjande insats inom analys då alla arbetar mycket med att inhämta och sammanställa resultat som ska analyseras för att ta fram åtgärder för bättre kvalitet olika områden.

### Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Inom äldreavdelningen planeras kompetensförsörjningsinsatser inom flera områden med varierande genomföranden. En del kompetenshöjande insatser är gemensamma inom avdelningen, en del är specifika för enheten och en del är för enskilda medarbetare.

De planerade satsningarna för kompetensförsörjningen inom äldreavdelningen syftar till att medarbetare och chefer ska kunna möta de behov målgruppen har. Äldre är ingen homogen grupp utan den har en stor åldersspridning med varierande behov. Chefer och medarbetare inom avdelningen möter äldre multisjuka med stora omvårdnadsbehov och deras närstående vilket kräver kompetens inom flera områden. För att kunna erbjuda varierade aktiviteter, främja social samvaro och minska ofrivillig ensamhet behövs ökade kunskaper bland medarbetare på sociala träffpunkter och dagverksamheter.

Chefer inom äldreomsorgen behöver fortsatt kompetensutveckling inom förändringsledarskap och öka sin kompetens i analys, digitalt ledarskap och hantering av rättshaveristiskt beteende.

Områden där kompetenshöjande insatser är ett behov inom äldreavdelningen är bland annat:

- psykisk ohälsa
- värdegrund och bl.a. lågaffektivt bemötande
- multisjuklighet
- språk- och språkombud
- mat för äldre, enkel matlagning och nutrition



- fördjupad kunskap inom hälso- och sjukvård för legitimerad personal
- analysutbildning
- digitalisering och datorkunskap
- digitalt ledarskap och rättshaveristiskt beteende
- eDok

De kompetensförsörjande insatserna ska också bidra till att medarbetarna trivs och känner att de utvecklas på arbetsplatsen. Effekterna av planerade insatser syftar till att genom att höja kompetensen hos medarbetare och chefer ska kvaliteten på insatserna inom äldreomsorgen och utbudet inom det förebyggande arbetet öka.

Kompetensförsörjningsinsatser kostar i tid och pengar. Vikariekostnader täcker i vissa fall kostnader för personal. Det är också viktigt att bevaka vilka möjligheter det finns att ansöka om stimulansbidrag eller omställningsstöd. Det kan också vara lönsamt att ha gemensamma utbildningsinsatser inom avdelningen. På så sätt bidrar vi till att kvaliteten i alla områden ökar, samt att det sker erfarenhetsutbyte och lärande inom äldreavdelningens olika verksamheter.

Uppföljning av kompetensförsörjningsinsatser sker i medarbetarsamtal och genom analys av resultat i medarbetarenkät. Effekterna på kvaliteten utifrån kompetenshöjande insatser mäts i brukarundersökningar, kvalitetsuppföljningar på individnivå och verksamheternas egna enkäter. Analys av resultat görs på enhets- och avdelningsnivå och denna ska ge underlag till en strategisk planering av kompetenshöjande insatser inom äldreavdelningen.

## **Socialtjänstavdelningen**

### **Analys**

#### **Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser**

Under året var det planerat att medarbetare på såväl socialtjänstens utförarenhet som vuxenenhet skulle genomgått MI-utbildningar (motiverande samtal) i stadens regi, men på grund av rådande pandemi har detta blivit skjutet på framtiden.

Då de rådande omständigheterna ställt nya krav på avdelningen har också andra utbildningsinsatser ökat i vikt. Familjeenheten har exempelvis gått utbildning i att hålla barnsamtal över videolänk. Genom bättre genomförda barnsamtal blir beslutsunderlaget i barnärenden bättre och stödet därmed också bättre.

LSS-handläggare har gått handledning för att få stöd i yrkesutövningen och utbildning för att hålla sig ajour vad gäller rådande rättspraxis, vilket påverkar handläggarnas arbetssituation.

Under de två senaste åren har flera handläggare på familjeenheten gått en systemteoretisk utbildning, vilket bedöms minskat personalomsättningen under de två senaste åren.

## **Nuläge**

### *Familjeenheten*

- Samtliga socialsekreterare har socionomutbildning och har tidigare erfarenhet av myndighetsutövning.
- Under året har det anställts en ny metodutvecklare som bland annat är signs of safety-coach, vilket kommer kunna stärka enhetens arbete med metoden.
- På enheten finns inga ofrivilligt deltidsanställda.
- Under 2020 har personalomsättningen varit högre än den varit de senaste åren. Detta kan bero på att efter en lång tids kontinuitet på chefssidan har en ny enhetschef och en ny biträdande enhetschef rekryterats. Vid förändringar i ledarskap och arbetssätt ser avdelningen som naturligt att delar av den existerande personalstyrkan omorienterar sig och att vissa söker sig vidare. Vid nyrekrytering för att ersätta förlorad personal har enhetschef arbetat strategiskt utifrån en framtagen kompetensmall och kompetensbaserad rekrytering. Vid vissa rekryteringar har enheten nyttjat stöd från serviceförvaltningen.

### *Vuxenenheten*

- Samtliga socialsekreterare och handläggare har socionomutbildning.
- På enheten finns inga ofrivilligt deltidsanställda.
- Enheten hade högre personalomsättning under tidigare år än detta. Däremot har en av de båda biträdande enhetscheferna ersatts med en ny, som kommer behöva tid på sig att utveckla sin kompetens inom LSS-området.
- Ärenden där det förekommer våld i nära relationer ökar, och enheten planerar utbilda fler handläggare inom området för att försäkra sig om att tillräckligt många har tillräckligt hög kompetens för att möta behovet.

<b>Personalomsättning (september 2019-augusti 2020)</b>				
<i>Enhet</i>	<i>Rekryterade</i>	<i>Avslutade</i>	<i>Genomsnitt antal anställda</i>	<i>Procent</i>
Utförarenheten	1	3	35,4	2,8
LSS	6	1	43	2

Definition personalomsättning: lägsta siffran av antal började och antal slutade / antal anställda

<b>Antal medarbetare september 2020</b>		
<i>Enhet</i>	<i>63 år eller äldre</i>	<i>Deltid</i>
Utförarenheten	2	6
LSS	4	9
Familjeenheten	0	0
Vuxenenheten	2	0
Avdelningsledning	1	1

### **Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt**

Två grundläggande lagstiftningar för avdelningen är under översyn: Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Socialtjänstlagen (SoL). En förändrad LSS-lagstiftning kommer ställa krav på fortbildning av nuvarande handläggare, medans en ny socialtjänstlag kan innebära större förändringar i arbetssätt och kräva helt nya kompetenser för avdelningen. Den nya socialtjänstlagen förväntas lägga mer fokus på frivilliga och förebyggande insatser och mindre fokus på myndighetsutövande. Avdelningen kommer under kommande år att även inhysa fält- och fritidsverksamheten på förvaltningen, vilket kan komma att innebära en påfyllnad av den kompetens som den nya socialtjänstlagen kan komma att efterfråga.

Inom avdelningens ansvarsområde ser vi en alltmer förekommande samsjuklighet bland brukarna och att personal som arbetar inom socialpsykiatri och missbruk alltmer även behöver kompetens inom funktionsnedsättningar och de som jobbar med funktionsnedsättningar behöver utökad kompetens inom missbruk och socialpsykiatrisk problematik. Detta gäller såväl i utförarverksamheterna som inom myndighetsutövningen.

Behovet av att skaffa MI-kompetens kvarstår, och förhoppningsvis blir utbildningar möjliga att genomföra när pandemin lagt sig något igen.

För samtliga enheter är frågan om nytt verksamhetssystem och kompetens inom detta aktuell, då Esset ska införas. Det finns en plan med superanvändare och ambassadörer inom projektet, men enheterna ser ändå utmaningar i när kompetensen ska byggas upp.

Samtliga enheter planerar fortsätta med nödvändig handledning för att både utveckla kompetens inom yrket, men även kunna hantera de processer som medarbetarna hamnar i när de arbetar med olika ärenden och klienter.

### Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Familjeenheten planerar att införa ett arbetssätt enligt västernorrlandsmodellen, där feedback till handläggaren är grundläggande del av utredningen. Detta kan stärka barnets ställning och inflytande, och i sig utveckla kompetensen hos handläggaren. Medel för att genomföra detta är sökta utav lokala utvecklingsmedlen.

Inom såväl vuxenenheten som utförarenheten önskar man öka kompetensen inom suicid, vilket planeras åtgärdas genom föreläsningar.

Även återupptagande av MI planeras så snart stadens utbildare i detta återupptar sin verksamhet.

Vuxenenheten planerar utveckla sina barnkonsekvensanalyser. Samarbetet med ”tillsammans för barnen” planeras fortsätta.

För att kunna hantera arbetssituationer där stor press uppstår på medarbetaren som följd av klienter med komplex problematik uppmuntras medarbetare på utförarenheten att delta i stadens utvecklingsgrupper.

## Parkmiljö

### Analys

#### **Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser**

Avdelningens superanvändare har deltagit i utbildning inför att förvaltningen går in i upphandlingssystemet kommers. Vilket stärker avdelningens kompetens kring upphandlingsfrågor och nya system. Avdelningen har stärkt sin kunskap kring miljö och hållbarhetsfrågor bland annat genom att delta i utbildningsinsatser kopplat till stadens nya miljöprogram, stadens pågående arbete med att skyfallsproblematiken och arbetet med stadens handlingsplan för biologisk mångfald samt kommande åtgärdsplan.

#### **Nuläge**

Majoriteten av avdelningens medarbetare har arbetat länge inom sin yrkesroll och besitter en stor erfarenhet och en god kompetens.

Avdelningen har inga ofrivilligt deltidsanställda.

Personalomsättningen har under de senaste 10 åren varit mycket låg. På grund av pensionsavgång genomfördes under 2019 en nyanställning av en landskapsarkitekt. Under 2021 går en av parkingenjörerna i pension och arbetet med rekrytering har precis startat tillsammans med serviceförvaltningen.

#### **Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt**

Inom den närmaste treårsperioden kommer en rekrytering på grund av pensionsavgång behöva genomföras. En utmaning i samband med det är att få till en bra övergång och introduktion samt se över arbetssätt för att förenkla för den nye parkingenjören.

Avdelningen kommer under perioden introducera nytt uppföljningssystem för parkdriften, det stadsövergripande systemet Driftportalen park.

Under de kommande åren ska stadens nya handlingsprogram för biologisk mångfald implementeras i verksamheten genom att lokala program tas fram tillsammans med miljöförvaltningen.

Förvaltningen har idag kunskap inom området men kommer under de kommande åren göra ytterligare kompetenstärkande insatser.

Dagvatten och skyfallshantering i park är en fråga som ökar i betydelse. Även här kommer förvaltningen stärka sin kompetens under de kommande åren. Redan idag har avdelningen kompetens på området genom de pilotprojekt vi driver samt medverkan i stadens övergripande skyfallsarbete.

En ytterligare utmaning / utvecklingsområde är att utveckla verksamhetsuppföljningen och hitta fler sätt att följa upp och utvärdera vår verksamhet utöver de redskap som erbjuds i ILSen.

### Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Avdelningen kommer specificera kompetensutvecklingsinsatser i den årliga verksamhetsplanen. Under 2021 kommer utbildning ske i driftportalen park. Kompetensutvecklingsinsatser kommer också ske inom aktuella miljö och hållbarhetsfrågor. Kostnader för detta uppskattas till låg eftersom utbildningens sker med Stockholms stads egna resurser eller redan finansierade samarbetspartners.

För att stärka avdelningens projektledare i deras beställarroll i byggprojekt och stärka kompetens kring arbetsmiljöfrågor kommer de som inte redan har gått erbjudas Bas P / Bas U utbildning. Kostnaden beräknas rymmas inom ordinarie budget.

## **Administrativ avdelning, prevention och verksamhetsstöd**

### Analys

#### **Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser**

Inom avdelningarna finns många solitära specialistfunktioner och en mycket bred samlad kompetens. Kompetensutveckling har genomförts under året för att stärka kompetens inom respektive område och på så sätt utveckla verksamheten. Under pandemin har medarbetare delvis fått förändrade uppgifter för att genomföra beslut från krisledning.

#### **Nuläge**

Två avdelningar slås inför 2021 samman till en avdelning med tre underliggande enheter. Rekrytering pågår till enhetschefstjänst. Förstärkning inom upphandling och säkerhet kommer ske 2021. Personalomsättningen är relativt låg.

Inom avdelningen finns fritidsledare med utbildning och erfarenhet vilket i staden i övrigt är svårt att rekrytera. En stor utmaning har varit bemanningen av tjänsten som arkivarie och registrator. Även nämndsekreterare med erfarenhet är svårt att rekrytera. Dessa två funktioner är sedan våren 2020 bemannade och även biträdande funktioner finns på plats vilket minskar sårbarheten. En annan sårbar funktion är redovisningsansvarig där vi nästa år behöver skapa en biträdande funktion.

Projekt som lever över åren med delvis extern finansiering är en utmaning. Inom ramen för platssamverkan ser vi behov av kompetensprofiler som skiljer sig något från vad förvaltningen vanligtvis rekryterar.

Något omställningsbehov föreligger inte i nuläget.

### **Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt**

Förvaltningen växer och stödfunktionerna behöver anpassa sitt stöd utifrån det. Kraven förändras hela tiden vilket ställer krav på flexibilitet.

Rekryteringsbehovet kommer främst bestå i att det troligen kommer ske en viss rörlighet inom vissa befattningar.

### **Förslag till kompetensförsörjningsinsatser**

Kompetensförsörjningsinsatser sker inom respektive verksamhetsområde.

Sårbarheten i ytterligare vissa funktioner behöver byggas bort genom att utveckla samverkan inom avdelningen. Eventuellt behöver även internutbildning i redovisningsfrågor ske. Generellt behöver även avdelningens kompetens inom informationssäkerhet öka.

En minskad sårbarhet för solitära funktioner främjar arbetsmiljön och bygger in kontinuitet i stödfunktionerna gentemot förvaltningens chefer och medarbetare.