

Personal- och kompetensförsörjningsplan 2014-2016

För att möta verksamhetens personalbehov, både på kort och på lång sikt, är det angeläget att förvaltningen undersöker faktorer som påverkar rekryteringsbehov, fortbildnings-/utbildningsbehov och även avvecklingsbehov.

Demografin i stadsdelen påverkar förvaltningens verksamhet; det vill säga antal invånare, ålder och inkomst. Befolkningen beräknas stiga med cirka 10 000 personer under de närmaste 10 åren genom ökat barnafödande men också tack vare bostadsbyggande och att fler flyttar in.

Medellivslängden ökar samtidigt som de äldre är friskare och bor hemma i större utsträckning. Antalet invånare över 80 år kommer att bli färre.

Arbetslösheten i stadsdelen visar en sjunkande tendens och ligger nu nära genomsnittet för staden, detta gäller även ungdomsarbetslösheten. Procentuellt är Farstas ohälsotal högt, även hemlösheten samt andelen missbrukare. Det ekonomiska biståndet sjunker men är fortfarande högre än genomsnittet för Stockholm.

Att det finns en valmöjlighet inom förskola och äldreomsorg påverkar efterfrågan av dessa tjänster inom förvaltningen. Inom förskoleverksamheten har det dock inte visat något märkbart genomslag på volymen förskoleplatser i förvaltningen. Inom äldreomsorgen kan skönjas en viss nedgång i efterfrågan av förvaltningens utbud, främst inom hemtjänsten.

Kända verksamhetsförändringar

Förskola och Fritid

Behovet av förskolor ökar, fler och större förskolor planeras. Under perioden 2014-2016 bedöms barnantalet i åldrarna 1-5 år öka med 56 barn per år. Tillväxten beräknas att fortgå för åren 2017-2022 men med en något lägre ökning.

Under 2012-2013 har förvaltningen utökat med totalt 11 avdelningar, fyra provisoriska förskolor (åtta avdelningar) i centrala Farsta, en ny förskola (2 avdelningar) har öppnats i Farsta strand och förskolan Äppelgården i Fagersjö har utökats med en avdelning. Utbyggnaderna har inneburit att det finns plats för ytterligare ca 200 barn.

Planerna för 2014-2015 är en utöka befintlig verksamhet med ca 9-10 förskoleavdelningar, vilket innebär rekryteringsbehov av både förskollärare och barnskötare.

Förskolans läroplan ställer krav på att det pedagogiska arbetet i förskolorna utvecklas vilket medför ett utökat behov av fler legitimerade förskollärare. Den procentuella andelen förskollärare i Farsta stadsdelsförvaltning är i dagsläget 37, stadens mål för år 2014 är 41 och därefter ökar målet till 42.

Äldreomsorgen

Utvecklingen är att de äldre är friskare och kan bo kvar hemma längre och prognosen är därför att behovet av äldreomsorg kommer att minska. Verksamheten är konkurrensutsatt genom lagen om valfrihet och flera privata aktörer finns på marknaden, både inom hemtjänst och särskilda boenden.

Under 2013 har Farsta hemtjänst och Farsta vård och omsorgboende varit inne i ett omställningsarbete där personalneddragningar har gjorts för att anpassa verksamheten efter efterfrågan. Berörda var tretton heltidsbefattningar; vårdbiträden, undersköterskor och sjuksköterskor och en

administrativ assistent. Personalanpassningen löstes genom intern förflyttning och pensionslösningar.

Flera anpassningar av äldreomsorgens utförare kommer att behöva göras under åren 2014-2016 då efterfrågan ytterligare prognosticeras sjunka. Planer finns också för större ombyggnationer inom de särskilda äldreboendena.

Socialtjänst

Verksamheten för personer med funktionsnedsättning är konkurrensutsatt i och med lagen om valfrihet. Behov finns av två nya gruppboenden, en i Hökarängen (år 2014) och en i Sköndal (år 2015), sex platser och cirka tio personal vardera. I dagsläget finns inget beslut om verksamheterna kommer att drivas i stadens regi eller i annan regi/entreprenad.

Kompetenskraven för personal på gruppboenden planeras att förändras där två yrkeskategorier kan komma att utformas; stödassistent med gymnasiekompetens och stödpedagog med 60 högskolepoäng.

Nämnd- och förvaltningsadministration samt Stadsmiljöverksamhet

Beslut är taget att Äldreförvaltningen och Socialförvaltningen lokalmässigt ska flytta till Farsta vid årsskiftet 2014/2015. Genom detta kommer vissa funktioner att samordnas mellan stadsdelsförvaltningen och de inflyttade förvaltningarna, såsom reception och vaktmästeri.

Personalomsättning 2012-11-01—2013-10-31

Förvaltning Avdelning Enhet	Personaloms/avg		Personaloms/nyanst	
	Extern	Intern	Extern	Intern
Farsta sdf	11,30	2,96	6,96	9,22
Avdelning Socialtjänst	13,10	3,57	10,72	12,31
Förebyggande B&U	11,11	00,00	22,22	22,22
IoF Barn o Ungdom	28,64	2,86	31,50	11,46
Vuxenenheten	6,92	3,46	0,00	20,75
Funktionsnedsättning- Beställare	8,70	8,70	26,09	8,70
Socialpsyk utförare	10,76	2,69	0,00	10,76
Personligt stöd	5,29	5,29	0,00	10,57
Farsta gruppbo- städer	6,32	8,42	10,53	6,32
Försörjningsstöd	22,50	0,00	7,50	12,50
Avdelning Förskola Fritid	12,08	1,19	6,73	8,91
Förskolor Tallkrogen	9,97	1,66	0,00	4,99
Förskolor Gubbängen	10,48	0,00	6,55	11,79
Förskolor Hökarängen	14,27	0,00	5,19	14,27
Förskolor Sköndal	11,08	1,23	9,85	3,69
Förskolor Centrala Farsta/Fagersjö	11,29	0,00	7,53	7,53
Förskolor Farsta strand	19,49	4,33	13,00	15,16
Fritiden	8,79	4,40	4,40	6,59
Avdelning Äldre	7,93	5,20	4,10	7,66
Äldreomsorg – Beställare	10,62	3,54	3,54	7,08
Dagverksamhet för dementa	21,05	0,00	0,00	0,00
Hemtjänsten	14,04	3,51	9,36	7,02
Farsta vob	2,26	3,39	2,26	6,77
Edö vob	2,79	5,58	0,00	5,58
Edö servicehus	5,67	7,56	1,89	7,56
Edö gruppbo- stad	7,25	9,06	3,63	12,69

Internt - gäller avgångar inom samma förvaltning

Extern - gäller avgångar till andra förvaltningar, utanför staden eller övertalighet

Farsta stadsdelsförvaltning
HR-avdelningen

Storforsplan 36
Box 113, 123 22 Farsta
Telefon +46 8 508 18 135
Växel +46 8 508 18 000
Fax +46 8 508 18 099
farsta@stockholm.se
stockholm.se

Åldersfördelning i respektive befattning, tillsvidareanställda:

Befattningar	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-65 år	% fyllda 60
Barnskötare	55	48	71	61	13	5,24 %
Förskollärare	17	51	39	44	23	13,22 %
Fritidsledare	3	10	5	11	6	17,14 %
Vårdbiträden	7	17	42	42	22	16,92 %
Undersköterskor	4	35	51	45	14	9,40 %
Sjuksköterskor	0	1	5	5	5	31,25 %
Boendestödjare	4	5	6	14	2	6,45 %
Vårdare	3	8	12	18	5	10,87 %
Socialsekreterare	20	23	18	13	5	6,33 %
Biståndsbedömare	4	7	10	6	4	12,90 %
Adm. assistent m.fl.	3	1	8	13	6	19,35 %
Totalt	120	206	267	272	95	9,90 %
Avdelningschefer	0	0	2	3	0	0,00 %
Enhetschefer	0	0	8	13	6	22,22 %
Bitr. enhetschefer	0	7	7	12	5	16,13 %
Totalt chefer	0	7	17	28	11	17,46 %

Kommande försörjningsbehov 2014-2016

Med tanke på planerade nyetableringar av förskolor samt kommande pensioneringar bland förskollärare och barnskötare finns det ett behov av nyrekrytering, cirka 50 personal. För att nå stadens mål för förskollärare behöver rekryteringen inriktas på att i första hand attrahera förskollärare. Det är också viktigt med insatser för att behålla redan anställda förskollärare. Inom förskolan är den externa personalomsättningen beräknad på avgångar relativt hög med ett genomsnitt på cirka 13 procent.

I gruppen undersköterskor – vårdbiträden är rekryteringsbehovet så gott som obefintligt. Det är dock ett något osäkert läge vad gäller kundunderlag vilket gör det angeläget att noga följa efterfrågekurvan inom äldreomsorgen för att anpassa

personalantal efter verksamhetens behov. Ett välplanerat samarbete mellan enheterna kan möjliggöra detta

Enheterna Försörjningsstöd och Barn- och ungdom påvisar en hög personalomsättning för socialsekreterare. Under en period av tolv månader var ca 30 procent av Barn- och ungdoms medarbetare utbytta, inom Försörjningsstöd 20 procent. Den höga personalomsättningen gör att avsevärd tid behöver avsättas för rekrytering och introduktion av såväl chefer som medarbetare. Kontinuiteten i verksamheten riskerar att bli lidande vilket också påverkar möjligheter till verksamhetsutveckling på ett negativt sätt. Utmaningen är att behålla vår anställda personal.

Förvaltningen behöver ha en framförhållning för viss chefsförsörjning då två enhetschefer och tre biträdande enhetschefer kommer att nå pensionsålder fram till 2016. Fem biståndsbedömare samt några specialistbefattningar inom ekonomiavdelningen och HR-avdelningen kommer att bli aktuella för pensionering.

Åtgärder

Utbildning

För att säkerställa kompetensen och öka andelen förskollärare vidareutbildar staden barnskötare till förskollärare, här deltar fem av förvaltningens barnskötare för närvarande i utbildningen. Då det finns ett antal utbildade medarbetare inom förskoleverksamheten har Farsta stadsdelsförvaltning i samarbete med Skarpnäcks stadsdelsförvaltning anordnat en grundutbildning för barnskötare, ca 20 stycken.

Varumärksbyggande

Förvaltningen arbetar för att utveckla sina kännetecken som attraktiv arbetsgivare. För förskoleverksamheten är till exempel en grupp bildad med representanter direkt från verksamheten samt förskolechefer, representanter från HR-avdelningen och

kommunikatör. Fackliga representanter ingår också i gruppen. Gruppens uppdrag är att med hjälp av olika medel skapa och kommunicera en realistisk beskrivning av Farstas förskolor, dess verksamheter, miljöer, vision, utmaningar och vilja till utveckling.

Introduktion

Planering görs för att en väl genomtänkt introduktion av nya medarbetare ska finnas i förvaltningen. Målet för introduktionen är att ge den nyanställda en bild av de yttre ramar som gäller på arbetsplatsen och så konkret som möjligt vad den nyanställdes arbete innebär. Det kan gälla tillgång till information, möjligheter att samarbeta med andra, rollfördelningar, rutiner och tekniska hjälpmedel. Det handlar också om att stärka den nyanställdes egen förmåga att utveckla egna ansvarsområden i den riktning som verksamheten behöver, känna sig välkommen och behövd och ge förståelse för vad det innebär att vara anställd i Farsta stadsdelsförvaltning och Stockholms stad.

Förvaltningen ska se över tillgången av handledare/mentor i verksamheten. För nyanställda är det positivt att ha en handledare/mentor under den första tiden, för förskollärare är det till och med ett krav under det första anställningsåret. Syftet är att den nyanställda får ett stöd och en samtalspartner av en yrkeserfaren medarbetare. Kontakten ger också en möjlighet till ömsesidigt erfarenhetsutbyte och reflektion kring yrkesrollen för både mentor och nyanställd.

Avgångssamtal

Då befattningarna förskollärare och socialsekreterare har en stor personalomsättning är det av stort värde att ta tillvara erfarenheter och synpunkter från medarbetare som slutar. Förvaltningen kommer systematiskt att genomföra avgångsintervjuer för dessa grupper.

Genom att dokumentera och analysera intervjuerna är förhoppningen att vi kan hitta möjligheter till förbättringar i

verksamheten, samt öka kunskapen om hur organisationen kan bli bättre på att attrahera och behålla värdefulla medarbetare.

Att visa intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter bidrar också till att skapa en positiv bild av oss som arbetsgivare och förhoppningsvis till att den medarbetare som lämnar blir en bra ambassadör.

Intern rörlighet

Intern rörlighet är ett sätt att utnyttja organisationens storlek och bredd för att utveckla såväl medarbetare som organisation. Omvärlden förändras ständigt och vi måste vara beredda att ifrågasätta, förnya och utveckla våra verksamheter till nytta för Farstas invånare. Därför är det viktigt att öka andelen medarbetare som ser att intern rörlighet är ett naturligt verktyg i det ständigt pågående förändrings- och utvecklingsarbetet.

Genom att hitta formerna för en väl fungerande intern rörlig arbetsmarknad kan vi öka vår attraktivitet för morgondagens medarbetare, behålla dagens nyckelkompetens samt trygga behovet av framtida personal- och kompetensförsörjning. Förvaltningen ska utreda om den interna rörligheten skulle gynnas på ett positivt sätt genom att bilda en så kallad personal- och kompetensförsörjningsgrupp i syfte att ta tillvara medarbetarnas intresse för arbete inom andra områden och för sysselsättning på heltid.

Tjänstgöringsgrad heltid

Förvaltningen ska aktivt arbeta för att samtliga anställda som meddelat intresse för att arbeta heltid ska erbjudas önskad sysselsättningsgrad. För att förverkliga att erbjuda tjänstgöringsgrader heltid behöver enhetschefer bevaka organisation, personalbehov, bemanning - schemaläggning och vikarieanskaffning.

Förvaltningen kommer under 2014 att undersöka möjligheten till schemalägningsprogram som kan understödja arbetet.