

Personal- och kompetensförsörjningsplan 2015-2017

För att möta verksamhetens personalbehov, såväl på kort som på lång sikt, är det angeläget att förvaltningen undersöker faktorer som påverkar rekryteringsbehov, utbildnings-/utbildningsbehov samt avvecklingsbehov.

Stadsdelens demografi har verkan på förvaltningens arbete. I förvaltningsområdet bor nära 39 000 personer och enligt prognosen väntas invånarantalet öka med cirka 2 000 personer fram till år 2018. Antal hushåll i stadsdelsområdet är cirka 13 700.

Arbetslösheten i stadsdelen visar en ökande tendens och Spånga-Tensta är nu en av tre stadsdelar som uppvisar högst arbetslöshet. Ohälsotalen i stadsdelområdet har gått ner men är fortfarande bland de högre i Stockholm. Siffran över antalet invånare beroende av ekonomiskt biståndet sjunker men ligger ändå långt över genomsnittet bland stadens områden.

Källa: www.statistikomstockholm.se

Per verksamhet

Avdelningen för Förskola

Behovet av förskoleplatser bedöms vara relativt konstant under perioden 2015-2017. En större ökning av barnantalet förväntas från år 2018 med en stigande kurva fram till år 2023. Rekryteringsbehovet gäller främst förskollärare men även barnskötare behöver rekryteras då stora pensions-avgångar förväntas. Den befintliga rekryteringsplanen för åren 2013-2015 kommer att följas upp och revideras.

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 Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning är 35,75 % enligt SWECO/SCB. Arbetet med att öka denna siffra fortsätter mot stadens mål på 41 % förskollärare år 2017.

Avdelningen för Äldre & Funktionsnedsatta

I västerort förväntas antalet personer över 65 år att öka med omkring 15 000 under den närmaste 20-årsperioden samtidigt som antalet personer över 80 år minskar i början av prognosperioden.

Gällande hälsoutvecklingen väntas en förbättring i samma grad som den ökade överlevnaden samt en minskning av konsumtionen av äldreomsorg till följd av hälsoförbättringen. Den förväntade ökningen av medellivslängden antas innebära en senare insättning av omsorgsinsatser vilket gör att omsorgsbehovet förblir på samma nivå som tidigare bland befolkningen. Behovet av omsorg i livets slutskede förväntas samtidigt förbli oförändrat.

Detta gäller emellertid inte för utrikesfödda personer där brukandet av äldreomsorgens resurser generellt sett startar i en tidigare ålder och varar längre. Utifrån S-T demografi utgör gruppen utrikesfödda 35 % av medborgarna över 65 år i stadsdelen. Spånga-Tensta är därmed en av stadsdelsförvaltningarna med högst antal utrikesfödda i denna ålderskategori. Utrikesfödda personer med stora omsorgsbehov vårdas i högre utsträckning i hemmet, varför konsumtionen av hemtjänstinsatser är hög för målgruppen.

Tidigare krav på att konkurrensutsätta stadens verksamheter som inte ligger under kategorin myndighetsutövning har tagits bort vilket gör att verksamheter som idag drivs på entreprenad kan komma att återgå i kommunal regi när avtal upphör.

Från och med år 2015 kommer icke-valsalternativet enligt LOV inom hemtjänst tillfalla det kommunala hemtjänstalternativet. Vi ser inte att behoven av ÄO kommer minska under kommande år.

Medarbetarna har idag en hög medelålder varför det inom en snar framtid kan uppkomma behov av nyrekrytering till följd av pensionsavgångar.

Inom planperioden kommer en ny bostad med särskild service bli färdigproducerad med sex lägenheter varför en viss ökning av personalstatusen ökar inom området funktionsnedsättning, förutsatt att den drivs i kommunal regi. En utveckling av boendestöd för personer tillhörande LSS målgrupper bör ske inom en snar framtid för att möta dessa behov varför även behov av medarbetare med kompetens inom området krävs.

Avdelningen för Individ & Familj

Enheterna Ekonomiskt bistånd och barn- och ungdom påvisar alltjämt en hög personalomsättning för socialsekreterare. Detta har medfört att avsevärd tid har behövt avsättas av såväl chefer som medarbetare för rekrytering och introduktion vilket har gjort att kvaliteten och kontinuiteten i verksamheten har påverkats negativt.

I syfte att behålla våra medarbetare på dessa enheter initierades under åren 2014 och 2015 ett flertal förändringar och insatser. Dessa har diarieförts samt beskrivits grundligt i samband med FG och SVG. Personalomsättningen och verksamheten vid de aktuella enheterna följs upp kontinuerligt för att säkerställa att de beslutade förändringarna och insatserna verkligen har effekt.

I det korta perspektivet handlar det om att tillsätta vakanser på chefstjänster samt socialsekreterare. I det längre perspektivet behöver vi se över samarbeten med till exempel socialhögskolan för att underlätta övergången mellan studier och arbete. Det kommer även att krävas ett arbete för att skapa attraktiva seniora tjänster.

Avdelningen Strategiska Staben

De enda kända förändringar för avdelningen Strategiska Staben är ett utökat fokus på miljöfrågor vilket kan komma att påverka den kompetens som behövs inom avdelningen.

Kompetenser som vi behöver är bland annat upphandlare och EU-samordnare. För övrigt har Strategiska Staben genomgått en förändringsresa de senaste åren vilket innebär att inga större förändringsbehov finns i dagsläget.

Personalomsättning under år 2014

Förvaltning Avdelning Enhet	Personaloms/avg.		Personaloms/nyanst.	
	Extern	Intern	Extern	Intern
Spånga-Tensta sdf.	12,15	4,97	6,13	9,14
Strategiska Staben	23,17	9,27	16,22	16,22
Individ och Familj	21,95	13,07	15,16	21,95
Förskolan	8,51	1,09	2,84	2,18
Äldre och Funktion	8,16	5,25	2,33	11,66

***Internt** - gäller avgångar/rekryteringar inom samma förvaltning – intern rörlighet*

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

Kommande försörjningsbehov 2015-2017

Med tanke på kommande pensioneringar bland förskollärare och barnskötare samt chefer finns det ett behov av nyrekrytering. 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.

Enheterna Ekonomiskt Bistånd och Barn- och ungdom påvisar alltför en hög personalomsättning för socialsekreterare och utmaningen ligger i att behålla vår anställda personal. Den höga personalomsättningen har gjort att avsevärd tid har behövt avsättas av chefer för rekrytering och introduktion. Genom nyligen genomförda förändringsinsatser kommer introduktionsarbetet från och med nu istället att tillfalla avdelningarnas samordnare. Denna förändring syftar till att skapa större trygghet hos nyanställda vilket i längden motverkar den höga personalomsättningen och tendenserna av sänkt kvalitet och kontinuitet inom verksamheten.

Åtgärder

Kompetensutveckling

För att säkerställa kompetensen och öka andelen förskollärare vidareutbildar staden barnskötare till förskollärare, här deltar flera av förvaltningens barnskötare för närvarande i utbildningen. Vidare har flera förskollärare utbildats till handledare för att kunna ta emot förskollärarstudenter i deras verksamhetsförlagda utbildning.

Förvaltningen har även lagt in arbetet med kompetensutveckling kopplat till medarbetarens uppdrag i medarbetarsamtalet som i sin tur är en del av verksamhetsplaneprocessen. Detta ger en tydlig koppling till uppdraget och individens egna behov kopplat till utveckling.

Inom avdelningen för Äldre- och funktionsnedsatta sker ett arbete med att inventera kompetensen.

Introduktion

En bra introduktion underlättar steget in i en ny verksamhet för alla nya medarbetare samt gör att verksamheten snabbare får personer som kan bidra med sin kompetens och erfarenhet på plats.

Förvaltningen har en övergripande introduktion som sedan byggs på av enheterna själva med det som är specifikt för arbetet där.

För de två yrkeskategorier där vi har högst personalomsättning, socialsekreterare samt förskollärare, har det skapats tydligare introduktionsår som förvaltningen hoppas kan vara ett sätt att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Syftet med introduktionsperioden är vidare att stödja nyanställd personal i sitt arbete under ett års tid. Målet av denna satsning är att skapa en trygg och utvecklande arbetsmiljö.

Introduktionsperioden för förskollärare syftar också till att utveckla förståelsen för förskolan som arbetsplats samt dess roll i samhället. Den nyanställda får här stöd av en så kallad mentor och deltar i ett arbetslag för att förankra enhetens verksamhetsplan, nämndens mål och läroplanen i det löpande arbetet.

Inom enheten för Barn & Ungdom har det dessutom tillsatts tjänster som enbart ska arbeta med introduktion av nyanställda på enheten då dessa ofta saknar arbetslivserfarenhet generellt och erfarenhet från barn och ungdoms utredningar specifikt. Se även avsnitt Kommande försörjningsbehov 2015-2017.

Avgångsenkäter/ exitsamtal

Då individer väljer att lämna vår verksamhet är det av stort värde att ta tillvara på erfarenheter och synpunkter från dessa medarbetare. Förvaltningen genomför i detta syfte systematiskt exitsamtal samt avgångsenkäter för alla sedan flera år tillbaka.

Då vi har haft en hög personalomsättning på Barn & Ungdom samt Ekonomiskt Bistånd har HR genomfört exitsamtal där under 2014. Utifrån detta har ledningen dragit slutsatser om förändringar som

kan ske i dessa verksamheter. Samtidigt ökar kunskapen om hur organisationen kan bli bättre på att attrahera och behålla medarbetare.

Att visa intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter bidrar även till att skapa en positiv bild av Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning 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 på att ifrågasätta, förnya och utveckla våra verksamheter till nytta för stadsdelens 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.

Tjänstgöringsgrad heltid

Förvaltningen ska aktivt arbeta för att samtliga anställda som meddelat intresse för att arbeta heltid ska erbjudas önskad sysselsättningsgrad. För att förverkliga detta behöver enhetschefer bevaka organisation, personalbehov, bemanning - schemaläggning och vikarieanskaffning. Normen i nya rekryteringar ska vara heltid.