

Personal- och kompetensförsörjningsplan 2016-2018

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

I stadsdelsområdet bor drygt 55 000 invånare. Enligt prognosen ökar invånarantalet med cirka 4 000 personer fram till år 2020. Området med flest antal boende är centrala Farsta.

Källa: SWECO

Det ökande invånarantalet är ett resultat av bostadsbyggandet och att fler flyttar in, samt ett högt barnafödande. Medellivslängden höjs och de äldre är friskare och bor hemma i större utsträckning. Andelen invånare över 80 år beräknas dock vara konstant fram till 2020.

Arbetslösheten i stadsdelen visar en sjunkande tendens och ligger nu nära genomsnittet för staden, detta gäller även ungdomsarbetslösheten. Jämförelsevis är Farstas ohälsotal högt, även antalet hemlösa och missbrukare. Det ekonomiska biståndet är fortfarande något högre än genomsnittet för Stockholm.

Att det finns en valmöjlighet inom förskola och äldreomsorg påverkar efterfrågan av dessa tjänster inom förvaltningen.

Kända verksamhetsförändringar

Förskola och Fritid

Behovet av förskolor ökar, fler och större förskolor planeras.

Planerna för 2016-2018 är en utökad befintlig verksamhet vilket innebär ett rekryteringsbehov av både förskollärare och barnskötare.

Förskolans läroplan ställer krav på att det pedagogiska arbetet i förskolorna utvecklas vilket medför ett utökad behov av fler legitimerade förskollärare. Den procentuella andelen förskollärare i Farsta stadsdelsförvaltning är i dagsläget 37; stadens mål för 2016 är 40 procent och 2017 41 procent.

En översyn av verksamhetens organisation kommer att göras under 2016. Antalet förskoleenheter kommer eventuellt att ökas samtidigt som en genomlysning kommer att ske av respektive förskolas ledningsgrupp. Syftet är att skapa större utrymme för förskolechefen för det pedagogiska ledarskapet.

Avdelningen Egen regi

Enheten Äldre

Utvecklingen är att de äldre är friskare och kan bo kvar hemma längre och prognosen är därför att behovet av äldreomsorg kommer att minska. Äldre som behöver äldreomsorg har rätt att välja utförare av hemtjänst, vård- och omsorgsboende och dagverksamhet. Konkurrensutsättning av äldreomsorgen är inte längre tvingande och verksamheter som idag drivs på entreprenad kan komma att gå tillbaka till staden. Avtalen för vård- och omsorgsboendena Ängsö i Farsta strand och Postiljonen i Svedmyra löper ut under 2017.

Arbetsmiljöverkets krav vad gäller lokalernas utformning inom särskilda äldreboenden resulterade i beslut (april 2015) om avveckling av Farsta vård- och omsorgsboende. Samma krav från arbetsmiljöverket vad gäller lokalernas utformning kommer även att påverka de olika äldreboendena på Edö. Här finns nämndens inriktningsbeslut om omstruktureringar och att Edö ska inrymma 108 särskilda äldreboenden samt ett så kallat mellanboende för 65+. Byggnationerna planeras starta sommaren 2017 och beräknas vara helt iordningsställt mars-april 2019. Besluten innebär en i tid lång förändringsprocess som kommer att ställa krav på flexibilitet i bemanningen.

Förändringarna på Edö riskerar att skapa en överkapacitet av omvårdnadspersonal, sjuksköterskor, rehabiliteringspersonal samt övrig kringpersonal.

Enheten för personer med funktionsnedsättning

I området Sköndal kommer ett nytt gruppboende, i kommunal regi, att öppna 2016. Lingberga gruppboende i Hökarängen med 11 boende som idag drivs i annan regi återgår till stadsdelsförvaltningen mars 2016.

För flera av övriga gruppboenden som drivs via entreprenad går avtalen ut under 2017, detta gäller för boenden i Farsta strand och Sköndal.

Personalomsättning 2014-11-01—2015-10-31

Förvaltning Avdelning Enhet	Personaloms/avg		Personaloms/nyanst		Antal anställda
	Extern	Intern	Extern	Intern	Antal anst i genomsnitt
Farsta sdf	12,51%	8,08%	6,21%	15,23%	1175,42
Avdelning Beställare	22,95%	7,82%	16,69%	19,30%	191,75
Försörjningsstöd	26,91%	13,45%	13,45%	26,91%	37,17
IoF Barn o Ungdom	33,27%	2,38%	38,02%	19,01%	42,08
Förebyggande B&U	24,07%	13,75%	20,63%	24,07%	29,08
Vuxenenheten	19,00%	8,14%	5,43%	21,72%	36,83
Funktionsnedsättning	0,00%	0,00%	6,82%	0,00%	14,67
Äldreomsorg	16,55%	4,14%	8,28%	16,55%	24,17
Avdelning Utförare	11,87%	16,47%	1,94%	23,73%	412,92
Farsta gruppbooster	18,82%	27,18%	6,27%	48,08%	47,83
Personligt stöd	5,33%	0,00%	5,33%	10,67%	18,75
Dagverksamhet för dementa	0,00%	0,00%	0,00%	9,60%	10,42
Socialpsyk utförare	2,38%	2,38%	0,00%	26,19%	42,00
Farsta Hemtjänst	7,80%	17,83%	1,11%	28,97%	89,75
Edö servicehus	6,93%	15,58%	1,73%	25,97%	57,75
Edö vob - soma	2,41%	24,10%	4,82%	14,46%	41,50
Edö vob - demens	10,40%	10,40%	0,00%	10,40%	57,67
Farsta vob	47,01%	32,16%	0,00%	19,79%	40,42
Avdelning Förskola Fritid	9,61%	1,66%	5,91%	7,39%	541,25
Barn med behov av särskilt stöd	33,64%	11,21%	44,86%	33,64%	8,92
Förskolor Tallkrogen	12,16%	1,74%	13,89%	5,21%	57,58
Förskolor Gubbängen	13,10%	1,19%	8,33%	4,76%	84,00
Förskolor Hökarängen	3,36%	0,00%	2,24%	7,84%	89,25
Förskolor Sköndal	4,89%	2,44%	1,22%	3,67%	81,83
Förskolor Centrala Farsta/Fagersjö	8,81%	0,88%	3,52%	6,17%	113,50
Förskolor Farsta strand	20,50%	3,73%	3,73%	18,63%	53,67
Fritiden	6,70%	2,23%	6,70%	6,70%	44,75

Farsta stadsdelsförvaltning
HR-avdelningen

Storforplan 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

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

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

Åldersfördelning i ett urval befattningar, tillsvidareanställda:

Befattningar	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-65 år	% fyllda 60
Barnskötare	67	61	82	71	23	7,57 %
Förskollärare	8	51	39	41	24	14,72 %
Fritidsledare	7	10	6	10	6	15,38 %
Kökspersonal, städare	2	0	10	10	4	18,18 %
Vårdbiträden	2	12	22	23	21	26,25 %
Undersköterskor	4	22	52	54	12	8,33 %
Sjuksköterskor	1	0	1	7	0	0,00 %
Boendestödjare	4	8	7	10	7	19,44 %
Vårdare	8	7	11	17	6	12,24 %
Skötare mfl	1	1	3	3	1	11,11 %
Socialsekreterare	22	42	25	17	8	7,02 %
Biståndsbedömare	5	10	9	10	5	12,82 %
Övr. handläggare	1	2	5	8	6	26,09 %
Adm. assistent m.fl.	1	4	8	9	7	25,93 %
Totalt	132	230	280	290	130	12,24 %
Avdelningschefer	0	0	1	4	0	0,00 %
Enhetschefer	0	0	2	15	6	26,09 %
Bitr. enhetschefer	1	4	4	14	5	17,86 %
Totalt chefer	1	4	7	33	11	19,64 %

För fler personalredovisningar hänvisas till förvaltningens personalekonomiska bokslut

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

Kommande försörjningsbehov 2016-2018

Förskolor

Med tanke på planerade nyetableringar av förskolor samt kommande pensioneringar bland förskollärare och barnskötare 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. Förskolan ligger ungefär på samma nivå som förra året vad gäller den externa personalomsättningen beräknad på avgångar, 9,6 % (9 % 2014 och 13 % 2013).

Äldreomsorg

Avvecklingen av Farsta vård- och omsorgsboende där bemanningen bestod av totalt 65 medarbetare har under år 2015 inneburit en rad insatser för att lösa överkapaciteten av personal. Förvaltningen beslutade om externt anställningsstopp och bemannade uppkomna vakanser genom förflyttning av personal. I första hand skedde förflyttningarna inom äldreomsorgen. Efter intresseförfrågan skedde även förflyttningar till andra verksamheter, som till enheten för funktionsnedsättning och till förskola. Vidare erbjöds drygt 20 intresserade undersköterskor/vårdbiträden en ett-årig internutbildning till barnskötare (2015-08—2016-06). Genom dessa insatser tillsammans med möjliga pensionslösningar har övertalighetssituation kunnat undvikas.

Beslutade omstruktureringar på Edö äldreboende kommer att innebära en ny period där förvaltningen behöver se över sin bemanning för att inte hamna i övertalighet. Förvaltningen gör bedömningen att det kommer att uppstå en situation fram till juni 2017 med ca 35 fler medarbetare än vad äldreomsorgsverksamheten kommer att ha behov av.

Individ och familj

Enheterna Försörjningsstöd och Barn- och ungdom påvisar fortfarande en hög personalomsättning för socialsekreterare. Barn- och ungdom har dessutom haft behov av att utöka antalet socialsekreterare med anledning av alla nyanlända ensamkommande flyktingbarn.

Den höga personalomsättningen gör att avsevärd tid avsätts av såväl chefer som medarbetare för rekrytering och introduktion. Kontinuiteten i verksamheten blir lidande vilket också påverkar möjligheterna till verksamhetsutveckling. Utmaningen är att behålla vår anställda personal.

Åtgärder

Utbildning

För att säkerställa kompetensen och öka andelen förskollärare vidareutbildar staden barnskötare till förskollärare, här deltar 11 av förvaltningens barnskötare för närvarande i utbildningen. Vidare har 15 förskollärare utbildats till handledare för att kunna ta emot förskollärarstudenter i deras verksamhetsförlagda utbildning. Då det finns ett antal utbildade medarbetare inom förskoleverksamheten har Farsta stadsdelsförvaltning i samarbete med annan stadsdelsförvaltning anordnat en grundutbildning för barnskötare, ca 20 stycken. Förvaltningen har även satsat på yrkesväxling av undersköterskor/vårdbiträden till barnskötare, en ettårig utbildning för ca 20 medarbetare (2015-08-31 - 2016-06-30).

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. Bland annat finns en idé om att skapa en film för att presentera vår verksamhet.

För avdelning socialtjänst finns också en arbetsgrupp, bestående av avdelningschef, enhetschef för Barn och ungdom respektive Försörjningsstöd, socialsekreterare från verksamheten, fackliga representanter samt HR-chef, HR-konsult. Gruppen lägger fokus på introduktion för nyanställda, mentorskap, arbetsmiljö samt

kompetensutveckling och fortbildning. Kunskap från andra stadsdelsförvaltningarna och andra kommuner hämtas även in.

Introduktion

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 presentera 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 förmåga att utveckla egna ansvarsområden i den riktning som verksamheten behöver, känna sig välkommen och behövd samt få förståelse för vad det innebär att vara anställd i Farsta stadsdelsförvaltning och Stockholms stad.

Förvaltningen ser över tillgången av handledare/mentor i verksamheten då det för nyanställda ofta är positivt att ha en handledare/mentor under den första tiden. 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.

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 kompetens samt trygga behovet av framtida personal- och kompetensförsörjning.

Som ett resultat av detta har en aktiv internrekrytering av omsorgspersonal från äldreomsorgen till verksamheten för

personer med funktionsnedsättning. Intresserad personal har fått praktisera en kortare period för att sedan bli erbjuden längre visstidsanställningar detta för att skapa en säkerhet för båda parter i valet av yrkesbytet. Det har även skett lyckad internrekrytering från äldreomsorgen till förskolan, här kombinerad med fortbildning.

För yrkesgrupperna sjuksköterskor, rehabiliteringspersonal och övrig kringpersonal inom äldreomsorgen där det finns, och kommer att finnas, för många medarbetare har förvaltningen små eller inga möjligheter till interna lösningar.

Tjänstgöringsgrad heltid

Cirka 15 % av alla tillsvidareanställda arbetar deltid, de flesta finns inom verksamheten för äldreomsorg. Förvaltningen arbetar 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.

Planerna på ett nytt dataverktyg som bland annat skulle underlätta för cheferna att få grepp om vilka av de deltidsanställda som vill arbeta heltid har lagts på framtiden. En förnyad kartläggning av deltidsanställd personal som vill ha en högre sysselsättningsgrad behöver därmed omgående göras.