

## **PERSONALFÖRSÖRJNINGSPLAN 2015**

Personalförsörjningsplanen innehåller stadsdelsförvaltningens kända förändringsbehov för 2015. Faktorer som tas upp är pensionsavgångar, rekryteringsbehov, avvecklingsbehov samt kompetensutveckling. Med personalförsörjning menas de åtgärder som görs för att klara rekryteringen av medarbetare. Personalförsörjningsplanen är indelad i verksamhetsområden.

### **Barn och Ungdom**

Medarbetare som fyller 67 år:	1 barnskötare
Medarbetare som fyller 66 år:	1 barnskötare
Medarbetare som fyller 65 år:	5 barnskötare 6 förskollärare 1 specialpedagog

### **Bedömning av rekryteringsbehov och kompetensutvecklingsinsatser**

En ny förskola öppnas vilket medför ett rekryteringsbehov på cirka 15 medarbetare. För att uppnå stadens mål på minst 39 % förskollärare behöver förskollärare nyrekryteras och det är relativt hög personalrörlighet. Det är stora svårigheter att rekrytera förskollärare och kontinuerlig uppföljning med chefer görs. I stadens satsning på utbildning av barnskötare till förskollärare deltar cirka 15 medarbetare som studerar en dag i veckan på betald arbetstid. Cirka 45 studerande från förskollärarytbildningar deltar i VFU (verksamhetsförlagd utbildning) anordnad av förvaltningen. Utbildade barnskötare deltar i barnskötarytbildning.

### **Chefsförsörjning**

Ålderssammansättningen inom ledning, förskolechefs- och biträdande förskolechefsgrupp medför risk för att det inom några år kan uppstå ett stort rekryteringsbehov av nyckelpersoner på grund av pensionsavgångar.

## **Bedömning av avvecklingsbehov**

Inget behov.

## **Äldreomsorg**

Medarbetare som fyller 67 år:	1 vårdbiträde 1 undersköterska
Medarbetare som fyller 66 år:	1 ekonomibiträde 3 undersköterskor 2 vårdbiträden
Medarbetare som fyller 65 år:	1 administrativ assistent 2 undersköterskor 1 vårdbiträde 2 sjuksköterskor

## **Bedömning av rekryteringsbehov och kompetensutvecklingsinsatser**

Serafens vård- och omsorgsboende samt de båda servicehusen kommer i hög grad delta i stadens utbildningssatsningar på grundutbildning för personal inom äldreomsorg. För dessa kommer vikarier att behöva anställas. Serafen klarar sannolikt behovet med befintlig personal.

Äldreomsorgen har fortsatt svårt att rekrytera sjuksköterskor som medför mycket höga lönenivåer. För övriga personalgrupper finns idag inga rekryteringsproblem.

För hemtjänsten i egen regi anges ett nytt uppdrag i budget att vara ”ickevalsalternativ”, vilket kan medföra behov av personalförstärkningar. Enheten har genomfört en medveten kompetensutveckling som resulterat i att samtliga medarbetare har undersköterskeutbildning.

För att klara försörjningen av sjuksköterskor i framtiden har äldreomsorgen inlett ett samarbete med Röda Korsets högskola. Kungsholmens äldreomsorg utgör en så kallad Akademisk nod, en av fyra, inom äldreomsorgen i staden. Syftet är att utgöra en fysisk plats för såväl utbildning som forskning och utveckling av äldreomsorgen. Förvaltningen har samverkat genom Serafens vård och omsorgsboende, Pilträdet och Fridhemmet. Under våren 2014 etablerades kontakter för att ta emot cirka 20 studenter på verksamhetsförlagd utbildning. Under hösten fördubblades antalet studenter. Under 2015 involveras även entreprenaderna Solbacken och Alströmerhemmet som drivs av Attendo och



**Bedömning av avvecklingsbehov**

Inget avvecklingsbehov.

**Ekonomiavdelningen och administrativa  
avdelningen**

Medarbetare som fyller 67 år:	-
Medarbetare som fyller 66 år:	1 receptionist
Medarbetare som fyller 65 år:	1 administrativ sekreterare

**Bedömning av rekryteringsbehov och  
kompetensutvecklingsinsatser**

Ett arbete har inletts med översyn och omstrukturering av de administrativa stödfunktionerna. Arbetet fortsätter under 2015. Förvaltningsledningen har identifierat ett behov av förstärkning av HR-funktionen. Den aktuella planeringen innebär att en HR-avdelning inrättas med HR-chef. Vakant anställning som controller kommer att återbesättas. En översyn genomförs av omfattningen av behov av funktionen som registrator

**Chefsförsörjning**

Den planerade förstärkningen innebär att en HR-chef rekryteras.

**Bedömning av avvecklingsbehov**

Anställningen som receptionist är tillsatt och behöver därför inte återberättas när den medarbetare som fyller 66 under 2015 slutar sin anställning. En minskning planeras under 2015 med totalt två anställningar som administrativa sekreterare. En av de minskningarna har inletts och den andra genomförs genom att en anställning inte återbesätts då nuvarande medarbetare går i pension.