

Personalplanering och kompetensplanering 2015

Hela förvaltningen

2015 kommer att medföra en stor tillströmning av nya medarbetare, framförallt inom egen regi, i och med verksamhetsövergångar, men även inom förskolan med två nya avdelningar. Ungefär 250 nya medarbetare kommer att anställas under året.

Sjukfrånvaron bedöms öka, vilket ligger i linje med hur det ser ut i övriga delar av landet. Nya insatser kommer att sättas in för att stoppa inflödet av nya sjukskrivningar.

Kompetensutvecklingsinsatser kommer att göras inom alla avdelningar, både för att höja grundkompetensen och för att kompetensutveckla inom specifika områden.

Personalomsättningen varierar stort mellan olika verksamhetsområden. Stora insatser görs för att minska omsättningen inom individ- och familj barn och unga.

Några medarbetare och chefer på nyckelpositioner går under året i pension.

Kända verksamhetsförändringar

Avdelningen förskola och fritid är i ett fortsatt expansivt skede, bland annat i och med utbyggnaden av Årstafältet, och nyrekryteringar av både förskollärare och barnskötare kommer att behövas de närmaste åren. Två nya avdelningar planeras under 2015 med ett rekryteringsbehov på sex pedagoger. Ingen avveckling av förskolor är planerad. Målet att höja andelen förskollärare samt personalomsättning och pensionsavgångar innebär ytterligare tryck på rekrytering av förskollärare.

Avdelningen för egen regi kommer att öka med cirka 250 nya medarbetare under senhösten 2015, i och med återtagande och nystart av verksamheter (Högdalens vård- och omsorgsboende, fem st dagliga verksamheter samt nattpatrull och gruppboende). Utökning med ytterligare minst en hemtjänstenhet och ett flertal

lägenheter inom socialpsykiatri kommer också att ske under verksamhetsåret.

Inom avdelningen för individ- och familj barn och unga har ärendemängden och komplexiteten i ärendena ökat under senaste året framförallt när det gäller utredningsärenden. Detta medför att en utökning med sex anställningar, varav två mentorer inom utredningsenheten.

Inom övriga verksamhetsområden finns inga större kända verksamhetsförändringar som föranleder fler medarbetare.

Kompetensutveckling

Förvaltningen arbetar med olika aktiviteter för att stärka både ledarskapet och medarbetarskapet, såsom chefs- och ledarutvecklingsprogram inom staden och på förvaltningen. Introduktionen för nyanställda kartläggs och viktiga aktiviteter identifieras, för att innehållet i introduktionsprogrammen ska kunna säkerställas och nya medarbetare på bästa och effektivaste sätt få en bra introduktion till sina nya arbetsuppgifter.

De individuella kompetensutvecklingsplanerna är grunden för kompetensutveckling i förvaltningens alla verksamheter. I alla verksamheter planeras även utbildningsinsatser och kompetensutveckling för medarbetarna utifrån gemensamma behov och utvecklingsområden. Individuella kompetensutvecklingsplaner likväl som övergripande planer för olika grupper tas fram enhetsvis.

Fortbildning inom förvaltningens fokusområde jämställdhet kommer att ske för alla medarbetare, bland annat via en webbaserad utbildning och via de projekt som pågår avseende jämställda beslut. Utbildning i Motiverande samtal (MI) är prioriterad inom fritiden, individ- och familjeomsorgen, beställaravdelningen och avdelningen för egen regi.

Inom avdelningen för förskola och fritid kommer barnskötare att ha möjlighet att utbilda sig till förskollärare. I de fall barnskötare antagits till den erfarenhetsbaserade förskollärarytbildningen erbjuds vikarieersättning från kommunen övergripande till enheterna. Barnskötarutbildning på Komvux anordnas vid behov av respektive enhet. Fortbildning kring språkutveckling, kost, Yoga och IKT anordnas gemensamt av avdelningen för all personal och pedagogiska caféer erbjuds några gånger per termin. Utifrån stadsdelsövergripande satsningar eller projekt anordnas

storföreläsningar för personal, exempelvis barn med särskilda behov, läsprojekt, HBTQ och jämställdhet.

För fritidsledare och fältassistenter kommer fokus för kompetensutveckling under 2015 att vara ökad kunskap om genus, bokstavsdiagnoser, narkotikaklassade substanser och drogmissbruk. Utbildning kommer också att erbjudas i "motiverande samtal" (MI).

Medarbetare inom egen regi kommer att ges möjlighet att läsa in grundutbildning till vårdbiträde/undersköterska, inklusive språkutbildning vid behov, som anordnas av staden. Kompetensutveckling planeras under 2015 inom demens, anhörigstöd, vård i livet slutskede samt autism.

Inom individ- och familj barn och unga har tre biträdande chefer och två mentorer anställts, för stöd i arbetet till socialsekreterarna på utredningsenheten. Det interna introduktionsprogrammet för nyanställda utvecklas.

Inom individ- och familj vuxen arbetar man kontinuerligt kompetensutveckling inom prioriterade grupper.

Medarbetarna inom beställaravdelningen erbjuds utbildningsinsatser utifrån behov och deltar i de kompetensutvecklingsinsatser som centrala instanser tillhandahåller. Bland annat ska stadsövergripande introduktions-/mentorprogram för biståndshandläggare tas fram av kommunstyrelsen i samråd med äldrenämnden.

Personalomsättning

Personalomsättningen varierar stort inom förvaltningen, framförallt beroende på tillgång på arbetskraft samt interna förutsättningar.

Personalomsättningen inom avdelningen för förskola och fritid ligger fortsatt på en jämn nivå. Befattningar som har nyrekryterats är främst fritidsledare, förskollärare, men även kockar och ett fåtal biträdande förskolechefer. Det råder fortfarande svårigheter att tillsätta förskollärare på alla lediga tjänster.

Den externa personalrörligheten inom avdelningen för egen regi är mycket låg, vilket gör att nyrekryteringen till avdelningen i princip är obefintlig. Det finns dock viss intern rörlighet inom avdelningen och ett sextiotal medarbetare har bytt tjänst inom avdelningen det senaste året.

Personalomsättningen inom avdelningen för individ- och familj vuxen har minskat. Det har dock skett en viss intern rörlighet senaste året, exempelvis genom att cheferna fått nya befattningar. Avdelningen har lätt att rekrytera personal.

Avdelningen för individ- och familj barn och unga har under en längre period haft stor personalomsättning vilket bidragit till många nyrekryteringar. Det har bland annat medfört att introduktion av nyanställda nu är extra viktigt. Det görs insatser för att minska omsättningen av personal, exempelvis genom en utökning med sex tjänster inom utredningsenheten.

Inom beställaravdelningen har enheten för äldreomsorg en relativt hög personalomsättning, medan enheten för funktionsnedsättning och socialpsykiatri har en låg personalomsättning.

Ålderstruktur

Spridningen i ålder varierar mellan olika befattningar. Grupper som står inför större pensionsavgångar de närmaste åren är vårdbiträden, undersköterskor, förskollärare och förskolechefer samt vissa nyckelpositioner inom vissa avdelningar. 219 medarbetare inom förvaltningen blir nästa år över 60 år och 22 medarbetare fyller 65 år.

Ungefär 40 förskollärarna förväntas gå i pension inom de närmaste 5-7 år. För att täcka upp för expansionen inom förskolan och pensionsavgångar inom gruppen, innebär det ett rekryteringsbehov på ca 10-20 förskollärare per år. Medelålder bland förskolecheferna är 58 år och 8 personer blir 60 år eller äldre under 2015.

Sjukfrånvaro

Samtliga avdelningars sjukfrånvaro har ökat under de senaste 12 månaderna, från 6,63 % till 7,24 % . Under 2015 kommer förvaltningen att arbeta för att i ett tidigt skede stoppa inflödet av sjukskrivningar, genom att alla sjukskrivna under dag ett kommer att få ett samtal med sin chef utifrån i förväg bestämda och kända frågor. Inventering kommer att göras av diagnoser och prognoser för att rätt åtgärd ska kunna sättas in vid rätt tillfälle, för att få medarbetare tillbaka i arbete.