

Personal- och kompetensförsörjningsplan 2015-2017

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

Demografin i stadsdelen påverkar förvaltningens verksamhet; det vill säga antal invånare, ålder och inkomst.

I stadsdelsområdet bor drygt 55 000 invånare. Enligt prognosen ökar invånarantalet med cirka 4 000 personer fram till år 2018. Området med flest antal boende är centrala Farsta. Antal hushåll i stadsdelsområdet är cirka 23 000.

Källa: SWECO

Det ökande invånarantalet är ett resultat av bostadsbyggandet och att fler flyttar in, samt ett högt barnafödande. Medellivslängden ökar och de äldre är friskare och bor hemma i större utsträckning.

Arbetslösheten i stadsdelen visar en sjunkande tendens och ligger nu nära genomsnittet för staden, detta gäller även ungdomsarbetslösheten. Procentuellt är Farstas ohälsotal högt, även hemlöshet och andel 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 detta inte visat något märkbart genomslag på volymen förskoleplatser i egen regi. Inom äldreomsorgen har det under åren 2013-2014 märkts en viss

nedgång i efterfrågan av förvaltningens utbud. Nedgången har tydligast setts inom hemtjänsten.

Kända verksamhetsförändringar

Förskola och Fritid

Behovet av förskolor ökar, fler och större förskolor planeras. Under perioden 2015-2017 bedöms barnantalet i åldrarna 1-5 år öka med ca 150 barn per år. Tillväxten beräknas att fortgå för åren 2018-2022 men med en något lägre ökning.

Planerna för 2015-2017 är en utökad befintlig verksamhet med ca 25 förskoleavdelningar, vilket innebär ett stort 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 2015 är 39 procent, 2016 40 procent och 2017 41 procent.

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. Äldre som behöver äldreomsorg har rätt att välja utförare av vård- och omsorgsboende, dagverksamhet och hemtjänst. Konkurrensutsättning av äldreomsorgen är inte längre tvingande och verksamheter som idag drivs på entreprenad kan komma att gå tillbaka till staden. Från och med januari 2015 kommer icke-valsalternativet inom hemtjänst vara stadsdelens verksamhet.

Anpassningar av äldreomsorgens utförare kan dock komma att behöva göras då efterfrågan 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 2015) och en i Sköndal (år 2016), sex platser och cirka tio personal vardera. I dagsläget finns inget beslut om dessa boenden kommer att drivas i stadens regi eller i annan regi/entreprenad.

**Nämnd- och förvaltningsadministration samt
Stadsmiljöverksamhet**

Förvaltningen planer inför 2015 är att genomföra en renodlad beställar- utförarorganisation där avdelningscheferna har i uppdrag att göra en genomgång av sina administrativa organisationer med syfte att få en ökad effektivitet till lägre kostnader.

Staden ska under året 2015 göra en översyn med inriktning på att vissa uppdrag som idag ligger centralt inom park, natur och gatuskötsel kan tillföras stadsdelsnämnderna.

Äldreförvaltningen och Socialförvaltningen flyttar lokalmässigt till Farsta februari 2015. Planerna från förra året om samordning av vissa befattningar, reception och vaktmästeri, kommer inte att ske. Däremot kommer en värd/värdinna för konferensutrymme respektive matsal vara gemensamma funktioner för förvaltningarna.

Personalomsättning 2013-11-01—2014-10-31

Förvaltning <i>Avdelning</i> Enhet	Personaloms/avg		Personaloms/nyanst	
	Extern	Intern	Extern	Intern
Farsta sdf	9,99	5,55	4,95	11,02
Avdelning Socialtjänst	13,38	6,12	15,30	5,74
Förebyggande B&U	11,80	3,93	7,87	23,61
loF Barn o Ungdom	23,68	7,89	13,16	13,16
Vuxenenheten	8,18	2,73	2,73	8,18
Funktionsnedsättning- Beställare	7,59	0,00	7,59	7,59
Socialpsyk utförare	2,78	5,56	0,00	11,11
Personligt stöd	17,82	0,00	0,00	17,82
Farsta gruppbo- städer	2,11	16,87	18,98	4,22
Försörjningsstöd	35,90	2,56	10,26	23,08
Avdelning Förskola Fritid	8,66	1,51	6,03	8,29
Barn med behov av särskilt stöd	39,34	19,67	78,69	59,02
Förskolor Tallkrogen	10,37	3,46	5,19	6,92
Förskolor Gubbängen	10,66	1,18	8,29	4,74
Förskolor Hökarängen	5,79	1,16	2,31	13,89
Förskolor Sköndal	7,37	0,00	4,91	4,91
Förskolor Centrala Farsta/Fagersjö	8,05	1,79	6,26	8,95
Förskolor Farsta strand	3,92	1,96	7,83	3,92
Fritiden	11,41	0,00	0,00	9,13
Avdelning Äldre	10,34	11,77	3,16	12,92
Äldreomsorg – Beställare	19,54	11,73	3,91	15,64
Dagverksamhet för dementa	19,67	0,00	0,00	0,00
Hemtjänsten	11,29	7,52	2,51	11,29
Farsta vob	10,19	15,29	1,27	14,01
Edö vob	10,06	12,58	5,03	12,58
Edö servicehus	5,68	18,93	5,68	18,93
Edö gruppbo- stad	5,54	7,38	0,00	11,08

 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

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

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

Åldersfördelning i respektive befattning, tillsvidareanställda:

Befattningar	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-65 år	% fyllda 60
Barnskötare	54	52	70	63	26	9,81 %
Förskollärare	8	49	39	46	30	17,44 %
Fritidsledare	6	8	6	11	7	18,42 %
Vårdbiträden	5	13	29	36	23	21,70 %
Undersköterskor	3	29	56	55	20	12,27 %
Sjuksköterskor	0	0	3	8	5	31,25 %
Boendestödjare	2	7	5	10	7	22,58 %
Vårdare	3	8	14	13	8	17,39 %
Socialekreterare	14	32	25	14	10	10,53 %
Övrig soc. arbetare	1	5	1	3	1	9,09 %
Biståndsbedömare	4	6	11	6	4	12,90 %
Övr. handläggare	1	2	7	18	9	24,32 %
Adm. assistent m.fl.	0	3	6	8	8	32,00 %
Totalt	101	214	272	291	154	14,92 %
Avdelningschefer	0	0	1	4	0	0,00 %
Enhetschefer	0	0	2	15	7	29,17 %
Bitr. enhetschefer	0	4	6	14	5	17,24 %
Totalt chefer	0	4	9	33	12	20,69 %

För fler personalredovisningar hänvisas till förvaltningens personalekonomiska bokslut

Kommande försörjningsbehov 2015-2017

Med tanke på planerade nyetableringar av förskolor samt kommande pensioneringar bland förskollärare och barnskötare finns det ett behov av nyrekrytering, cirka 150 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. Förskolan uppvisar en minskning år 2014 av den externa personalomsättningen beräknad på avgångar, jämfört med samma period 2013 (13 % 2013 och 9 % 2014).

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

I gruppen undersköterskor – vårdbiträden är rekryteringsbehovet så gott som obefintligt. Det är dock ett något osäkert läge vad gäller kundunderlaget. Det finns också en osäkerhet beträffande konsekvenserna av ombyggnationerna av boendena vid Edö och Sköndal. Det är angeläget att noga följa efterfrågekurvan inom äldreomsorgen för att anpassa personalantal efter verksamhetens behov. Ett välplanerat samarbete mellan enheter och avdelningar kan möjliggöra detta

Enheterna Försörjningsstöd och Barn- och ungdom påvisar alltför en hög personalomsättning för socialsekreterare. Under en period av tolv månader var cirka 24 procent av Barn- och ungdomsenhetens medarbetare utbytt (2013 var det ca 29 procent), inom Försörjningsstöd cirka 36 procent (2013 var det cirka 23 procent). Den höga personalomsättningen gör att avsevärd tid behöver avsättas av såväl chefer som medarbetare för rekrytering och introduktion. 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 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.

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.

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 kommuner hämtas även in.

Introduktion

Planering görs för att en väl genomtänkt introduktion av nya medarbetare ska finnas i förvaltningen. Målet för introduktionen är att ge den nyanställde 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 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.

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

Förvaltningen ska se över tillgången av handledare/mentorerna 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.

Avgångsenkäter/-samtal

Då befattningarna förskollärare och socialsekreterare har en stor personalomsättning är det av stort värde att ta tillvara på erfarenheter och synpunkter från medarbetare som slutar. Förvaltningen genomför systematiskt avgångsenkäter för dessa grupper sedan ett år tillbaka. Medarbetare som önskar få ett personligt avgångssamtal erbjuds detta.

Genom dokumentation och analys av enkäterna/samtalen skapas underlag för att hitta möjligheter till förbättringar i verksamheten. Samtidigt ökar kunskapen om hur organisationen kan bli bättre på att attrahera och behålla 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 planerar att införa ett schema- och personalplaneringsprogram som kan understödja arbetet.