

## **Personal- och kompetensförsörjningsplan 2015-2017**

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

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

I stadsdelsområdet bor nästan 39 000 invånare och enligt prognosen ökar invånarantalet 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 ligger nu bland de tre stadsdelar som har högst arbetslöshet. Ohälsotalen i Spånga-Tensta har gått ner men är fortfarande bland de högre i Stockholm. Det ekonomiska biståndet sjunker men ligger ändå näst högst inom staden.

*Källa: [www.statistikomstockholm.se](http://www.statistikomstockholm.se)*

## Respektive verksamhetsområde

### **Avdelning Förskola**

- Behovet av förskoleplatser bedöms vara relativt konstant under perioden 2015-2017. En större ökning av barnantalet förväntas först från 2018 och med stigande kurva fram till 2023. Rekryteringsbehovet gäller främst förskollärare men även barnskötare behöver rekryteras då flera pensionsavgångar förväntas. Inom avdelningen förskola upprättades en rekryteringsplan för perioden 2013-2015 som kommer att följas upp och revideras under året.
- 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 Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning är enligt SWECO/SCB 35,75 procent vilket kan jämföras med stadens mål för år 2015 som är 39 procent. För år 2016 och 2017 är stadens mål 40 respektive 41 procent.

### **Avdelning Äldre & Funktionsnedsättning**

I Västerort förväntas antalet personer över 65 år öka med omkring 15 000 under den närmaste 20-årsperioden, dock kommer antalet personer över 80 år att minska i början av prognosperioden.

I Swecos senaste rapport framkommer att hälsoutvecklingen kan förväntas komma att förbättras i samma grad som den ökade överlevnaden och att konsumtionen av äldreomsorg minskar som följd av hälsoförbättringen. Den förväntade ökningen av medellivslängden antas innebära flera år utan omsorg så att omsorgsbehovet förblir oförändrat i livets slutskede. Detta gäller inte för utrikesfödda personer där brukandet av äldreomsorgens resurser generellt sett startar i tidigare ålder och varar längre. Utifrån Spånga-Tenstas demografi utgör de utrikesfödda 35 % av åldersgruppen 65-79 år och är därmed en av de stadsdelsförvaltningar med högst antal utrikesfödda i staden. Utrikesfödda personer med stora omsorgsbehov vårdas i högre utsträckning i hemmet, varför konsumtionen av hemtjänstinsatser är hög för målgruppen.

De tidigare kraven på att konkurrensutsätta stadens verksamheter som inte är myndighetsutövning finns inte längre, varför verksamheter som idag drivs på entreprenad kan komma att återgå i kommunal regi när avtal upphör.

Från och med 2015 kommer icke-valsalternativet enligt LOV inom hemtjänst tillfalla det kommunala hemtjänstalternativet.

Förvaltningen ser inte att behoven av äldreomsorg kommer att minska nämnvärt inom stadsdelsförvaltningen. Medarbetarna inom avdelningen, främst inom verksamhetsområdet hemtjänst, har idag en hög medelålder varför det inom en snar framtid kan uppstå behov av nyrekrytering till följd av pensionsavgångar.

Inom planperioden kommer även en ny bostad med särskild service omfattande sex lägenheter att bli färdigproducerad. Detta medför en viss ökning av personalstatusen inom området funktionsnedsättning, förutsatt att verksamheten drivs i kommunal regi. För att möta behovet av boendestöd för LSS målgrupper bör en utveckling av verksamheten ske inom en snar framtid, för detta krävs medarbetare med relevant kompetens för uppdraget.

### **Avdelning Individ & Familj**

Enheterna ekonomiskt bistånd och barn- och ungdom påvisar allttjämt en hög personalomsättning för socialsekreterare. Den höga personalomsättningen har medfört att avsevärd tid har behövt avsättas av såväl chefer som medarbetare för rekrytering och introduktion. Kvaliteten och kontinuiteten i verksamheten har påverkats negativt. I syfte att behålla medarbetarna på dessa enheter initierades under 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 samarbetet med t.ex. socialhögskolan ses över för att underlätta övergången mellan studier och arbete. Arbete kommer även att krävas 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 behövs är bl.a upphandlare och eu-samordnare. För övrigt har Strategiska Staben genomgått ett förändringsarbete de senaste åren varför inga ytterligare större förändringsbehov finns i dagsläget.

## Personalomsättning 2014-01-01—2014-12-31

Förvaltning Avdelning Enhet	Personaloms/avg		Personaloms/nyanst	
	Extern	Intern	Extern	Intern
<b>Spånga-Tensta sdf</b>	<b>12,15</b>	<b>4,97</b>	<b>6,13</b>	<b>9,14</b>
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 personalförsörjningsbehov 2015-2017

Med tanke på kommande pensioneringar bland förskollärare och barnskötare samt chefer finns 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 samt barn och ungdom påvisar allttjämt en hög personalomsättning för socialsekreterare. Den höga personalomsättningen gör att avsevärd tid behöver avsättas av chefer för rekrytering och introduktion, framförallt kommer samordnarna att arbeta med introduktionen. Kontinuiteten i verksamheten riskerar att bli lidande vilket också påverkar möjligheter till verksamhetsutveckling på ett negativt sätt. Utmaningen är att behålla redan anställd personal.

## Åtgärder

### Kompetensutveckling

För att säkerställa kompetensen och öka andelen förskollärare vidareutbildar staden barnskötare till förskollärare, flera av förvaltningens barnskötare deltar för närvarande i utbildningen. Vidare

har flera förskollärare utbildats till handledare för att kunna ta emot förskollärestudenter 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 processen med verksamhetsplanering. Detta ger en tydlig koppling till uppdraget och individens egna behov kopplat till utveckling.

Inom avdelningen för Äldre- och funktionsnedsättning 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 respektive enhet utifrån deras specifika arbete.

För de två yrkeskategorier där det är högst personalomsättning, socialsekreterare samt förskollärare, har det skapats tydligare introduktionsår som förvaltningen hoppas kan vara ett sätt att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Förskolan har skapat ett introduktionsår. Målet med introduktionsperioden är att stödja den nyutbildade förskolläraren i sitt arbete i Spånga-Tensta stadsdel under ett år.

Syftet är att skapa en trygg och utvecklande arbetsmiljö.

Introduktionsperioden syftar också till att utveckla förståelsen för förskolan som arbetsplats samt dess roll i samhället.

Samtal med mentor arrangeras som ett stöd i arbetet att, tillsammans med ett arbetslag, ta ansvar för en barngrupp enligt enhetens verksamhetsplan, nämndens mål och läroplanen.

Att med ett utforskande förhållningssätt göra skillnad i vardagen.

Inom enheten för barn och 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 ungdomsutredningar specifikt.

### **Avgångsenkäter/ exitsamtal**

Då individer väljer att lämna verksamheten är det av stort värde att ta tillvara på erfarenheter och synpunkter från dessa medarbetare.

Förvaltningen genomför systematiskt exitsamtal samt avgångsenkäter för alla sedan flera år tillbaka.

Då förvaltningen haft en hög personalomsättning på enheterna barn och ungdom samt ekonomiskt bistånd har HR genomfört exitsamtal

där under 2014, utifrån detta har ledningen dragit slutsatser om vilka förändringar som kan ske.

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 förvaltningen 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 förvaltningen måste vara beredd att ifrågasätta, förnya och utveckla verksamheterna till nytta för stadsdelens invånare. Det är därför 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 förvaltningen öka sin 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 att erbjuda tjänstgöringsgrad heltid behöver enhetschefer bevaka organisation, personalbehov, bemanning, schemaläggning och vikarieanskaffning.

Normen i nya rekryteringar ska vara heltid.