

## **PERSONALFÖRSÖRJNINGSPLAN 2016**

Personalförsörjningsplanen innehåller stadsdelsförvaltningens kända förändringsbehov för 2016. 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:	2 barnskötare 3 förskollärare 1 specialpedagog
Medarbetare som fyller 65 år:	2 barnskötare 6 förskollärare 1 kock 1 enhetschef

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

Inga nya förskolor planeras att öppna under året. För att uppnå stadens mål på lägst 40 % förskollärare behöver förskollärare nyrekryteras. Det är hög personalrörlighet inom förskollärargruppen och stora svårigheter att rekrytera förskollärare. Kontinuerlig uppföljning med chefer görs avseende rekryteringsläget. 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 förskolläraryrket deltar i VFU (verksamhetsförlagd utbildning) anordnad av förvaltningen. Utbildade barnskötare deltar i barnskötaryrket.

### **Chefsförsörjning**

Rekrytering av ny avdelningschef har påbörjats i november 2015 och ska tillsättas under våren. En ny förskolechef tillträder i januari 2016. Ålderssammansättningen inom ledning, förskolechefs- och biträdande förskolechefsgruppen medför att det inom några år uppstår ett större rekryteringsbehov på grund av pensionsavgångar.

### **Bedömning av avvecklingsbehov**

Inget avvecklingsbehov.

### **Äldreomsorg**

Medarbetare som fyller 67 år:	1 vårdbiträde
Medarbetare som fyller 66 år:	1 ekonomibiträde 1 undersköterska 1 sjuksköterska 1 administrativ assistent
Medarbetare som fyller 65 år:	1 biståndsbedömare 1 undersköterska 1 vårdbiträde

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

Serafens vård- och omsorgsboende samt de båda servicehusen deltar i stadens utbildningssatsning på grundutbildning för personal inom äldreomsorg. För dessa kommer vikarier att behöva anställas. Serafen uppskattas klara sannolikt behovet med befintlig personal.

Det beräknas vara fortsatt svårt att rekrytera sjuksköterskor vilket även medför höga lönenivåer. Biståndshandläggare är svårrekryterade. För övriga personalgrupper är det inte något rekryteringsproblem.

För hemtjänsten i egen regi anges i budget ett uppdrag att vara "ickevalsalternativ", vilket medför behov av personalförstärkningar. Enheten har genomfört en 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 året planeras för att ta emot cirka 60 studenter på verksamhetsförlagd utbildning. Under 2016 involveras även entreprenaderna Solbacken och Alströmerhemmet som drivs av Attendo och Temabo så att all verksamhetsförlagd utbildning som Röda Korset har finns på Kungsholmen.

### **Chefsförsörjning**

Inget förväntat rekryteringsbehov.

### **Bedömning av avvecklingsbehov**

Vid Serafen kommer ett antal medarbetare uppnå den anställningstid som medför att deras anställning ska omvandlas (konvertas) till tillsvidareanställning. Hittills har övertalighet kunnat undvikas med olika former av vikariat. Om innehavarna kommer tillbaka innebär det en risk för övertalighet.

### **Social omsorg**

Medarbetare som fyller 67 år :	2 administrativa assistenter 1 personlig assistent
Medarbetare som fyller 66 år:	2 vårdare 1 förskollärare 1 arbetsterapeut 1 biståndsbedömare
Medarbetare som fyller 65 år:	3 personliga assistenter 1 socialsekreterare

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

Generellt i staden är det stora problem att rekrytera erfarna socialsekreterare, främst inom barn och ungdomsvården men även inom socialpsykiatri och funktionsnedsättning. Kungsholmen har klarat att lösa personalbehovet. Medarbetare deltar i satsningar på kompetensutveckling som drivs av socialförvaltningen, exempelvis Carpe inom omsorg för personer med funktionsnedsättning och Barn- och ungdomsvården inom Individ och familj. Socialsekreterare och biståndshandläggare deltar i socialförvaltningens utbildningar.

**Chefsförsörjning**

Bedömningen är att det generellt är svårt att rekrytera chefer med kompetens och erfarenhet inom verksamhetsområdet. Chefer inom individ- och familjeomsorg deltar i socialförvaltningens chefsutvecklingsprogram ”Leda mot resultat” för barn- och ungdomschefer.

**Bedömning av avvecklingsbehov**

Inget avvecklingsbehov.

**Ekonomiavdelningen, HR-avdelningen och administrativa avdelningen**

Medarbetare som fyller 67 år: -

Medarbetare som fyller 66 år: -

Medarbetare som fyller 65 år: 1 administrativ sekreterare

**Bedömning av rekryteringsbehov och kompetensutvecklingsinsatser**

HR-funktionen förstärks under året med en HR-konsult.

**Chefsförsörjning**

Inget rekryteringsbehov.

**Bedömning av avvecklingsbehov**

Inget avvecklingsbehov.