

Personal – och kompetensförsörjning splan 2018

Älvsjö stadsdelsförvaltning

Inledning

Stadsdelsförvaltningens verksamhetsområden är förskolor, fritid, myndighetsutövning, omsorg om funktionsnedsatta, äldre samt socialpsykiatri.

I förvaltningen arbetar 700 medarbetare och chefer, varav 640 är tillsvidareanställda. Av dessa arbetar 43 % inom förskoleverksamhet och fritidshem, 27 % inom äldreomsorgen, 17 % med stöd och service till personer med funktionsnedsättning och 7 % inom individ och familjeomsorg. 5 % arbetar inom någon av verksamheterna: fritid och kultur, infrastruktur/stadsmiljö och skydd eller gemensam administration.

Av förvaltningens medarbetare och chefer är 85 % kvinnor och 15 % är män. Personalomsättningen ligger på 16 %.

På stadsdelsförvaltningen arbetar totalt 34 chefer och bland dessa är det få planerade pensionsavgångar.

Befolkningen inom stadsdelen kommer att öka från 28 000 till cirka 31 000 invånare. Detta medför även att förvaltningens verksamheter växer. Under hösten öppnas nya förskolor i Älvsjöstaden. Cirka 13 personer kommer att rekryteras; förskollärare, barnskötare och kockar.

Rekryteringsläget

Antalet pensionsavgångar kommer under år 2018 att vara cirka 12 personer som behöver ersättas.

Det råder i dag svårigheter att rekrytera utbildade undersköterskor. En anledning kan vara ett minskat intresse bland ungdomar att söka sig till gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram. Detta gäller i synnerhet till hemtjänsten där också körkort är ett krav till de flesta tjänsterna.

Vidare är det svårt att rekrytera till flera av förvaltningens stora personalgrupper såsom socialsekreterare, biståndsbedömare, förskollärare, personliga assistenter och kockar/kokerskor.

Attrahera och rekrytera blivande medarbetare och chefer med rätt kompetens för våra framtida uppdrag

Hemtjänsten inom Älvsjö stadsdelsförvaltning kommer under år 2018 att växa med antalet brukare vilket innebär att även behovet av medarbetare ökar. Samtidigt råder det utmaningar att rekrytera undersköterskor med körkort och med för yrket goda kunskaper i svenska språket vid uppkomna vakanser. Mot den bakgrunden kommer det att ske prioriterade insatser gentemot hemtjänsten inom detta område.

Under året kommer kontakter att etableras med skolor som drivs i Stockholms stads regi som utbildar till undersköterska. Jobbannonserna till tjänster som undersköterska i hemtjänst kommer att särskilt lyfta fram att man som nyanställd kan få vara med om att medverka i en hemtjänstverksamhet som utvecklas, att vara en del av en attraktiv arbetsplats med högt i tak, att man har en viktig koordinerande roll med olika aktörer (örukare, sjuksköterska etc.) samt erbjudas goda möjligheter till kompetensutveckling som

finns i yrket, exempelvis demensutbildning, anhörigstödsutbildning, psykiska ohälsa. Eventuellt kommer även en inspelning av en you tube-video att ske.

Sedan oktober år 2016 arbetar rekryterande chefer samt HR i rekryteringsverktyget "Jobba-i-stan". HR utbildar nya chefer som börjar på förvaltningen i systemet samt bistår vid behov i förekommande rekryteringar i samtliga delar av rekryteringskedjan.

Traineeprogram Stockholm

Förvaltningen kommer att delta i stadens traineeprogram för akademiker om ansökan till den beviljas. En traineetjänst är sjuksköterska (på Solberga vård- och omsorgsboende), den andra är socionom som vill arbeta som biståndsbedömare inom äldreomsorg eller inom funktionsnedsättningsområdet.

Introducera nya medarbetare

Varje nyanställd medarbetare ges introduktion på den aktuella enheten när hen börjar. Ett nytt introduktionsprogram för chefer kommer att börja tillämpas vid årsskiftet 2017/2018. Detta program innebär att nya chefer får träffa medarbetare eller chefer från olika stödfunktioner som hen behöver i sin roll som chef.

Den enhetsspecifika introduktionen kompletteras med en förvaltningsintroduktion. Den sker två gånger per år och ges för nya medarbetare och chefer som börjat i förvaltningen. Den syftar till att öka förståelsen och kunskapen om helheten och att se sammanhanget i sitt uppdrag.

Motivera medarbetare

I medarbetarundersökningen från 2017 framgår att över 80 % upplever att de har ett meningsfullt arbete. Varje medarbetare ska ges möjlighet till utveckling i sin roll enligt stadens personalpolicy. Som chef har man i detta ett särskilt ansvar för att uppmuntra till detta.

Säkerställa att lönebildning och en god lönestruktur används som ett viktigt styrmedel för ökad kvalitet och verksamhetsutveckling samt för att behålla kompetenta medarbetare. I detta ingår att tydliggöra kopplingen utbildning, prestation och lön.

Avsluta/Omställa

HR kommer under år 2018 att fortsätta att genomföra avslutssamtal med biståndshandläggare och socialsekreterare. Anledningarna är att minska den relativt höga personalomsättningen, att göra stadsdelen till en ännu mer attraktiv arbetsplats samt för att tillvarata medarbetares synpunkter och erfarenheter från sin tid som anställd i förvaltningen. Resultaten från samtalen redovisas på gruppnivå halvårsvis.

Fortsatt översyn av olika handlingsvägar för medarbetare som idag har någon form av visstidsanställning och/eller arbetar deltid och som är intresserade av att ha en tillsvidareanställning på heltid.

Utveckla befintliga medarbetare

Kompetensutvecklingssatsningar

Älvsjö stadsdelsförvaltning har under hösten år 2017 ansökt pengar från kompetensutvecklingssatsningen. Målet med satsningen är att långsiktigt höja utbildningsnivån i våra verksamheter för att bidra till att höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen.

Verksamheten för äldre och funktionsnedsatta har sökt medel för fyra utbildningsinsatser för år 2018. En av dessa handlar om kommunal kvalitetsledning som vänder sig till verksamhetsutvecklare. Det är en satsning för att leda arbetet med kvalitetsutveckling inom ovanstående områden.

En annan utbildning är en ledarskapsutbildning som syftar till att i det nära ledarskapet förstå, arbeta med och implementera kvalitets- och utvecklingsfrågor. Målgruppen är ett urval av chefer.

I ett led att digitalisera dokumentationen inom personlig assistans så kommer samtliga personliga assistenter att gå en utbildning i digitaliserad social dokumentation.

Femton undersköterskor inom äldreomsorgen kommer att utbildas till palliativa ombud. Syftet med att utbilda palliativa ombud är för att öka förutsättningarna för att tydliggöra, förbättra och kvalitetssäkra en god och säker palliativ vård. Genom att ge omvårdnadspersonal spetskompetens om allmän palliativ vård kan de tillsammans med sjuksköterskan sprida kunskap samt ge råd och stöd till medarbetare i det vårdnära arbetet på den egna arbetsplatsen.

Certifiering av utbildningsnivå i demensvård via stiftelsen Silviahemmet kommer att pågå fram till sommaren. Det rör sig om en utbildning som stadsdelsförvaltningen beviljades medel för i början av år 2017 med pengar från kompetensutvecklingssatsningen.

Medarbetare inom äldreomsorg och funktionshinderområdet kommer via projektet DigIT att genomgå olika utbildningar för att öka sina digitala kunskaper. Syftet med projektet är att medarbetarna ska öka sin kunskap och användning av digital teknik inom vård- och omsorg, samt att använda de digitala möjligheterna för att skapa värde för brukarna.

Enheten för fritid kommer att utbilda nyanställda medarbetare i MVP (Mentorer i våldsprevention). Det är ett program och en metod vars målgrupp är medarbetare på enheten. Dessa ska i sin tur utbilda ungdomar (som besöker enheten) i våldsprevention och våldsdefinitioner, genus och normkritik samt utbildning i åskådarperspektivet. Arbetet med programmet är långsiktigt och har sin grund i bl.a. barnkonventionen. Inom ramen för MVP kommer ytterligare utbildningar att genomföras under senare delen på året inom områdena som rör rasism och hedersrelaterat våld.

Införande av skolplattformen

Förvaltningens förskolor kommer att arbeta med skolplattformen. Skolplattformen är ett övergripande IT-stöd för samtliga förskolor i Stockholms stad. Det främsta syftet med

skolplattformen är att öka likvärdigheten mellan barn i stadens pedagogiska verksamheter och underlätta för pedagoger i det dagliga arbetet. Förskolechef utser två

utbildningsansvariga per förskola. Det är de som först ska utbildas i skolplattformen för att sedan utbilda samtliga förskollärare och barnskötare på enheten som är tillsvidareanställda.