

## **Kompetensförsörjningsplan i Farsta stadsdelsförvaltning på 3-5 års sikt.**

För att möta verksamhetens personalbehov, både på kort och på lång sikt, undersöker förvaltningen faktorer som påverkar rekryteringsbehov, behov av kompetensutveckling och även avvecklingsbehov.

I stadsdelsområdet bor drygt 56 000 invånare. Enligt prognosen ökar invånarantalet med cirka 4 000 personer fram till år 2020. Området med flest antal boende är centrala Farsta.

*Källa: SWECO*

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

Jämförelsevis är Farstas ohälsotal högt, även antalet hemlösa och missbrukare.

Att det finns en valmöjlighet inom förskola och äldreomsorg påverkar efterfrågan av dessa tjänster inom förvaltningen.

### **Kända verksamhetsförändringar**

#### **Förskola**

Behovet av förskolor ökar, fler och större förskolor planeras. Under 2018 kommer två nya förskolor att starta med vardera åtta avdelningar i samband med detta kommer också några äldre paviljongförskolor att avvecklas.

Planerna för 2018-2022 är en utökad befintlig verksamhet vilket innebär ett 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 36 och stadens mål för 2017 41 procent.

### **Äldreomsorg**

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 hemtjänst, vård- och omsorgsboende och dagverksamhet. Flera verksamheter som drivits på entreprenad har återgått till stadsdelsnämndens egen regi, såsom Ängsö i Farsta strand och Veckobo i Hökarängen. Postiljonen i Svedmyra kommer att återgå till egen regi under 2018.

Arbetsmiljöverkets krav vad gäller lokalernas utformning påverkar de olika äldreboendena på Edö. Beslut finns om omstruktureringar av Edö. Det innebär att Edö ska inrymma 107 äldreboendeplatser. Ombyggnationerna planeras starta sommaren 2018 och beräknas vara klara sommaren 2019. Besluten innebär en förändringsprocess som kommer att ställa krav på flexibilitet i bemanningen. Beslut har också fattats att servicehuset ska avvecklas under 2019.

Förändringarna på Edö kan skapa en överkapacitet av omvårdnadspersonal vilket måste följas kontinuerligt.

### **Funktionsnedsättning**

Farsta strands gruppboende och dagliga verksamheter inom LSS har återgått till egen regi.

Gruppboendet Lilla Sköndal öppnar i början av 2018 och ett serviceboende startar senare under året.

## **Förvaltningens övergripande utmaningar kopplade till det kritiska kompetensbehovet**

### **Förskola**

Med tanke på planerade nyetableringar av förskolor samt kommande pensioneringar bland förskollärare och barnskötare finns det 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. Handlingsplanen för förskollärare och barnskötare kommer att implementeras.

### **Utveckla och behålla**

- Förskolorna ska samverka med Södertörns högskola och Skärholmens stadsdelsförvaltning för att inrätta ett centrum för professionell utveckling
- Handledare och mentorer ska få tillgång till ett nätverk för evidens- och erfarenhetsutbyte.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete med bland annat hälsoplaner där arbetsmiljömål sätts med utgångspunkt från den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

### **Attrahera**

- En grupp bestående av från verksamheten samt förskolechef, HR-avdelningen, fackliga företrädare och kommunikatör arbetar med att synliggöra Farstas förskolor, dess verksamheter, miljöer, vision, utmaningar och vilja till utveckling.

### **Rekrytera och introducera**

- Delta i rekryteringsmässor och Skoljobbmässan. Introduktionsmöte med VFU-eleverna.
- Utveckla introduktion med tanke på bemötande både vid nyanställning och vid återgång efter ledigheter.

- Kompetensbaserad rekrytering med uppföljning av antal kravprofiler som utarbetats.

**Avveckla/avsluta**

- Avslutningssamtal för att fånga upp anledningar till att förskollärare och barnskötare slutar samt vidta åtgärder.

**Äldreomsorg**

Beslutade omstruktureringar på Edö äldreboende kommer att innebära att förvaltningen kontinuerligt behöver se över sin bemanning för att inte hamna i övertalighet.

Sjuksköterskorna är en grupp som det är svårt att rekrytera till.

**Utveckla och behålla**

- Tydliggöra och fastställa kompetenskrav för sjuksköterskor i verksamheterna
- Inventera kompetens för att utarbeta strategier för en kontinuerlig kompetensförsörjning
- Utbildningar i exempelvis demens och geriatrik.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete med bland annat hälsoplaner där arbetsmiljömål sätts med utgångspunkt från den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

**Attrahera**

- En arbetsgrupp med olika kompetenser startar under 2018 för att arbeta med marknadsföring av äldreomsorgen i Farsta.

**Rekrytera och introducera**

- Utveckla rutinen vid introduktion
- Arbeta med bemötande vid nyanställning och återgång i arbetet efter ledigheter
- Kompetensbaserad rekrytering med uppföljning av antal kravprofiler som utarbetats.

**Avveckla/avsluta**

- Strukturerade avslutningssamtal för att fånga upp anledningar till att sjuksköterskorna slutar och vidta åtgärder.

### **Individ och familj**

Enheterna Försörjningsstöd och Barn- och ungdom påvisar fortfarande en hög personalomsättning för socialsekreterare. Den höga personalomsättningen gör att avsevärd tid avsätts av såväl chefer som medarbetare för rekrytering och introduktion. Kontinuiteten i verksamheten blir lidande vilket också påverkar möjligheterna till verksamhetsutveckling. Utmaningen är att behålla vår anställda personal. Förvaltningen arbetar med handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare.

### **Utveckla och behålla**

- Samverkan med högskolor för att för att utveckla arbetet med verksamhetsförlagd utbildning och kopplingen mellan utbildning, praktik, forskning och fältarbete.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete med bland annat hälsoplaner där arbetsmiljömål sätts med utgångspunkt från den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

### **Attrahera**

- Program för att arbeta med studenter och på så sätt marknadsföra stadsdelsförvaltningen samt det systematiska arbetet med handlingsplanen.

### **Rekrytera och introducera**

- Utveckla introduktionen i samarbete med Enskede-Årsta-Vantörs och Skarpnäcks stadsdelsförvaltningar för att kvalitetssäkra de nyanställdas kompetens samt efter två år ge möjlighet till specialistkompetens.
- Arbeta med bemötande vid nyanställning och återgång i arbetet efter ledigheter
- Kompetensbaserad rekrytering med uppföljning av antal kravprofiler som utarbetats.

### **Avveckla/avsluta**

- Avslutningssamtal för att fånga upp anledningar till att socialsekreterare och biståndshandläggare slutar.

## Risk- och väsentlighetsanalys

UBARA-områden	Utmaningar med identifierat kompetensbehov	Prioritering/rangordning i hanteringen: VP 2017-201	Prioritering/rangordning i hanteringen: 3-5 års sikt	Har vi rutiner, metod, process, m.m. för att hantera dessa (JA / NEJ)	Genomförs löpande uppföljning (JA / NEJ)
<b>Utveckla</b>	Individ- och familjeomsorg			Ja	Ja
	Förskola			Ja	Ja
	Äldreomsorg			Nej	Nej
<b>Behålla</b>	Individ- och familjeomsorg			Ja	Ja
	Förskola			Ja,devis	Ja,devis
	Äldreomsorg			Ja,devis	Ja,devis
<b>Attrahera</b>	Individ- och familjeomsorg			Ja	Ja
	Förskola			Ja, devis	Ja,devis
	Äldreomsorg			Ja,devis	Ja,devis
<b>Rekrytera</b>	Individ- och familjeomsorg			Ja	Ja
	Förskola			Ja,devis	Ja,devis
	Äldreomsorg			Ja,devis	Ja,devis
<b>Introducera</b>	Individ- och familjeomsorg			Ja	Ja
	Förskola			Ja	Nej
	Äldreomsorg			Ja	Nej
<b>Avsluta/avveckla</b>	Individ- och familjeomsorg			Ja,devis	Ja,devis
	Förskola			Ja,devis	Ja,devis
	Äldreomsorg			Ja	Ja

## Förvaltningens planerade åtgärder för att hantera kompetensgapet.

**(Kompetensbehov-befintlig kompetens= kompetensgap)**

### 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 kompetens samt trygga behovet av framtida personal- och kompetensförsörjning.

### **Kompetensutveckling**

För att säkerställa kompetensen och öka andelen förskollärare vidareutbildar förvaltningen barnskötare till förskollärare. Vidare utbildas handledare för att kunna ta emot förskollärarstudenter i deras verksamhetsförlagda utbildning. Då det finns ett antal utbildade barnskötare erbjuds grundutbildning.

Hemtjänsten kommer att införa schemalagd reflektionstid för att stärka medarbetarna i sina yrkesroller och ge möjlighet till kollegialt lärande genom en pilotverksamhet.

Alla tillsvidareanställda medarbetare kommer att ges möjlighet till undersköterskeutbildning. Vissa av utbildningarna ger specialistkompetens inom geriatrik och demens.

### **Rekrytering**

För att säkerställa att rekryteringen är kompetensbaserad kommer antalet kravprofiler som utarbetats att mätas. Utbildningar i kompetensbaserad rekrytering genomförs kontinuerligt.

### **Övrigt**

Individ- och familjeomsorgen arbetar med handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare och följer regelbundet upp hur arbetet med de olika prioriterade områdena går.

Handlingsplanen för förskollärare och barnskötare kommer att implementeras.

Förvaltningen kommer att utveckla arbetet med varumärket under året.