

Kompetens- försörjningsplan 2019

3-5 års sikt

Innehåll

1. Kompetensförsörjningsplan i Farsta stadsdelsförvaltning 2019.....	1
2. Förvaltningens övergripande utmaningar gällande kompetensbehovet.....	1
2.1 Avdelning förskola.....	3
2.2 Avdelning stadsutveckling.....	4
2.3 Avdelning Egen regi	5
2.4 Avdelning beställare	6
3. Riskanalyser och aktivitetsplaner per avdelning.....	8

1. Kompetensförsörjningsplan i Farsta stadsdelsförvaltning 2019

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att förvaltningen ska kunna tillgodose invånarnas behov och förväntningar av likvärdig service av god kvalitet. Förvaltningen har därför tagit fram en kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt med aktiviteter som syftar till att säkerställa framtida rekryterings-, kompetensutvecklings- och avvecklingsbehov.

För att strategiskt arbeta med frågan om kompetensförsörjning har förvaltningen sökt att svara på följande frågor:

- Vilka förändringar står förvaltningen inför?
- Vilken kompetens behöver förvaltningen?
- Vilken kompetens finns redan?
- Hur ska förvaltningen skaffa den kompetens som saknas?

Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen kommer att ske i samband med förvaltningens tertiärrapporter.

2. Förvaltningens övergripande utmaningar gällande kompetensbehovet

Farsta stadsdel fortsätter att växa. I dagsläget bor det omkring 58 000 invånare i området och enligt prognos förväntas invånarantalet öka med cirka 4 500 individer fram till år 2022. Enligt uppgifter från Sweco är Farsta en av stadens stadsdelar som utmärker sig gällande hög mängd nybyggnation och ökat invånarantal bland gruppen barn 1-5 år. I övrigt fortsätter medellivslängden att öka.

Ovanstående faktorer kommer med stor sannolikhet innebära ett ökat rekryteringsbehov. På grund av konkurrens och stor efterfrågan är det i dagsläget flera befattningar som är svåra att rekrytera. Enligt arbetsförmedlingens prognos kommer det vara fortsatt brist på exempelvis sjuksköterskor, undersköterskor, förskollärare och socialsekreterare de kommande fem åren. Det är även förvaltningens uppfattning att det kommer råda hård

konkurrens den kommande femårsperioden gällande chefsrekrytering.

Det är inte enbart brist bland yrkesgrupper och hård konkurrens som påverkar förvaltningens kommande kompetensförsörjning. Det finns exempelvis studier som visar att den nya generationens arbetskraft är mer benägen att byta arbetsgivare än tidigare generationer. De har större krav på feedback och återkoppling och de förutsätter till större grad delaktighet och inflytande.

Förvaltningen måste även fortsätta arbetet kring ”attraktiv arbetsgivare” och hänga med i utvecklingen kring de krav framtidens medarbetare ställer på sin arbetsgivare.

Förvaltningens personalomsättning har det gångna året varit cirka 18 procent, vilket är en förbättring med fyra procentenheter från föregående år. Inom förskolan har omsättningen legat på 15 procent, äldreomsorg och LSS 17 procent samt socialtjänsten 26 procent. Även om omsättningen har förbättrats, så är det fortfarande ökade krav på förvaltningens chefer att rekrytera, utveckla, attrahera och behålla sina medarbetare.

Av den anledningen kommer förvaltningen fortsätta arbetet med att främja ett ledarskap som ger medarbetare tydlig återkoppling och som skapar delaktighet. En annan viktig del i att skapa en arbetsplats som får medarbetare att utvecklas och trivas är en god arbetsmiljö. Det är därför viktigt att se över hur förvaltningens verksamheter arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet – och i synnerhet den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Andelen medarbetare som förväntas gå i pension inom den kommande femårsperioden ligger på 11,65%. Mest utmärkande är andelen pensionsavgångar inom avdelningens stadsutveckling, där hela 23% kommer att uppnå pensionsålder år 2024.

Utvecklingen av stadens digitala verktyg fortgår, vilket ställer ökade krav på kompetens inom det digitala området. Även införandet av GDPR har medfört ökade krav på hanteringen av personuppgifter och förvaltningen måste säkerställa att personalen arbetar med dataskydd i samtliga arbetsprocesser.

2.1 Avdelning förskola

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer

Eftersom stadsdelen fortsätter att växa och i synnerhet bland barn 1-5 år, så fortsätter behovet av förskolor att öka. Förvaltningen har under 2018 öppnat två nya förskolor i Sköndal och fler är planerade under 2019-2022. Detta kommer ställa ökade krav på att rekrytera och utveckla rätt kompetens.

Brist på förskollärare

Enligt arbetsförmedlingens prognos kommer det vara fortsatt brist på förskollärare. Förskollärare har därför en god arbetsmarknad, så det kommer vara fortsatt hård konkurrens mellan stadsdelsförvaltningarna om den kompetens som finns i staden. I Farsta stadsdelsförvaltningen är den procentuella andelen förskollärare i dagsläget 37 procent och stadens mål för 2019 är 41 procent.

Digitalisering

Vi lever i en snabbt föränderlig värld med ökad digitalisering. Förskolan kommer därför fortsätta utveckla arbetet med digitala verktyg i det pedagogiska arbetet. Förskoleverksamheten har bland annat i uppdrag att lära barnen programmering, både analogt och digitalt.

Delaktighet och ett närvarande ledarskap

Utökandet av förskolor och större arbetsgrupper är faktorer som påverkar förskolechefernas möjligheter att vara närvarande och främja ett klimat som präglas av delaktighet och inflytande.

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Fler förskollärare i arbetsledarroll
- Ökad kompetens inom språkutvecklande arbetssätt
- Kompetens inom digitala lärverktyg och programmering
- Kompetens avseende barn i behov av särskilt stöd

2.2 Avdelning stadsutveckling

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Delaktig och inflytande

I takt med att stadsdelen växer ökar behovet av mötesplatser för stadsdelens invånare. Förvaltningens prognos är därför att det framöver kommer finnas ett behov av att utveckla parklekar och fritidsgårdar.

Brist på fritidsledare

Det råder hård konkurrens om fritidsledare i regionen och det är en utmaning att fylla vakanser med utbildad personal. Fritidsverksamheten står även inför stora pensionsavgångar, vilket framöver kommer att påverka rekryteringsbehovet.

Digital utveckling

Fritidsverksamheten ser i dagsläget över möjligheten att införa ett digitalt loggsystem.

Nå ut till fler grupper

Kommande budget pekar på att förvaltningen kommer behöva nå ut till fler grupper i samhället utifrån deras villkor, såsom flickor, funktionshindrade och nyanlända. Kompetens om dessa grupper kommer således vara nödvändig för att skapa en fritidsverksamhet som attraherar och är tillgänglig för samtliga invånare i stadsdelen.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

- Digital kompetens för att möta den digitala utvecklingen i samhället
- Ökad kompetens om hur fritidsverksamheten kan nå ut till grupper som vanligtvis inte besöker fritidsgårdar
- Fler utbildade fritidsledare

2.3 Avdelning Egen regi

Vilka utmaningar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer

Prognostiserad befolkningsökning medför förändrade krav på gruppboenden, äldreomsorg och socialpsykiatri. Förvaltningen har även tagit tillbaka verksamheter som tidigare varit på entreprenad.

Personal- och kompetensförsörjning

Strategier behövs för att fortlöpande kunna säkerställa personal- och kompetensförsörjningen för att nå fastställda mål och tillgodose verksamhetens behov av personal och kompetens. Planen för personal- och kompetensförsörjning innefattar arbetsgivarens överväganden om vilken sammansättning av yrkeskompetenser personalen inom en viss verksamhet bör ha.

Bibehålla sjuksköterskekompetens

Kommunens hälso- och sjukvård ska bedrivas så att den uppfyller kraven på god, kvalitativ vård och sjuksköterskekompetens ska finnas i varje team där omvårdnad ges. Sjuksköterskans ansvars- och kunskapsområde är omvårdnad och sjuksköterskekompetens krävs i teamet för att patienter ska få en vård som är patientsäker och personcentrerad. I arbetet med de övergripande strategierna för personal- och kompetensförsörjning ingår att ta fram konkreta åtgärder för att dels kunna behålla sjuksköterskor inom verksamheterna dels att få lättare att rekrytera nya sjuksköterskor.

Brist på undersköterskor

Arbetsförmedlingens prognos är att undersköterskor kommer fortsätta vara ett bristyrke. Behovet av kompetens kommer av den anledningen inte motsvara tillgängligt utbud.

Fler komplexa diagnoser hos brukare

Ett resultat av en äldre befolkning är antalet multisyka, vilket medför krav på medarbetarnas grund- och spetskompetens om målgruppens diagnoser för att säkerställa personcentrerad vård och omsorg.

Hemtjänst

Äldre väljer i större utsträckning än tidigare att bo kvar hemma, vilket medför fortsatt behov av ökad kompetens inom demens, geriatriska sjukdomar och palliativ vård.

Förändrade behov hos brukargrupperna

Användandet av IT och välfärdstekning inom brukargrupperna ökar. Detta innebär ett ökat krav på kunskap och kompetens i digital teknik hos både brukare och personal.

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Ökad kompetens inom demens, geriatrik, avancerad omvårdnad, missbruk, psykiatri och palliativ vård
- Ökad grundkompetens om målgruppernas olika diagnoser och beroendeproblematik
- Ökning av grundkompetens i språkkunskaper, skriftligt som muntligt
- Digital kompetens för att möta utvecklingen av välfärdsteknik
- Chefer med goda kunskaper i ledarskap och ekonomi samt arbetsrätt

2.4 Avdelning beställare

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer

Antalet klienter antas öka i takt med att stadsdelen växer. Antalet nyanlända förväntas ställa ytterligare krav på socialtjänsten. En viktig del i detta är att lyckas etablera målgruppen på arbetsmarknaden.

Brist på socialsekreterare och biståndshandläggare

Enligt arbetsförmedlingens prognos kommer socialsekreterare och biståndshandläggare fortsätta vara ett bristyrke. Den nya

generationen medarbetare byter arbetsplats i högre utsträckning än tidigare generation, vilket ökar konkurrensen mellan regionens arbetsgivare om denna kompetens.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Socialtjänsten har under längre tid haft stora utmaningar i hela landet. Flertalet av dessa utmaningar är formulerade i Stockholms stads handlingsplan för att förbättra arbetsituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare. Den höga personalomsättningen och ökade administrativa bördor inom socialtjänsten har en negativ påverkan på kvalitet, kontinuitet och arbetsmiljön. För att stävja detta behöver förvaltningen fortsätta arbeta för god chefsnärvaro, effektiv och tydlig introduktion samt administrativt stöd för chefer och medarbetare.

I övrigt ser förvaltningen att följande kompetenser kommer vara nödvändiga framöver:

- Stärka kunskaperna om Signs of Safety
- Kunskap om våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor
- Ökad kunskap om spelmissbruk
- Stärka arbetet kring motiverande samtal
- Normkritiskt tänkande och genusperspektiv
- Ökad ekonomisk medvetenhet bland personalen

3. Riskanalyser och aktivitetsplaner per avdelning

Risikanalyser avdelning förskola

UBARA-områden	Utmaningar med identifierat kompetensbehov	Prioriteringar/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)
Utveckla				
Ledarskap	Kompetenspåfyllnad som främjar ett tydligt ledarskap och delaktighet och inflytande	3	Ja	Ja
Användandet av digitala läromedel	Förbättra kunskaperna om digitala arbetssätt hos chefer och medarbetare	1	Ja	Ja
Behålla				
Personalomsättning	Strategier för utvecklandet av ett mer tydligt ledarskap och bättre arbetsmiljö	2	Ja	Ja
Attrahera				
Verksamhetsförlagd utbildning	Nå ut till studenter på flera olika arenor. En annan utmaning är att göra fler förskolorområden i stadsdelen attraktiva	2	Ja	Ja
Stärka förskolans varumärke	Identifiera och förmedla det som gör Farstas förskolor unika	4	Nej	Nej
Introducera				

Utveckla introduktionen av nyanställda medarbetare	Att tillgodose nyanställdas behov vid nyrekrytering för att snabbt komma in i arbetet	2	Ja	Ja
Avsluta/avveckla				
Kartläggning av avgångsorsaker	Kartlägga, analysera och åtgärda varför medarbetare väljer att avsluta in anställning	4	Nej	Nej

Aktivitetsplan avdelningen förskola

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Ledarskap	Ledarskapsutbildningar inom bemötande, kommunikation, motivation	2020	Avdelningschef förskola	
Arbetslagsledare	Beställa utbildning för arbetsplatsledare	2020	Avdelningschef förskola	
Ökad kompetens inom digitalisering	Programmering	2019	Pedagogisk utvecklingsledare	
Behålla				
Lägre personalomsättning	Utveckla introduktionen, tydligheten i uppdrag och rollfördelning, medarbetarskapet och förbättra arbetsmiljön och arbetsbelastningen	2020	Avdelningschef förskola	

Fortbilda barnskötare	Möjliggöra för barnskötare att under sin anställning utbilda sig vidare till förskollärare	Löpande	Förskolechef	
Attrahera				
Vara mer synliga	HR och kommunikation kommer ta fram en strategi för hur Farstas förskolor ska bli mer attraktiva som arbetsgivare. Vederbörande kommer även arbeta för att synas mer på sociala medier	2020	HR-konsult	
Rekrytera				
Kompetens-baserad rekrytering	Chefsutbildning	Dec 2019	HR	
Introducera				
Bättre introduktion av nyanställda	Tydliggöra förvaltningens introduktionsprocess	Dec 2019	Avdelningschef förskola / HR	

Risikanalyt avdelning stadsutveckling

UBARA-områden	Utmaningar med identifierat kompetensbehov	Prioriteringar/ 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)
Utveckla				
Digital kompetens	Förbättra kunskapen om digitala arbetssätt hos chefer och medarbetare	4	Nej	Nej
Behålla				
Utbilda fritidsledare	Göra det möjligt för utbildad personal att utbilda sig till fritidsledare	2	Ja	Ja
Attrahera				
Attraktiv arbetsgivare	Förbättra den psykosociala arbetsmiljön, utveckla ledarskapet och möjligheten till delaktighet och inflytande	2	Ja	Ja
Introducera				
Utveckla introduktionen av nyanställda medarbetare	Att tillgodose nyanställdas behov vid nyrekrytering för att snabbt komma in i arbetet	2	Ja	Ja
Avsluta/avveckla				
Kartläggning av avgångsorsaker	Kartlägga, analysera och åtgärda varför medarbetare väljer att avsluta in anställning	4	Nej	Nej

Aktivitetsplan avdelningen stadsutveckling

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Ökad kompetens inom digitalisering	Omvärldsanalys beträffande ungdomars användande av digital teknik, arbetsplatsutbildningar	Löpande	Enhetschef	
Behålla				
Fortbilda fritidsledare	Göra det möjligt för Fritidsledare att under sin anställning skaffa sig en formell utbildning som fritidsledare	Löpande	Enhetschef	
Rekrytera				
Kompetensbaserad rekrytering	Chefsutbildning	Dec 2019	HR	
Introducera				
Bättre introduktion av nyanställda	Tydliggöra förvaltningens introduktionsprocess	Dec 2019	Avdelningschef, enhetschef & HR	

Risikanalyt avdelning egen regi

UBARA-områden	Utmaningar med identifierat kompetensbehov	Prioriteringar/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)
Utveckla				
Kompetensutveckling	Att frigöra tid för utbildningsinsatser.	2	Ja	Ja
Behålla				
Personalomsättning	Strategier för utvecklandet av ett mer närvarande ledarskap och bättre arbetsmiljö	4	Ja	Ja
Attrahera				
Attraktiv arbetsgivare	Bättre introduktion av nyanställda, fortsatt utveckling av organisatorisk och social arbetsmiljö, närvarande ledarskap som främjar delaktighet och inflytande.	3	Ja	Ja, delvis
Rekrytera				
Kompetensbaserad rekrytering	Frigöra tid för internutbildning inom kompetensbaserad rekrytering	4	Ja	Nej
Avsluta/avveckla				

Kartläggning av avgångsorsaker	Kartlägga, analysera och åtgärda varför medarbetare väljer att avsluta in anställning	4	Nej	Nej
--------------------------------	---	---	-----	-----

Aktivitetsplan avdelningen egen regi

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Ledarskap	Ledarskapsutbildningar för enhetschefer	2020	Avdelningschef HR	
Ökad kunskap inom geriatrik, avancerad omvårdnad, missbruk, psykiatri, språk	Inköp av utbildningsinsatser	Löpande	Enhetschef	
Ökad kompetens inom digitalisering	vidareutbildning, arbetsplatslärande	Löpande	Enhetschef	
Behålla				
Lägre personal-omsättning	Utveckla introduktionen, tydligheten i uppdrag och rollfördelning, medarbetarskapet och förbättra arbetsmiljön och arbetsbelastningen	2020	Enhetschef	

Fortbildning till USK	Möjliggöra för personalen att under sin anställning utbilda sig vidare till undersköterskor	Pågående		
Mentor-program för sjuksköterskor	Fokusgrupp tar fram idéer för hur ett sådant program kan se ut	2020	Fokusgrupp egen regi & enhetschef	
Rekrytera				
Kompetens-baserad rekrytering	Chefsutbildning	Dec 2019	HR	
Introducera				
Bättre introduktion av nyanställda	Tydliggöra förvaltningens introduktionsprocess	Dec 2019	Avdelningschef / HR	
Avsluta och avveckla				
Kartlägga avgångs-orsaker	Ta fram en avgångsenkät som följs upp två gånger om året	Dec 2019	Avdelningschef	

Risikanalyt avdelning beställare

UBARA-områden	Utmaningar med identifierat kompetensbehov	Prioriteringar/ 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)
Utveckla				
Kompetens-utveckling	Frigöra tid för och administrera utbildningsinsatser	2	Ja	Ja
Behålla				
Personalomsättning	Strategier för utvecklandet av ett mer närvarande ledarskap och bättre arbetsmiljö	2	Ja	Ja
Attrahera				
Attraktiv arbetsgivare	Bättre introduktion av nyanställda, fortsatt utveckling av organisatorisk och social arbetsmiljö, närvarande ledarskap som främjar delaktighet och inflytande.	1	Ja	Ja
Rekrytera				
Kompetensbaserad rekrytering	Frigöra tid för internutbildning inom kompetensbaserad rekrytering	4	Ja	Nej
Introducera				
Utveckla introduktionen av	Att tillgodose nyanställdas behov vid nyrekrytering för att	1	Ja	Ja

nyanställda medarbetare	snabbt komma in i arbetet			
Avsluta/avveckla				
Kartläggning av avgångsorsaker	Kartlägga, analysera och åtgärda varför medarbetare väljer att avsluta in anställning	4	Nej	Nej

Aktivitetsplan avdelningen beställare

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet Hur gör vi det?	Måldatum När ska det vara klart?	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
Utveckla				
Ledarskap	Ledarskapsutbildning för enhetschefer	?	Avdelningschef & HR	
Utveckla samverkan mellan socialtjänst, polis, skola och fritid	Öka antalet samordnare individuella planer (SIP), utvärdera hur kommunikationen kan förbättras i samband med orosanmälningar.	2019	Enhetschefer & avdelningens SIP-samordnare	
Motiverande samtal	Avdelningen kommer anordna egna MI-utbildningar med egen MI-utbildare. Kommer vara på grund- och fördjupningsnivå	2019	Enhetschef på ekonomiskt bistånd & MI-utbildare	
Attrahera				
Ett attraktivt program för studenter i syfte att marknads-	Samordnare för studenter, schema för introduktion, möjlighet	Pågående	Student-samordnare	

föra förvaltningen	att lära känna förvaltningen osv.			
Behålla				
Lägre personalomsättning	Utveckla introduktionen, tydligheten i uppdrag och rollfördelning, medarbetarskapet och förbättra arbetsmiljön och arbetsbelastningen	2021	Avdelningschef beställare	
Mentorprogram för chefer	Skapar ett nätverk där juniora enhetschefer får möjligheten att träffa mer seniora enhetschefer	2020	Avdelningschef HR	
Rekrytera				
Kompetensbaserad rekrytering	Chefsutbildning	Dec 2019	HR	
Introducera				
Bättre introduktion av nyanställda	Tydliggöra förvaltningens introduktionsprocess	Dec 2019	Avdelningschef förskola / HR	
Avsluta och avveckla				
Kartlägga avgångsorsaker	Ta fram en avgångsenkät som följs upp två gånger om året	Dec 2019	HR	