

# Personal – och kompetensförsörjning splan 2019

# Älvsjö stadsdelsförvaltning

## **Inledning**

Stadsdelsförvaltningens verksamhetsområden är i huvudsak förskolor, fritid, socialtjänst, omsorg om äldre, funktionsnedsatta och socialpsykiatri, stadsmiljö, samhällsvägledning samt nämnd och administration.

I förvaltningen arbetar 728 medarbetare och 35 chefer, varav 671 är tillsvidareanställda (vilket är 92 %, att jämföra med 91 % föregående år). Antalet anställda har ökat med 28 personer jämfört med samma period förra året.

Av de tillsvidareanställda arbetar 45 % inom förskola och fritid, 27 % inom äldreomsorgen, 17 % med stöd och service till personer med funktionsnedsättning och 8 % inom socialtjänsten. Inom förvaltningens administrativa funktioner arbetar 3 %.

Personalomsättningen har minskat från 16 % föregående år till 12 % i år.

## **Verksamhets- och rekryteringsbehov**

Befolkningen inom stadsdelen fortsätter att öka under året och förvaltningens verksamheter växer. Under året öppnar förvaltningen nya förskolor och gruppboendestäder, socialtjänsten växer och ett omsorgsboende för äldre övertas i kommunal regi.

Flera av förvaltningens yrkesgrupper är bristyrkesgrupper som också har en stark arbetsmarknad i Stockholm. Det gäller förskollärare och barnskötare, socialsekreterare och biståndshandläggare, sjuksköterskor och undersköterskor, personliga assistenter och kockar. Även chefstjänster inom flera av förvaltningens verksamheter är bristyrkesgrupper, t ex inom förskola och socialtjänst.

Verksamheterna tar emot praktikanter, feriearbete och olika arbetsmarknadsinsatser för att ge möjlighet för unga och de som står utanför arbetsmarknaden att lära mer om förvaltningens yrken och kanske välja ett av dessa framtidsyrken. Enheterna tar också emot praktikanter i samarbete med vuxenutbildning, högskolor och universitet. Praktikanter som närmar sig slutet av sin utbildning kan vara intressanta för anställning efter examen och blir på så sätt en rekryteringsmöjlighet. Under 2019 fortsätter förvaltningen att delta i stadens traineeprogram för akademiker.

Förvaltningen arbetar enligt stadens kompetensförsörjningsprocess med tydligt fokus på behålla och utveckla medarbetare och chefer. Där finns också strategier för attrahera och rekrytera. Förvaltningen fortsätter att använda den kompetensbaserade rekryteringsprocess som staden har för att också minska risken för diskriminering och ger cheferna stöd i det arbetet.

Den största gruppen anställda är de som är mellan 50-59 år. Antalet pensionsavgångar kommer under år 2019 att vara cirka 7 personer, vilket är en minskning jämfört med tidigare år. Under senare år har fler medarbetare och chefer valt att arbeta efter det att de fyllt 65 år.

## **Behålla och utveckla befintliga medarbetare och chefer**

Förvaltningen erbjuder fasta anställningar och heltidsanställningar som norm och goda möjligheter att kombinera arbete och föräldraskap.

Alla verksamheter har en arbetsmiljö med ett öppet arbetsklimat med former för delaktighet, engagemang och lärande på varje arbetsplats utifrån stadens personalpolicy.

I de årliga medarbetarundersökningarna framgår att över 80 % av medarbetarna upplever att de har ett meningsfullt arbete och det har stor betydelse för engagemang och motivation. Varje medarbetare ska ges möjlighet till utveckling i sin yrkesroll genom olika kompetensutvecklingsinsatser.

Cheferna har flera forum för information och utveckling både inom förvaltningen, men också genom nätverk och kompetensutveckling i staden.

### **Kompetensutvecklingsinsatser**

Förvaltningen kommer under 2019 att erbjuda flera olika kompetensutvecklingsinsatser i de olika verksamheterna.

Förvaltningen kommer att satsa på kompetensutveckling kring jämställdhetsarbete, jämställdhetsintegrering och jämställdhetsanalyser. Målgrupperna är förvaltningens chefer, nyckelpersoner och medarbetare. Utbildning kommer också att erbjudas nämndens ledamöter.

Utbildning i stadens nya ärendehanteringssystem E-Dok kommer också att erbjudas både handläggare och chefer, samt nämndens ledamöter.

### Förskola och fritid:

En av förvaltningens prioriterade frågor är digitalisering. Under våren och hösten fortsätter förvaltningen att införa skolplattformens samtliga digitaliseringsuppdrag. Workshops för förskolornas ledningsgrupper kommer att genomföras och ett aktivt nätverk för förskolornas ambassadörer för skolplattformen fortsätter. Under våren kommer utbildning att genomföras inom programmering. Det främsta syftet med skolplattformen är att öka likvärdigheten mellan barn i stadens pedagogiska verksamheter och underlätta för pedagoger i det dagliga arbetet.

I juli 2019 blir den reviderade läroplanen för förskolan gällande och i ett led att vidareutbilda pedagogisk personal, främst förskolechefer och pedagogiska ledare, i den reviderade läroplanen kommer stadsdelen att ha olika workshops.

En 7,5 poängs utbildning kommer även att genomföras under våren som riktar sig mot pedagogiska ledare på temat undervisning i förskolan. En förskolechef ska ingå i en forskningscirkel för fördjupad kunskap om det pedagogiska ledarskapet

Förvaltningen kommer även att erbjuda stadsdelens kockar, verksamma på förskolor, en utbildning i livsmedelshygien.

Staden kommer fortsätta att erbjuda vidareutbildning för barnskötare som vill vidareutbilda sig till förskollärare och förvaltningen kommer att delta i dessa.

Enheten för fritid kommer att utbilda 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.

#### Socialtjänsten:

Avdelningen kommer att söka medel för att kunna erbjuda två biståndsbedömare och en biträdande enhetschef inom äldreomsorgen specialistutbildning inom demensvård. Syftet är att skapa goda förutsättningar för samverkan och för en god demensvård.

Avdelningen kommer också att satsa på kompetensutveckling kring barnrättsperspektivet utifrån de implementeringsplaner som ska göras för avdelningens enheter.

Kompetensutveckling för socialtjänstens olika enheter kring våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck planeras.

#### Avdelningen för utförare i egen regi:

Verksamheterna inom avdelningen kommer under 2019 att ansöka om medel för språklyft. Behovet kommer att inventeras i början av året för att kunna lägga en planering för utbildningsinsatserna. Målsättningen är att ha en verksamhetsnära utbildningsform. Avdelningen har för avsikt att utse språkbud på arbetsplatserna som kan agera som stöd för kollegorna under språklyftet och fortlöpande.

Utbildningsinsatser för att upptäcka hot och våld i nära relationer ska genomföras i alla verksamheter. Avdelningen ska starta med att inventera behovet av genomförda kurser och utbildningar och kunskapsnivå för att sedan genomföra utbildningsinsatserna. Samtliga chefer inom äldreomsorgen och verksamhetsutvecklare inom avdelning ska genomföra socialstyrelsen web-utbildning, "Om våld mot äldre".

Älvsjö hemtjänst kommer påbörja stjärnmärkt demensomsorg under året. Äldreförvaltningen har tillsammans med Svenskt demenscentrum utvecklat en utbildningsmodell som syftar till att förstå vad demens är, tolka symptom och bemöta någon med demens. Utbildningen är uppdelad på 4 steg och när 80% av personalen genomfört varje utbildningssteg får arbetsplatsen en stjärna.

#### **Attrahera och rekrytera blivande medarbetare och chefer**

Stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess fortsätter att tillämpas och ge stöd i rekryteringsarbetet. Allt oftare sker också annonsering genom digitala kanaler som t ex LinkedIn.

Förvaltningen fortsätter att delta i stadens traineeprogram för nytexaminerade akademiker.

#### **Introducera nya medarbetare och chefer**

Varje nyanställd medarbetare ges introduktion på enheten när han eller hon börjar. Den enhetsspecifika introduktionen kompletteras senare med en förvaltningsintroduktion som sker två gånger per år. Den förvaltningsövergripande delen kommer under 2019 att kompletteras med en digital förvaltningsintroduktion. Varje sådant tillfälle utvärderas och utvärderingen ligger till grund för fortsatt planering.

Chefer får en särskild introduktion utifrån sitt uppdrag där genomgångar av planering, uppföljning, ekonomi och personalansvar och introduktion till flera digitala system ingår.

### **Avslut**

Avslutssamtal hålls med alla medarbetare och chefer som avslutar sin anställning utifrån stadens mall för samtal. Syftet är ett få ett reflekterande samtal om arbetets innehåll, förutsättningar och utveckling över tid samt medskick till fortsatt arbete inom verksamheten.