

Personal- och kompetens- försörjningsplan 2017

Inledning

En personal- och kompetensförsörjningsplan ska innehålla förvaltningens kända förändringsbehov för en viss tid framöver, i det aktuella fallet det som händer under 2017. Områden som tas upp är pensionsavgångar, rekryteringsbehov, vilka visstidsanställningar som finns i förvaltningen relaterat till verksamheternas uppdrag. Även behovet av kompetensförsörjning och kunskapsöverföring mellan medarbetare som börjar och de medarbetare som slutar i förvaltningen ska tas upp.

Med personal- och kompetensförsörjning menas alla de åtgärder på kort och lång sikt som görs för att klara av att rekrytera och behålla kompetent personal och kunskap i förvaltningen. En god personal- och kompetensförsörjning kräver en långsiktigt och medveten personalplanering på alla nivåer. Den bygger på en aktiv omvärldsbevakning, regelbunden analys av framtida behov samt en medveten plan för medarbetarnas kompetensutveckling.

Förvaltningen har delat in personal- och kompetensförsörjningsplanen i verksamhetsområdena: Administration inklusive stadsmiljö, Individ- och familjeomsorg, Förskola, Äldreomsorg, Omsorg om personer med funktionsnedsättning samt Kultur- och fritidsverksamhet.

Förvaltningens totala rekryteringsbehov

Nedanstående kartläggning visar en prognos av Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings totala rekryteringsbehov uppdelad i yrkeskategorier. Tabellen visar förvaltningens pensionsavgångar samt förväntad nyrekrytering.

Yrkeskategori	Pensionsavgångar under 2017, från 65 år (innebär återrekrytering)	Förväntad rekrytering under 2017 i förhållande till nuvarande personalomsättning	Tillväxt-rekryteringar (t.ex. nyöppnade förskolor)
Administratör	0	1	0
Barnskötare	0	27	0
Biståndshandläggare	0	9	0
Köksbiträde eller kock	0	2	0
Enhetschef och förskolechef, inkl bitr	1	3	0
Fritidsledare	0	6	0
Förskollärare	3	30	0
Lokalvårdare	0	2	0
Socialsekreterare	1	26	0
Softhandläggare	0	1	0
Undersköterska	1	3	0
Vårdbiträde	0	7	0
Summerat	6	117	0

Totalt rekryteringsbehov

Enligt ovanstående tabell kommer förvaltningen att ha ett rekryteringsbehov på totalt ca 123 personer fram till 2018. Förskolan kommer att vara den verksamhet som har störst behov av att rekrytera under 2016. Förskolan har behov av att rekrytera totalt 59 personer varav 27 barnskötare och 30 förskollärare till följd av förväntade avgångar. För att nå stadens mål om andel förskollärare krävs ytterligare rekryteringar.

visar till och med att omsättningen har ökat ytterligare. Arbetet med stadens handlingsplan kring socialsekreterarnas och bistånds-handläggarnas arbetssituation pågår men troligen kommer personalomsättningen även under 2017 vara något högre än önskvärt. Därför prognostiserar förvaltningen att det totala rekryteringsbehovet av socialsekreterare kommer att vara 27 personer, och övriga personalkategorier inom individ- och familjeomsorgen står för ca 16 personer.

Förvaltningen kommer att återta Hemmet för gamla under hösten 2017. Medarbetarna på boendet som nu är anställda av företaget som driver verksamheten kommer få erbjudande att arbeta kvar när stadsdelsförvaltningen tar över driften. Det är i dagsläget oklart om alla medarbetare kommer att acceptera detta erbjudande, vilket kan leda till att förvaltningen får ett rekryteringsbehov av nya medarbetare till boendet.

Kända pensionsavgångar

Förvaltningen har frågat de chefer som har medarbetare som fyller 65 år eller mer under 2017, om de vet om deras medarbetare planerar att sluta under året. Förvaltningens prognos är att sex medarbetare kommer att gå i pension under 2017.

Personalomsättning

För att få en prognos av behovet av ersättningsrekryteringar för personer som väljer att sluta i förvaltningen har förvaltningen gjort beräkningar av personalomsättningen i olika yrkeskategorier november 2015 - oktober 2016. Vid beräkning av personalomsättning används nyckeltal som mäter antalet personer som avslutat eller påbörjat en tillsvidareanställning i relation till det totala antalet anställningar. Personalomsättning kan delas in i intern och extern omsättning. Intern innebär att personer byter anställning inom förvaltningen, medan extern innebär att personer byter till eller från andra förvaltningar inom Stockholms stad eller andra organisationer. Den totala personalomsättningen visar hur stort rekryteringsbehov som finns inom förvaltningen, eftersom även om en person endast byter enhet så behöver troligen den avlämnande enheten nyrekrytera. Samtidigt behåller förvaltningen kompetensen. Därför kan det också vara intressant att se till endast den externa omsättningen, det vill säga hur stor andel som lämnar förvaltningen för att börja arbeta på annan förvaltning eller annan organisation. Den totala personalomsättningen i förvaltningen var 20 procent perioden november 2015 – oktober 2016. Den externa personalomsättningen var 13 procent.

Befattning	Antal tillsvidare- anställda	Total personal- omsättning	Extern personal- omsättning
Administrativa assistenter	15	8 %	8 %
Barnskötare	213	12 %	8 %
Biståndsbedömare	29	31 %	24 %
Enhetschef bitr (inkl förskolechef bitr)	11	22 %	11 %
Enhetschefer (inkl förskolechefer)	19	5 %	5 %
Fritidsledare	13	73 %	9 %
Förskollärare	168	18 %	11 %
Kock/kokerska	10	10 %	0 %
Lokalvårdare	6	40 %	0 %
Samordnare	6	50 %	17 %
Socialsekreterare	65	40 %	38 %
Undersköterskor	54	5 %	2 %
Vårdbiträden	22	33 %	10 %
Totalt	717	20 %	13 %

Förväntad expansion

Antalet äldre, äldre medborgare förväntas minska något.

Förvaltningen driver en hemtjänstenhet i egen regi, Skarpnäcks kommunala hemtjänst och kommer att återta Hemmet för gamla under hösten 2017. Genom återtagandet kommer antalet anställda inom äldreomsorgen öka med ungefär 150 personer. Under 2017 öppnas en ny förskola i stadsdelsområdet, samtidigt kommer förvaltningen att avveckla några äldre förskolor, vilket gör att antalet anställda inte kommer att öka på grund av expansion.

Uppdelning per verksamhetsområde

Uppgifterna som presenteras i nedanstående tabeller hämtades ur rapportverktyget InfoView 2016-10-26.

Administration (inkl. stadsmiljö)

Av 29 tillsvidareanställda är 11 personer mellan 60-65 år, två personer mellan 50-59 år och åtta personer mellan 40-49 år. Sju personer är mellan 30-39 år. Merparten av förvaltningens administration bedrivs inom den administrativa avdelningen.

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	1	7	8	2	11	0	29

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Administrativa avdelningen

Telefon 08-508 15 014
Växel 08-508 15 000
maria.laxvik@stockholm.se
stockholm.se

Administrationen (inkl. stadsmiljö) har endast en tidsbegränsat anställd, som är i åldern 40-49 år.

Individ- och familjeomsorg

Av 127 tillsvidareanställda är 16 personer mellan 60-65 år och 19 personer är mellan 50-59 år. 32 personer är mellan 40-49 år och 37 personer är mellan 30-39 år.

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	22	37	32	19	16	1	127

Av 17 tidsbegränsade anställningar är två personer mellan 20-29 år och åtta personer mellan 30-39 år. I åldersgruppen 40-49 år finns det tre personer och i åldersgruppen 50-59 år och 60-65 år finns det 1 person vardera. Två personer är över 66 år.

Tidsbegränsade anställningar

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	2	8	3	1	1	2	17

Den externa personalomsättningen bland socialsekreterarna var 38 procent november 2015 – oktober 2016, vilket är en ökning mot föregående mätning. Om den höga personalomsättningen fortsätter innebär det att 25 socialsekreterare skulle behöva ersättningsrekryteras under 2017.

Förskola

Av 434 tillsvidareanställda är 38 personer i ålderskategorin 60-65 år, 55 personer är mellan 20-29 år. I övrigt är den största grupperna mellan 40-49 år med 120 personer. I grupperna 50-59 år och 30-39 är det 110 personer i vardera.

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	55	110	120	110	38	1	434

Av 68 tidsbegränsade anställningar är det 25 personer i åldersgruppen 20-29 år och 19 personer i gruppen 30-39 år. 14 personer är mellan 40-49.

Tidsbegränsade anställningar

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	2	25	19	14	3	3	2	68

personalomsättningen är 11 procent bland förskollärarna och åtta procent bland barnskötarna. Om samma personalomsättning fortsätter innebär det att 18 förskollärare och 17 barnskötare måste ersättningsrekryteras under det kommande året.

Äldreomsorg

Inom äldreomsorgen arbetar 97 tillsvidareanställda personer, varav majoriteten inom Skarpnäcks kommunala hemtjänst. Ungefär 15 personer arbetar med myndighetsutövning och fyra personer med förebyggande verksamheter. 15 personer är mellan 60-65 år. Bara ett fåtal är yngre än 40 år.

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	3	7	31	40	15	1	97

Det finns endast två tidsbegränsade anställningar inom äldreomsorgen. En person är mellan 40-49 år och en person är mellan 60-65 år.

Tidsbegränsade anställningar

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	0	0	1	0	1	0	2

Inom äldreomsorgen är personalomsättningen låg. Den största förändringen av antalet anställda kommer ske när Hemmet för gamla återtas hösten 2017.

Omsorg om personer med funktionsnedsättning

Nedanstående tabell presenterar beställarenheten för personer med funktionsnedsättning, som 2017 tillhör avdelningen för individ- och familjeomsorg. 14 personer är tillsvidareanställda och är ganska väl spridda åldersmässigt, mellan 20-65 år.

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	3	4	2	4	1	0	14

En person är i dagsläget tidsbegränsat anställd i åldersspannet mellan 20-29 år.

Biståndshandläggarna är fördelade på tre enheter, Utredningsenheten för Vuxna, Beställarenheten för äldre samt Beställarenheten för personer med funktionsnedsättning.

Sammanlagt arbetar 29 personer som biståndshandläggare. Den externa personalomsättningen för gruppen var 24 procent november 2015 – oktober 2016. Skulle denna personalomsättning fortsätta skulle det innebära att sju biståndshandläggare skulle behöva rekryteras under 2017.

Kultur- och fritidsverksamhet

Nedanstående tabell presenterar Kultur- och fritidsverksamhet som har 18 tillsvidareanställda och sex visstidsanställda. Av dessa är fyra personer anställda på Skarpnäcks kulturhus.

Övriga medarbetare inom verksamhetsområdet är anställda inom förvaltningens ungdomsgårdar och parklekar som organisatoriskt tillhör avdelningen för individ- och familjeomsorg.

Denna grupp är ganska spridd åldersmässigt. Största grupperna är 20-29 år med sju personer, och 30-39 år med fem personer.

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	7	5	3	2	1	0	18

Det finns sex visstidsanställda inom verksamhetsområdet. Tre personer är 30-39 år och två personer är mellan 40-49 år.

Tidsbegränsade anställningar

Ålder	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	66-	Total
Antal	0	1	3	2	0	0	0	6

Kulturhuset hade 2016 en hög personalomsättning, men då de flesta nu är nyanställda räknar förvaltningen med att rekryteringsbehovet under 2017 kommer vara lågt. Fritidsverksamheten med ungdomsgårdarna har ofta en omsättning på personal, trots att förvaltningen arbetat för att göra arbetet mer attraktivt genom att bl.a. göra heltider där medarbetarna arbetar i både parklek och ungdomsgård. Antalet rekryteringar under 2017 uppskattas därför vara i linje med 2016 års nivå.

Kompetensutvecklingsbehovet

I en relativt liten förvaltning som Skarpnäck, med drygt 700 tillsvidareanställda, blir gruppen som går i pension ganska liten. Det är svårt att dra några generella slutsatser av vilken kompetens som är viktigt att behålla på en övergripande nivå, när det är enstaka personer i varje befattning som slutar. Detta kräver att cheferna omvärldsbevakar inom sitt verksamhetsområde och

följer vilka kunskaper och kompetenser som är viktiga för just deras enheter i framtiden. Planeringen om man har någon pensionsavgång inom ett par års sikt får vara på individnivå.

För att överföra kompetens och kunskap mellan mer erfarna medarbetare och nyanställda arbetar många enheter med särskilt utsedda handledare eller mentorer.

Generellt efterfrågas kompetensutveckling kring jämställdhets- och mångfaldsfrågor och jämställdhetsintegrering. Inom förskolan lyfter man även kompetensutvecklingsbehov inom områden som flerspråkighet, kodning/programmering, senaste utvecklingspsykologin, kompetenshöjning i IKT. Inom socialtjänsten vill man fokusera på olika kompletterande utbildningar för biståndshandläggare och socialsekreterare, exempelvis grundläggande riktlinjer, utbildning i Signs of Safety, och BBiC. Dessutom efterfrågas kompetensutveckling inom specifika kunskapsområden, såsom autismspektrumstörning, LSS-utbildning, ASI-statistik, asylprocessen/asylrätt och juridisk handledning. Inom Kultur- och fritidsverksamheten vill man fokusera på en grundläggande nätverksutbildning.

Analys

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning står inför några strategiska frågor i samband med personalförsörjningen. Förvaltningen, och speciellt förskola och socialtjänsten, fortsätter att arbeta strategiskt för att attrahera och behålla duktiga medarbetare. Vad som är en optimal personalomsättning kan diskuteras. Ett visst mått av rörlighet är bra för att få in nya perspektiv och idéer i verksamheten. Även intern rörlighet när medarbetare byter mellan enheter inom förvaltningen är bra för att visa våra medarbetare att det finns möjlighet att utveckla sig och att bredda sin kompetens samtidigt som vi kan behålla duktiga medarbetare inom förvaltningen. Samtidigt får personalomsättningen inte bli så hög att cheferna ständigt får arbeta med rekrytering och introduktion av nyanställda. Dessutom riskerar vi att tappa våra mest kompetenta medarbetare, vilket innebär en risk i förlorad kompetens och kunskap inom ett visst område. Därför är det viktigt att cheferna arbetar proaktivt och ser till att ge nya utmaningar och utvecklingsmöjligheter till de medarbetare förvaltningen verkligen vill behålla. Kunskap om vad som driver medarbetarna att göra ett bra jobb får cheferna bland annat genom regelbundna medarbetarsamtal.

under 2017, men detta kommer inte innebära rekrytering av ny personal då dessa flyttas från andra förskolor som avvecklas. Däremot kommer förvaltningen behöva ersättningsrekrytera förskollärare för de som väljer att sluta i förvaltningen. Förskoleavdelningen har utarbetat ett introduktionsprogram för nyanställda förskollärare och barnskötare. I programmet träffas gruppen med nyanställda vid fem tillfällen under en termin för att gå igenom olika teman såsom miljö och material, pedagogisk dokumentation, välkomnande av nya familjer och ett praktiskt inriktat moment med teckning, måleri och lera. De gör studiebesök hos varandra och personal från förvaltningens förskolor håller i de olika momenten. De nyanställda får därigenom en möjlighet att känna sig som en del av hela förvaltningens förskolor och inte bara den egna förskolan eller enheten.

Individ- och familjeomsorgens utmaning är att långsiktigt arbeta med utveckling av socionomers och biståndshandläggares arbetssituation och arbetsmiljö. Syftet med arbetet är att behålla och attrahera nya medarbetare. Delar av detta arbete sker inom ramen för stadens handlingsplan för socialsekreterare och biståndshandläggare som stadsdelen kommer att fortsätta jobba med under 2017 och 2018.

En stor utmaning för förvaltningen kommer att bli andra halvåret 2017 då Hemmet för gamla tas tillbaka till kommunal regi. Det innebär att ca 150 medarbetare får erbjudande om att arbeta kvar på boendet när förvaltningen fortsätter driva verksamheten. Medarbetarna kan också välja att stanna kvar hos det privata företaget och eventuellt få arbete på något annat av deras boenden, vilket innebär att förvaltningen då behöver nyrekrytera för att möta behovet av personal på Hemmet för gamla.