

Kompetensförsörjningsplan 2018-2020

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

I Skarpnäck stadsdelsområde bor det ca 46 600 personer. Stadsdelsområdet omfattar stadsdelarna: Björkhagen, Enskededalen, Östra Hammarbyhöjden, Kärrtorp, Bagarmossen, Skarpnäcksfältet, Pungpinan, Flaten-Orhem-Skrubba. Enligt prognos ökar antalet invånare i stadsdelsområdet till 47 730 år 2021.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning har ca 810 tillsvidareanställda medarbetare. Förvaltningen har under 2017 återtagit verksamheten Hemmet för gamla vilket ökat antalet tillsvidareanställda medarbetare med ca 90 personer (inkluderat i den totala siffran ovan). Enligt stadens personalprognos, beräknat bland annat utifrån inflyttning, pensioner och personalomsättning, kommer rekryteringsbehovet vara ca 5000 personer (totalt i staden) de närmaste 10 åren.

Personalomsättning

Vid beräkning av personalomsättning används nyckeltal som mäter antalet personer som avslutat eller påbörjat en tillsvidareanställning i relation till det totala antalet anställningar. Personalomsättningen är beräknad på personer som byter till eller från andra förvaltningar inom Stockholms stad eller andra organisationer. Utöver det finns viss personalomsättning inom förvaltningen.

Personalomsättningen är beräknad för tiden 161101-171031. Förvaltningen har det under året haft en total personalomsättning på ca 16 procent vilket är högre i jämförelse med året innan (151101-161031) som var 13 procent. Dock har befattningar som tidigare haft hög omsättning, minskat (151101-161031); socialsekreterare 15 procent (38 procent), biståndsbedömare 10 procent (24 procent), förskollärare 9 procent (11 procent).

Under året har förvaltningen haft en något högre omsättning i befattningar som enhetschefer/biträdande enhetschefer, familjebehandlare, kock och PA-konsulter. Vissa befattningar är få till antalet vilket ger hög procentuell omsättning. Övertagandet av Hemmet för gamla har gett en ökning av befattningarna vårdbiträde, sjuksköterskor samt undersköterskor med ca 90 medarbetare, vilket har påverkat den totala personalomsättningen.

Under perioden 2018-2020 kommer 23 medarbetare att nå åldern 67 år, samt ytterligare 41 uppnå 65 års ålder. Av dessa jobbar hälften inom förskolan och äldreomsorgen. Fem av dessa är chefer. Trots detta förväntas förskolan och äldreomsorgen ha minimalt behov av att rekrytera under första halvåret 2018.

Mål, uppdrag, förändringar och kompetensbehov

Avdelningen Förskola

Inom förskolans område bedöms framtida utmaningar finnas inom kompetens kring barn i behov av särskilt stöd, användande av IT-verktyg och digitalisering, socialt, kulturellt och ekologisk hållbarhet och hälsosamma levnadsvanor. Kommunikation och relation mellan barn, vuxna och samarbetspartners bedöms vara viktigt att värna om, då digitaliseringen ökar. I ett samhälle som ändras och är flexibelt kommer krav på en självgående och lärande organisation. Gällande samverkan kommer större krav ställas på samverkan över de olika kompetensernas gränser.

Ett framtida kompetensbehov i ett strategiskt perspektiv är utbildade förskollärare med god förmåga att leda det pedagogiska arbetet. Då förskollärare inte utbildas i den takt som behovet finns, finns stor risk för brist på den kompetensen framöver. Som tillägg till förskollärarens kompetens bedöms behovet öka kring specialkompetenser specialpedagogik och inom estetiska ämnen .

Övrig kompetens inom förskola är att kunna tolka och analysera verksamheten utifrån omvärldens utmaningar, analysera och reflektera och förmåga att konkretisera teori till praktik samt en ökad kunskap kring digitala verktyg. Kommunikationen är en kompetens som lyfts upp, kommunikation mellan barnen, varandra, samarbetspartners och att kunna förmedla förskolans uppdrag till vårdnadshavare.

Avdelningen Individ och familjestöd

Avdelningens framtida utmaningar består av att jobba med bedömningsgrunder och nationella riktlinjer, etableringsprocessen

för nyanlända samt att minska bidragsberoendets längd för personer med multiproblematik samt våld i nära relation. Även att samverka för optimal output för brukare, bemötande av våldsutsatta och kunskap om våld i nära relation samt ge behandlingsinsatser till personer med beroendeproblematik och deras familjer.

Avdelningen ser att motivationshöjande samtal är något som kommer att öka, liksom arbetssätt kring att formulera mål, dokumentera och utvärdera resultat på individnivå och verksamhetsnivå. Serviceuppdraget kommer att stärkas och samarbete med beställare och övriga parter kommer fortsätta vara av stor vikt. För att klara kommande utmaningar behöver mötena effektiviseras och därtill använda sig av bland annat Skype för att minska restider. Framtida utmaningar kommer också ställa krav på ökad tillgänglighet hos ledning och chefer.

Kompetenser som kommer att krävas framöver är samtalsmetodik med de olika brukarna, inte minst barn och familjer ur ett familj- och anhörigperspektiv, samt ett säkerhetsmedvetet bemötande och kunskaper inom våld i nära relation. Utmaningarna ställer stora krav på kompetens inom processledning och samverkan och etableringsprocessen. För att kunna arbeta effektivt kommer förmågan att använda olika verktyg för att effektivisera arbetet öka. För att locka, behålla och överföra kompetens är av stor vikt att kompetens finns som mentorer och handledare.

Avdelningen Förebyggande arbete och kultur

Avdelningens utmaningar ligger inom olika områden. Det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet är prioriterat och ska utföras genom lokalt områdesarbete och nära samverkan med andra förvaltningar, bolag, myndigheter, civilsamhälle och föreningsliv. En kartläggning har gjorts av vilka arbetssätt, metoder och kompetenser som behövs framöver. Avdelningen ser behov av att utveckla arbetet med gruppverksamheter för barn och föräldrar utifrån olika behov. Ytterligare utvecklingsområden som har identifierats är att utbilda i och implementera nätverksarbete runt familjer. Även nya arbetssätt/metoder som rör sociala insatser till nyanlända familjer behöver utvecklas. Kompetens kring HBTQ-perspektivet inom avdelningens samtliga verksamheter, behöver tillföras. En utmaning är att behålla kompetens som redan finns och attrahera nya medarbetare för att öka kompetensen ytterligare kring kulturpolitisk kunskap, kunskap om föreningsliv och samverkan och jämställdhetsfrågor. Avdelningens verksamheter behöver nå ut med information om verksamheternas arbete till olika målgrupper, både vuxna och barn med olika bakgrund och

livssituationer. Kunskap om kommunikation och media behöver därför utvecklas och förstärkas. Framöver finns även behov av administrativ och praktiskt kunskap som stödjer de olika verksamheterna.

Avdelningen Äldreomsorg

Framtidens äldre är generellt friskare, lever längre, ställer högre krav och har större ekonomiska resurser och tillgångar än tidigare generationer. Det ställer höga krav på omsorg i hemmet, förebyggande aktiviteter och stöd till anhöriga. Samtidigt finns det grupper med omfattande vård- och omsorgsbehov och behovet av att möta äldre med särskilda behov så som demens, psykisk ohälsa och beroende ökar. Det finns också behov av att utveckla och stärka samverkan med primärvården.

Framtida kompetensbehov inom avdelningen finns främst inom HBTQ-kunskaper, posttraumatiskt stressyndrom, psykisk ohälsa och beroendeproblematik. Även ett ökat krav finns på kompetens inom teknik, kommunikation och sociala medier för att möta upp målgruppens ökade kompetens och krav inom området.

Avdelningen ser behov att stärka cheferna i sin roll när det gäller kommunikation och möjligheter att bevaka forskning och framtidsvisioner. Detta för att stödja medarbetare så att de får goda förutsättningar för sitt arbete. s

Administrativa avdelningen och stadsmiljö

Administrativa avdelningen är en stödfunktion till förvaltningens ledning, chefer och verksamheter. Avdelningen ansvarar för att förvaltningen följer de processer, lagar och regler som gäller inom de olika områdena, hålla sig uppdaterad inom respektive område samt informera om och utbilda kring olika kompetens, riktlinjer, nyheter med mera.

Stadsmiljö ansvarar för drift, underhåll, investeringar och utveckling av parker, strandbad och naturområden inom förvaltningen.

Framtida utmaningar och uppdrag finns bland annat inom IT, exempelvis gällande den nya dataskyddsförordningen (GDPR), och eDok, liksom gällande implementering, processtöd och internkontroll samt att uppdatera och implementera riktlinjer, rutiner och olika arbetssätt. Gemensamma utmaningar för avdelningen är att ha förmågan att informera och utbilda, kommunicera och samarbeta/samverka väl.

Åtgärder

Attrahera, introducera, utveckla och behålla

Förvaltningen arbetar aktivt för att skapa god introduktion till nya medarbetare och medarbetare med längre frånvaro.

Inom avdelningen individ och familj bedöms de flesta kompetenser finnas i dag men med behov att utöka. Delar kommer att ske genom framtida utbildningar men även i framtida rekryteringar.

Avdelningen arbetar också kontinuerligt med handlingsplanen för förbättrade arbetsvillkor för socialsekreterare och biståndshandläggare och har under året omorganiserat sig för att arbeta som en sammanhållen socialtjänst, med familjeorienterat arbetssätt, vilket ska förbättra förutsättningarna för medarbetarna att nå verksamheternas mål. Med detta arbetssätt hoppas förvaltningen locka goda kandidater till kommande rekryteringar. De befattningar som är svårare att rekrytera till inom avdelningen är erfarna utbildade socialsekreterare och biståndshandläggare.

Avdelningen förskola arbetar med Reggio Emilia-inspirerad pedagogik och är väl känd för sitt arbete. Förskolan har också en gedigen introduktion till pedagogiken vilket attraherar kandidater att söka till området. En handlingsplan gällande förskolläraernas och barnskötarnas arbetsmiljö ska tas fram. Avdelningen ska också se över möjligheter till ett nära ledarskap vilket kan förbättra chefernas arbetssituation och öka attraktiviteten av att arbeta som chef inom förskolan.

Inom avdelningen förebyggande kultur och arbete behöver förvaltningen attrahera och rekrytera fler kompetenta fritidsledare. Avdelningen behöver också se över olika möjligheter till att göra sitt arbete mer synligt för både målgrupper och tilltänkta framtida kandidater. Här finns även behov av att utveckla och rekrytera in kompetens inom samverkan, föreningsliv och nätverkande.

För att möta kommande utmaningar inom äldreomsorgen har förvaltningen planerat utbildningar till personalen inom HBTQ-frågor, posttraumatiskt stressyndrom och psykisk hälsa. Här finns även behov att utveckla det nära ledarskapet.

Inom administrativa avdelningen och stadsmiljö finns möjligheter till stadsinterna utbildningar och stöd i bland annat eDok, HR-områden och processtöd. Då avdelningen och stadsmiljös arbete ofta innebär att vara ett stöd till, samverka/samarbeta med andra parter, krävs hög nivå av kommunikativ och samarbetsförmåga.

Även kunskap kring att pedagogiskt kunna informera och utbilda. Utbildning i samverkan har skett våren 2017. En handlingsplan kommer att göras för att kartlägga möjligheten att öka dessa kompetenser.

Förvaltningsövergripande behov

Förvaltningen ser ett generellt i de olika verksamheterna behov av kompetensutveckling kring IT, digitalisering och sociala medier. Samtliga verksamheter arbetar med kommunikation, information och samverkan på olika sätt och avdelningarna ser att det kommer ställas större krav på detta framöver.

Alla verksamheter berörs av nyanländas process och behov av kunskap och samarbete kring detta finns. Ytterligare gemensamma områden är ökad kunskap kring HBTQ-frågor och jämställdhet.

Förvaltningen behöver utveckla olika sätt att attrahera de befattningar som är svårare att rekrytera. Med kommande arbete att utveckla och säkerställa god introduktion för nya medarbetare, en tydlig lönestruktur och breddad kompetensbaserad rekrytering, hoppas förvaltningen attrahera befattningar som avses vara svåra att rekrytera. Förvaltningen kommer också i ett strategiskt arbete se över olika kanaler för att inom vissa verksamheter mer tydliggöra vilket arbete som verksamheterna gör.

En långsiktig kompetensförsörjningsplan kommer att ligga till grund för enheternas mer kortsiktiga kompetensförsörjningsplaner. Dessa kommer sedan stödja cheferna att planera verksamheterna och skapa individuella kompetensplaner för medarbetarna som syftar till att nå de mål verksamheterna har. HR kommer finnas som stöd i detta arbete.

Rekrytera

Förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering och en kompetensförsörjningsplan skapar stöd för cheferna att göra god behovsanalys innan rekrytering sker. På detta sätt säkerställer vi att rekryteringen sker framåtsyttande, breddar rekryteringen och minimerar risken för diskriminering.

Att kontinuerligt arbeta för att behålla kompetenta och erfarna medarbetare samt att synliggöra detta vid aktuella rekryteringar, gör Skarpnäcks stadsdelsförvaltning till en attraktiv arbetsplats för befintliga och eventuellt kommande medarbetare.