



Stockholms
stad

Kompetensförsörjningsplan

2027-2029

Farsta stadsdelsförvaltning

Innehållsförteckning

1.	Inledning	2
2.	Förvaltningens mål	3
3.	Förvaltningens nuläge och utmaningar	3
4.	Förvaltningens förutsättningar	5
5.	Avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner	8
5.1	Avdelning förskola	8
5.2	Avdelning individ- och familjeomsorg	10
5.3	Avdelning stadsutveckling	11
5.4	Avdelning äldreomsorg	13

1. Inledning

Stockholms stads kompetensförsörjningsprocess utgör grunden för Farsta stadsdelsförvaltnings systematiska arbete med kompetensförsörjning.

Budget 2026 och tidigare års kompetensförsörjningsplan 2026-2028 inklusive aktivitetsplan, ligger till grund för kompetensförsörjningsplan 2027-2029.

Kompetensförsörjningsplanen beskriver stadsdelsförvaltningens nuläge kring kompetenser, kompetensbehov, utmaningar, förutsättningar och gemensamma mål.

Respektive avdelning inom förvaltningen genomför en kompetensanalys och lyfter aktiviteter som säkerställer att förvaltningen har rätt kompetenser på både kort och lång sikt för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar.

För att strategiskt arbeta med frågan om kompetensförsörjning, har Sveriges kommuner och regioners (SKR) nio strategier legat till grund för att stärka kompetensförsörjningsprocessen.

SKR:s nio strategier är:

- Värna om arbetstiden
- Synliggör lön, villkor och förmåner
- Stärk chefers förutsättningar att leda
- Använd kompetensen rätt
- Utnyttja teknikens möjligheter
- Rekrytera och attrahera bredare
- Främja medarbetares utveckling och möjligheter till omställning
- Arbeta med friskfaktorer
- Underlätta för fler att arbeta mer och längre

I kompetensförsörjningsarbetet har nedan frågor analyserats:

- Kompetensinventering – vilka kompetenser finns i förvaltningen idag?
- Vilka förändringar står förvaltningen inför?
- Vilka kompetenser behöver förvaltningen för att möta framtida behov och utmaningar?
- Hur ska förvaltningen utveckla eller förvärva den kompetens som inte finns idag och som kommer att behövas för att möta framtida behov och utmaningar?
- Uppföljning av tidigare aktiviteter och dess resultat.

Kompetensförsörjningsplanens aktiviteter utgår från Stockholms stads modell för kompetensförsörjning:

- Utveckla och motivera medarbetare
- Behålla medarbetare genom engagemang
- Attrahera medarbetare genom att vara förebild som arbetsgivare
- Rekrytera kompetensbaserat
- Avsluta medarbetare för ett gott ambassadörskap

Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen kommer att ske i samband med förvaltningens tertiärrapporter eller på annat lämpligt sätt.

2. Förvaltningens mål

Farsta stadsdelsförvaltnings övergripande mål är att medarbetare i Farsta ska ges goda förutsättningar för att kunna utföra ett bra arbete så att kompetensförsörjningen säkerställs i alla verksamheter. För att uppnå detta ska förvaltningen genomföra aktiviteter som sammantaget bidrar till att verksamhetsmål och förväntade resultat uppfylls. Förvaltningen ska även fortsätta att arbeta aktivt med friskfaktorer samt säkerställa en givande dialog mellan chef och medarbetare om arbetssituationen, där initiativ och nytänkande uppmuntras. Genom att aktivt arbeta med kompetensförsörjningsplanen och dess aktiviteter i varje verksamhet, tryggas kvalitet och kontinuitet i de resultat som förväntas uppnås.

3. Förvaltningens nuläge och utmaningar

Demografi

Farsta stadsdel fortsätter att växa. I dagsläget bor närmre 62 800 invånare i området och enligt prognos förväntas invånarantalet öka till lite mer än 69 300 fram till år 2034. Antalet barn mellan 1 och 5 år förväntas öka med ca 4,8% under samma period, dock så har barnantalet minskat stadigt de senaste åren och kommer att minska framåt med ett försiktigt ökande av barnantal från år 2030. Befolkningen som är över 65 år förväntas öka med ca 22,3%. Den demografiska utvecklingen med färre barn och fler äldre är en utmaning i förvaltningens kompetensförsörjning.

Personalbehovsprognos för staden

Enligt personalbehovsprognos för hela Stockholms stad, väntas ett ökat personalbehov med sammantaget ca 2,6% under perioden 2025-2034, med störst ökning av medarbetare inom äldreomsorgen och en minskning av medarbetare inom förskole- och skolverksamhet. Både avgångar och rekryteringsbehov prognostiseras att minska något under prognosens inledande år för att därefter öka resterande delen av perioden. Den vanligaste orsaken till att rekryteringsbehov uppstår är ”övriga avgångar” vilket innebär att anställda slutar sin anställning i Stockholm stad av annan orsak än pension.

Personalstatistik

Farsta stadsdelsförvaltning har 1371 medarbetare som är tillsvidareanställda per den 30 september 2025, en ökning med ca 3,6% de senaste tre åren.

Av dessa 1371 medarbetare är 82% kvinnor och 18% män, en minskning med 1% kvinnor och ökning med 1% män de senaste tre åren. Medelåldern är 46 år och flest antal medarbetare har förvaltningen i ålderskategorin 50-59 år, tätt följt av 40-49 år och 30-39 år. De verksamheter som har hög andel medarbetare i ålderskategorin 50-59 år, behöver ha en plan för att hantera kommande pensionsavgångar.

De tio vanligaste befattningarna i Farsta stadsdelsförvaltning är enligt tabell nedan:

Befattning	% av 1371
BARNSKÖTARE	21,57%
UNDERSKÖTERSKA	14,50%
FÖRSKOLLÄRARE	11,81%
STÖDASSISTENT	6,56%
SOCIALSEKRETERARE	4,74%
VÄRDBITRÄDE	4,15%
BISTÅNDSHANDLÄGGARE	3,43%
STÖDBITRÄDE	3,13%
SOCIALSEKRETERARE MYNDIGHET BARN OCH UNGA	2,84%
BOENDESTÖDJARE	2,70%

Personalomsättningen för tillsvidareanställda är 4,84% okt 2024 – sep 2025, en minskning med 0,18% jämfört med samma period år 2024 och med 2,46% år 2023.

Personalomsättning	202509	202409	202309
	4,84%	5,02%	7,3%

Statistik visar även att personalomsättningen okt 2024 – sep 2025, är som högst i åldersspannet 30-49 år. Flera vakanta tjänster tillsätts utan rekrytering av medarbetare som uppnått företrädesrätt och konvertering, vilket delvis är en förklaring till skillnaden mellan antalet avgångar och rekryteringar. I Farsta stadsdelsförvaltning är det fortsatt socialsekreterare som är den befattning med högst personalomsättning.

Personalomsättning på verksamhetsnivå	Antal avgångar & rekryteringar externt och annan förvaltning		
	Avgång	Rekrytering	PERS.OMSÄTTN.
Verksamhet			
Politisk verksamhet och gemensam administration	8	7	21,16%
Individ- och familjeomsorg	30	24	10,32%
Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	1	1	18,18%
Förskoleverksamhet och fritidshem	37	7	1,32%
Äldreomsorg	22	11	3,30%

Stöd o service till personer med funktionsnedsättning	14	16	7,45%
Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	9	0	0%
Totalt	121	66	4,84%

Beräkning av personalomsättning baseras på tillsvidareanställda medarbetare för perioden 202410-202509. Avgångar och rekryteringar från Stockholms stad (ej intern rörlighet i Farsta) och externa avgångar och rekryteringar är inkluderade.

Kompetensbaserad rekrytering

Förvaltningen har utmaningar med att kompetensbaserad rekrytering, KBR, inte används fullt ut vid rekrytering trots genomförda kompetenshöjande insatser. Förvaltningen fortsätter att tydliggöra att metoden KBR ska tillämpas i alla rekryteringsprocesser. Under år 2025 har alla chefer erbjudits en platsutbildning i KBR. Likaså kommer nya chefer uppmanas till att genomgå den digitala utbildningen i KBR som Stockholm stad tagit fram för att säkerställa nya chefers kunskaper i rekryteringsförfarandet. Den digitala utbildningen i KBR är även ett sätt att uppdatera kompetens hos befintliga chefer som rekryterar. Nya och befintliga chefer erbjuds även utbildning i rekryteringssystemet ”Jobba i stan”. Utöver ordinarie rekryteringsprocess, tillsätts många vakanta tjänster genom företrädesrätt och konvertering. Förvaltningens verksamheter behöver även arbeta aktivt med att genomföra behovsanalyser vid vakanser, så att rätt kompetens för framtida behov säkerställs vid rekrytering samt att behov av kompetensväxling omhändertas.

4. Förvaltningens förutsättningar

Heltidsresan

I oktober 2022 började de nya bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd (LAS) att tillämpas. Arbetet fortsätter med att ställa om bemanning utifrån lagens intentioner i syfte att minska beroendet av kortare och upprepade visstidsanställningar samt timavlönade. Heltidsanställning är norm vid rekrytering.

Den 30 september 2025 är 94,2% av förvaltningens medarbetare tillsvidareanställda, en ökning med 3,1% de senaste tre åren. På förvaltningsövergripande nivå har därmed målet uppnåtts med minst 90% tillsvidareanställda med 100% sysselsättningsgrad i grundanställningen. Förvaltningen har dock utmaningar med att det fortfarande finns enskilda verksamheter som inte uppnår målet.

Ny socialtjänstlag

Sommaren 2025 har en ny socialtjänstlag trätt i kraft och arbete har påbörjats inom förvaltningen kring omställning till en långsiktigt hållbar, mer förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst. Förvaltningen ser att befintlig bemanning har den kompetens som krävs för att kunna ställa om och tillämpa den nya lagen, men att nya arbetssätt kommer behöva utvecklas.

Ny cybersäkerhetslag

Generellt sett behöver förvaltningens medarbetare högre digital kompetens för att leva upp till de förväntningar som finns utifrån lagstiftning och från Stockholms stad. Därtill kommer den nya cybersäkerhetslagen (NIS 2) gälla från och med 15 januari 2026. Kompetenshöjande insatser kommer därför genomföras inom området.

Stärkt säkerhetsarbete

Hög beredskap och stark rådighet ska råda inom alla verksamhetsområden, varför förvaltningens säkerhetsarbete behöver utvecklas vidare.

Ny chefsstruktur – organisering för hållbart arbetsliv

I januari 2024 beslutade kommunfullmäktige om en riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad. Riktlinjen innefattar bl.a. en enhetlig chefsnomenklatur samt ett spann för antal direktrapporterande medarbetar per chef.

Den 1 januari 2025 implementerade Farsta stadsdelsförvaltning en ny organisationen utifrån stadens chefsriktlinje. Med ett ökat antal chefer med fullt ansvar för ekonomi, personal och verksamhet – ska cheferna ges bättre organisatoriska förutsättningar att tillämpa ett mer närvarande och tydligt ledarskap som är hållbart över tid. Förvaltningen har följt upp den nya organisationen utifrån den nya chefsstrukturen under hösten 2025, detta för att se om några eventuella justeringar eller ytterligare stödinsatser än de som redan vidtagits behöver utföras innan en mer fullskalig utvärdering sker under år 2026.

Chefer inom förvaltningen	Kvinnor	Män	Totalt
Avdelningschef	3	2	5
Områdeschef / rektor	10	0	10
Enhetschef / biträdande rektor	38	9	47
Totalt	51	11	62

Andelen chefer i relation till det totala antalet tillsvidareanställda medarbetare i förvaltningen per den 30 september 2025 är 22 medarbetare per chef (1371/62), jämfört med 2024 då det var drygt 21 medarbetare per chef. Variationen är fortsatt stor mellan verksamheterna.

Inom individ och familjeomsorgen har ytterligare en enhet skapats under hösten 2025 för att framöver fördela medarbetare under två chefer istället för en, likaså har ett par chefsvakanser inom äldreomsorgen tillsatts under hösten 2025, en ny enhet för stadsmiljö inom avdelningen stadsutveckling har inrättats och kommer att tillsättas med medarbetare under år 2026.

Yrkeskompetens

Inom LSS-verksamheten har yrkestitlarna stödpedagog och stödassistent tidigare införts, satsningar pågår för att utbilda allt fler stödbiträden till att certifieras som stödassistenter. Inom äldreomsorgen har undersköterska blivit en skyddad yrkestitel och äldreomsorgslyftet har bidragit till att fler medarbetare numera är utbildade undersköterskor. Förvaltningen kartlägger även vilka medarbetare inom förskolan som är examinerade barnskötare, detta för att säkra att förvaltningen har rätt yrkeskompetens i verksamheten. Arbete fortgår i respektive verksamhet för att möta dessa förändringar och förutsättningar i kompetensförsörjningen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och friskfaktorer

Förvaltningen arbetar aktivt med att utveckla arbetsmiljöarbetet i samtliga verksamheter. Stadens processer för årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöronder fortlöper och arbetet bidrar till att säkerställa goda arbetsförhållanden i verksamheterna. Tidigare kompetenshöjande insatser kring friskfaktorer i förvaltningen, har skapat en förståelse och verktygslåda för chefer att arbeta aktivt med friskfaktorer. Som stöd har förvaltningens chefer Suntarbetslivs material kring friskfaktorer samt utbildade processledare inom hr-enheten och bland förvaltningens huvudskyddsombud.

5. Avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner

5.1 Avdelning förskola

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Barnantalet prognosticeras att minska stadigt under kommande år. Behovet av nyrekrytering av förskollärare och barnskötare minskar men behöver trots det bevakas med anledning av pensionsavgångar och förändrade kompetenskrav. Över tid finns därför ett behov av att säkerställa tillväxt av nya förskollärare för att utveckla och behålla kvalitet i förskolan. Det kan komma att kompliceras av att färre väljer att utbilda sig till förskollärare med en nedåtgående prognos under många år i synnerhet i storstadsområdena. Mottagandet av vfu-studenter och utbildning av handledare har hittills varit ett sätt att säkerställa tillväxt av nya förskollärare.

Barnskötarens uppdrag

Förskolans behov av att kompetensutveckla medarbetare är viktigt för att kunna behålla och attrahera till yrket. Vi ser att förskollärares undervisning behöver synliggöras och utvecklas för att garantera kvalitet i utbildningen utifrån ökade krav på kompetens. Barnskötarens roll i arbetslaget behöver formuleras och tydliggöras så att en samsyn råder om utbildningens syfte. Under 2026 ska förskolans handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare revideras och implementeras. Ytterligare steg mot tydlighet i yrkesroller är förskolenämndens implementering av plan för genomförande av en enhetlig yrkestitulatur i förskolan med en validering av barnskötarnas kompetenser. Arbetslagen på förskolan har en stor betydelse för arbete med barn och barngrupp där en samsyn i förhållningssätt och genomförande mot målen i läroplanen är viktig.

Förskollärares undervisningsuppdrag och ledarskap

Uppdrag, roller och organisation ska ses över för att säkerställa och möjliggöra ett utvecklat ledarskap med hög kvalitet som bidrar till förskolornas utveckling, hög kvalitet och god arbetsmiljö för medarbetare och barn. Förskollärarnas uppdrag med undervisning behöver synliggöras och utvecklas för att kunna leda till ett förändrat kunnande för barnen. En definition av kvalitet i undervisning behöver tas fram och formuleras. Ett särskilt fokus på uppdraget som förskollärare med lärarlönelyft formuleras för 2026. Roll och uppdrag ses över. Förskollärarna ska leda undervisningen i förskolan och vi ser att vi får stöd i detta genom att delta i IFous program Förskolebarns förändrade kunnande.

Arbetslagets betydelse och uppdrag

Förskolans arbete med arbetslaget som styrka behöver förädlas och lyftas fram som en framgångsnyckel för barns bästa. I vårt kompensatoriska uppdrag ser vi ett behov av en samsyn i arbetslaget för att skapa bästa möjliga förutsättningar för alla barn och varje barn. Arbetslagets roll för att skapa en trygg och säker miljö behöver lyftas fram och värderas upp. Det trygghetsskapande arbetet behöver ligga till grund för barns utveckling och lärande. Arbetslaget har en viktig roll i det.

Arbetsmiljön behöver präglas av psykologisk trygghet och meningsfullhet. Fokus behöver ligga på att arbeta mera med friskfaktorer och en god organisatorisk och social arbetsmiljö ska säkerställas.

Medarbetarnas kompetenser

Medarbetares kompetens i främjande och förebyggande åtgärder för hälsa och trygghet behöver fortsätta utvecklas. Förvaltningen behöver säkerställa att medarbetare får möjlighet att bemöta barn och vårdnadshavare utifrån behov av anpassningar och stöd på olika sätt. Specialpedagoger bemannar respektive förskoleområde och ett systematiskt arbete med barnhälsa i förskolan prioriteras. Förvaltningen inväntar de två programmen för barnhälsa och barnsäkerhet som förväntas tas upp för beslut under 2026 i kommunfullmäktige.

Inom ramen för Ifous-programmet *Förskolebarns förändrade kunnande*, som pågår 2025 - 2027, prövas forskningsbaserade metoder som ger pedagogerna nya verktyg för att höja undervisningskvaliteten och den egna kompetensen att undervisa. Arbetet med STEAM (science, technology, engineering, art och mathematics) bygger på att utforska, testa, ställa frågor och reflektera. Pedagogerna tränas i systematiskt utforskande, blir tryggare i dokumentation och får en mer vetenskapligt grundad pedagogik vilket stärker den didaktiska kompetensen likväl som den egna yrkesidentiteten.

Hållbara måltider

Kocknätverket *Hållbara måltider* fortsätter att fokusera på förbättringsområden som systematik och samverkan samt spridning av kunskap om hållbara måltider och klimatsmarta val. Kartläggning av kompetens och behov av fortbildning kring livsmedelslagstiftning och måltidsplanering behöver göras, både för medarbetare i kök och förskolans ledning.

Medarbetares kunskaper i svenska

Behovet kvarstår delvis och under 2026 är förhoppningen att fler medarbetare ska ges möjlighet till utbildning.

Kompetens kring normkritiskt arbetssätt

Medarbetare och ledning behöver kompetens i ett arbetssätt som främjar normkreativitet och mångfald. Vi ser över behov och för dialog om möjligheten att delta i en diplomering i HBTQi.

5.2 Avdelning individ- och familjeomsorg

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Stadsdelen växer och antalet klienter antas öka i takt med att stadsdelen växer vilket också medför ett ökat behov av gruppbofästigheter, servicebofästigheter och daglig verksamhet. Ny socialtjänstlag har trätt i kraft vilket bland annat medför omställning från specialiserad socialtjänst till att utveckla ett mer förebyggande och tidigt stöd. Detta kommer innebära nya krav på kompetens hos medarbetare och nya anpassade arbetssätt för att möta behoven.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Socialtjänsten ska arbeta med mer kunskapsbaserade metoder, arbetssätt, bedömningsinstrument och insatser. Ökad kunskap om gängkriminalitet och dödligt skjutvåld samt förebyggande insatser. Kunskap och kompetens i digital teknik behöver öka hos både brukare och personal. Fortsatta kompetenssatsningar med enhetlig yrkestitulatur, rekrytering av stödpedagoger och det pedagogiska ramverket inom LSS-verksamheter.

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

- Öka kunskap om Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende relation.
- Öka kunskap kring otillåten påverkan och välfärdsbrott.
- Öka kunskap om stadens reviderade program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024–2029.
- Öka kunskap om Stockholms stads program för mänskliga rättigheter

5.3 Avdelning stadsutveckling

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Demografi och budget

Jämfört med 2024 års befolkningsprognos har det prognosticerade antalet invånare i Farsta skrivits ner med cirka 2500 personer fram till år 2033. Detta är en effekt av den rådande konjunkturen där nyproduktionen av bostäder inte sker i samma takt som tidigare beräknats samt ett lågt barnafödande.

Antalet barn i åldern 6-15 år beräknas minska till 2033 i alla stadsdelar förutom Larsboda. Den prognosticerade utvecklingen varierar dock en del mellan olika områden. För nämndens fritidsverksamhet medför detta ett behov av att vara dynamiska och anpassa, eller flytta verksamheten där den behövs som mest. Det ställer också krav på medarbetarna att vara flexibla och lösningsfokuserade.

Parkdrift i egen regi

En enhetschef för enheten stadsmiljö har tillträtt under 2025 och arbetar nu med att förbereda övergången till egen regi som kommer att ske till hösten 2026. Under 2026 kommer åtta yrkesarbetare, varav fyra park- och trädgårdsarbetare, en maskinförare, en hantverkare och två arbetsledare att rekryteras. Detta kommer att medföra ett behov av kompetensutveckling och framtagande av nya rutiner och arbetssätt för såväl befintliga medarbetare inom enheten som de medarbetare som rekryteras. Den nyrekryterade parkdriftspersonalen kommer troligen att behöva utbildning i vad det innebär att jobba i en politiskt styrd organisation. Det faktum att flera stadsdelsförvaltningar går över till egen regi ungefär samtidigt kan innebära en extra utmaning i att hitta rätt kompetens.

Fritidsverksamhetens kvalitet

Fritidsverksamheten behöver utveckla kvaliteten i den befintliga verksamheten för att bättre nå målet om att erbjuda en meningsfull fritid för barn och unga. Det handlar exempelvis om att öka antalet ledarledda aktiviteter som erbjuds vid fritidsverksamheterna och att utveckla arbetet med barn och ungas delaktighet. För fritidsverksamhetens ledning handlar det om att skapa en större tydlighet i vilka förväntningar som finns på fritidsledarrollen och se till att förväntansbilden kommuniceras till medarbetarna och att de får återkoppling på hur de lever upp till den.

Ett annat utvecklingsområde är att utveckla en större trygghet i yrkesrollen och stolthet i uppdraget som fritidsledare. Därtill kan förståelsen för medarbetares rättigheter och skyldigheter och det egna ansvaret i det större sammanhanget utvecklas inom fritidsverksamheten.

Kommunfullmäktige har under de senaste åren beslutat om både en fritidsgårds- och en parkleksstrategi. Dessa dokument behöver bli mer välkända bland medarbetare. Fritidsverksamhetens medarbetare ska delta i de kompetensutvecklingsinsatser som kulturförvaltningen initierar. Konkurrensen om fritidsledare är stor inom Stockholmsområdet

och det är därför viktigt med ett aktivt kvalitetsutvecklingsarbete för att kunna behålla och attrahera personal.

Digital kompetens och utveckling inom avdelningen

Medarbetarna inom fritidsverksamheten behöver en ökad digital kompetens för att leva upp till de förväntningar som finns på medarbetare i staden, avseende exempelvis att hantera digitala scheman och inköp. Kompetenshöjande insatser behövs även inom ekonomihantering. Fritidsverksamheten behöver också utveckla digitala arbetssätt. Digital kompetens behövs därutöver för att kunna möta ungdomarna på ett bra sätt.

Även de blivande medarbetarna inom parkdriften kommer att behöva kompetenshöjande insatser i relevanta delar av stadens digitala system.

5.4 Avdelning äldreomsorg

Vilka förändringar/utmaningar står verksamheten inför?

Äldreomsorgen ska rustas för att kunna möta den demografiska utmaningen med att antalet äldre i staden ökar och stå väl förberedd inför eventuella framtida kriser och pandemier. Detta ska ske bland annat genom högre bemanning, trygga anställningar, ökad tillgång till medicinsk kompetens samt möjlighet till kompetensutveckling och närvarande ledarskap.

För att nå stadens högt satta mål om en äldreomsorg med hög kvalitet är kompetensförsörjningen avgörande. Stadens anställda inom området behöver därför ges så goda arbetsvillkor att de vill och kan arbeta kvar. Goda villkor är på samma sätt en förutsättning för att de som ännu inte är anställda vill arbeta inom äldreomsorgen i framtiden.

Staden initierar under 2026 ett långsiktigt arbete med att tillsammans med arbetsmarknadens parter identifiera och genomföra åtgärder med syfte att förbättra kvaliteten och kontinuiteten för de äldre och förbättrad hälsa för de anställda. Målet är också att skapa större möjlighet till återhämtning och genom insatserna bidra till minskad personalomsättning. Insatserna ska kunna inbegripa åtgärder inom hela eller delar av äldreomsorgen och inkludera åtgärder inom exempelvis arbetsmiljö, arbetstid och lönebildning.

Äldreomsorgen i Farsta stadsdelsförvaltning har stora utmaningar kopplade till kompetensförsörjningen, det är helt enkelt svårt att rekrytera. De vi söker behöver, utöver att ha relevant erfarenhet och kompetens, välja äldreomsorg i egen regi, med placeringsort Farsta. Det ställer höga krav på vår verksamhet i att vara en synlig och attraktiv arbetsgivare, där det finns goda möjligheter att trivas och utvecklas som medarbetare och chef.

Samtidigt som antalet äldre blir fler, och vi har svårt att rekrytera, ökar komplexiteten. Många äldre i behov av stöd är multisjuka. Utmaningar som beroendesjukdom och våldsutsatthet följer med högre upp i åldrarna och äldreomsorgen möter fler personer med funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa. Den mångfald som alltid funnits, som exempelvis hbtqi-personer, nationella minoriteter och äldre med PTSD, är vi nu medvetna om och vill vara redo att möta. Som ett resultat blir uppdragen bredare, med hög förväntan på spets- och specialistkompetens. Detta samtidigt som det är fortsatt utmanande att hitta rätt personer till äldreomsorgens verksamheter.

I samband med de höjda kompetenskrav som infördes den 1 januari 2024 för äldreomsorgens baspersonal behöver kompetens inom förvaltningens enheter fortsatt säkerställas mot kravställd nivå. Andelen utbildade undersköterskor med skyddad yrkestitel ska öka. Kompetenskrav undersköterska för fast omsorgskontakt (tidigare kontaktperson) inom hemtjänsten ger i förlängningen en hemtjänst med enbart undersköterskor med skyddad yrkestitel. Vi behöver fortsatt rekrytera och behålla sjuksköterskor och rehab-personal med rätt kompetens och erfarenhet inom vård- och omsorgsboenden.

Regeringen har föreslagit en ändring i socialtjänstlagen, med planerat ikraftträdande den 1 juli 2026, som innebär att kommuner och privata utförare ska säkerställa att personal inom äldreomsorgen har tillräckliga kunskaper i svenska språket. Förslaget tydliggör arbetsgivarens ansvar och syftar till att stärka kvalitet, trygghet och säkerhet för äldre. Lagändringen, tillsammans med skärpta krav i skollagen avseende SFI, bedöms påverka rekrytering, kompetensutveckling och kompetensförsörjning, varför språklig kompetens behöver integreras i kompetensförsörjningsplaner, rekryteringsprocesser och systematiskt kvalitetsarbete

Vilken kompetens behöver verksamheterna?

- Uppnå grundkompetens för baspersonal, enligt förändrade krav 1 januari 2024, inom vård- och omsorg samt språkkunskaper. Eftersträva att fler medarbetare ansöker om bevis för skyddad yrkestitel undersköterska.
- Ökad och bibehållen kompetens inom demens, geriatrik, avancerad omvårdnad, palliativ vård, beroendesjukdomar, PTSD och psykisk ohälsa.
- Digital kompetens för att möta utvecklingen av välfärdsteknik
- Chefer med goda kunskaper i ledarskap, ekonomi och arbetsrätt, arbetsmiljö samt närvarande ledarskap.
- Legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal med specialistutbildning och/eller spetskompetens inom relevanta områden i den kommunala hälso- och sjukvården.