

# Personal – och kompetensförsörjnings- plan 2020

Älvsjö stadsdelsförvaltning

## Inledning

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

I förvaltningen arbetar 748 medarbetare och 40 chefer, varav 712 är tillsvidareanställda vilket är 95 procent, att jämföra med 92 procent föregående år. Antalet tillsvidareanställda har ökat med 41 personer jämfört med samma period förra året.

Av de tillsvidareanställda arbetar 45 procent inom förskola, 27 procent inom äldreomsorgen, 15 procent med stöd och service till personer med funktionsnedsättning, 8 procent inom socialtjänsten och 2 procent med fritid och kultur. Inom förvaltningens administrativa funktioner arbetar 3 procent.

Personalomsättningen har ökat från 12 procent år 2018 till 16 procent år 2019.

## Verksamhets- och rekryteringsbehov

Befolkningen inom stadsdelen fortsätter att öka under halvåret och förvaltningens verksamheter växer. Under året öppnar förvaltningen nya förskolor.

Flera av förvaltningens yrkesgrupper är bristyrkesgrupper som också har en stark arbetsmarknad i Stockholm. Det gäller främst förskollärare, barnskötare, erfarna socialsekreterare, sjuksköterskor samt undersköterskor. Även chefstjänster inom flera av förvaltningens verksamheter är bristyrkesgrupper, främst inom socialtjänst.

Enheterna inom förvaltningen tar 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. Förskolan tar exempelvis emot VFU-studenter som är studenter som läser till förskollärare liksom elever från barn och fritidsprogrammet som läser till barnskötare. Egen regi tar emot praktikanter/elever från undersköterskeutbildningar samt även sjuksköterskestudenter.

I förekommande fall tar enheterna även emot feriearbetare och praktikanter inom ramen för 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.

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

Den största gruppen anställda är de som är mellan 50–59 år. Antalet pensionsavgångar kommer under år 2020 att vara cirka 5 personer. Från 1:a januari år 2020 kommer rätten att arbeta till pension att höjas från 67 till 68 år. Under senare år har fler medarbetare och chefer valt att arbeta efter det att de fyllt 65 år och detta torde bli ännu vanligare i och med den höjda pensionsåldern.

## Behålla och utveckla befintliga medarbetare och chefer

Förvaltningen erbjuder tillsvidareanställningar på heltid som norm och goda möjligheter att kombinera arbete med 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 första halvåret 2020 att erbjuda olika kompetensutvecklingsinsatser i de olika verksamheterna.

#### **Förskola;**

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

Förvaltningen kommer att på enhetsnivå fortsätta att vidareutbilda pedagogisk personal, främst förskollärare och barnskötare, utifrån den reviderade läroplanen som började gälla 1 juli 2019.

En förskolerektor ska ingå i en forskningscirkel för fördjupad kunskap om det pedagogiska ledarskapet. Staden kommer vidare att fortsätta erbjuda vidareutbildning för barnskötare som vill vidareutbilda sig till förskollärare och förvaltningen kommer att delta i dessa.

#### **Socialtjänsten;**

Socialtjänstavdelningen kommer att under våren ta emot tre praktikanter som befinner sig i slutet av sin socionomutbildning. De kommer även att inleda en planering och samarbete kring eventuella utbildningsinsatser med Hägersten-Liljeholmen våren inför samgåendet.

#### **Avdelningen för utförare i egen regi;**

Verksamheterna inom avdelningen kommer under 2020 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 språkambud på arbetsplatserna som kan agera som stöd för kollegorna under språklyftet och fortlopande.

Älvsjö hemtjänst kommer att fortsätta stjärnmärkt demensomsorg under år 2020. Detta påbörjades under 2019. Vidare avser avdelningen söka medel för HBTQ-certifiering. Hemtjänsten kommer verka för att HBTQ diplomera verksamheten och kan därmed utveckla kunskaperna kring HBTQ-personers livssituation.

Inom avdelningen kommer också utbildningar för vård- och omsorgspersonal och chefer ske inom måltidsobservationer, nattfastemätning, livsmedelshygien och FAMM måltidsmodellen

### **Avdelning för samhällsutveckling;**

Enheten för fritid kommer att fortsätta 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 utbildar ungdomar som besöker enheten i våldsprevention och våldsdefinitioner, genus och normkritik samt utbildning i åskådarperspektivet. Arbetet med programmet är långsiktigt och har sin grund ibland annat barnkonventionen. Inom ramen för MVP kommer ytterligare utbildningar att genomföras under senare delen på året inom områdena som rör rasism och hedersrelaterat våld.

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

Stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess fortsätter att tillämpas och ge stöd i rekryteringsarbetet. Annonsering på Platsbanken samt på webben och intranätet kan vid behov kompletteras genom andra digitala kanaler såsom LinkedIn.

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

Varje nyanställd medarbetare ges introduktion på enheten när han eller hon börjar. HR-konsulterna i Älvsjö och Hägersten-Liljeholmen kommer att under våren 2020 att ta fram en digital förvaltningsintroduktion som ska vara färdig inför sammanslagningen i juli 2020.

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

### **Avslut**

Berörd chef håller avslutssamtal med medarbetare som väljer att avsluta 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.

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Anne-Marie Tingeborn, Stadsdelsdirektör	2019-12-09