

Bilaga

Strategisk Kompetensförsörjningsplan

Hägersten-Älvsjö
stadsdelsförvaltning 2023-2025

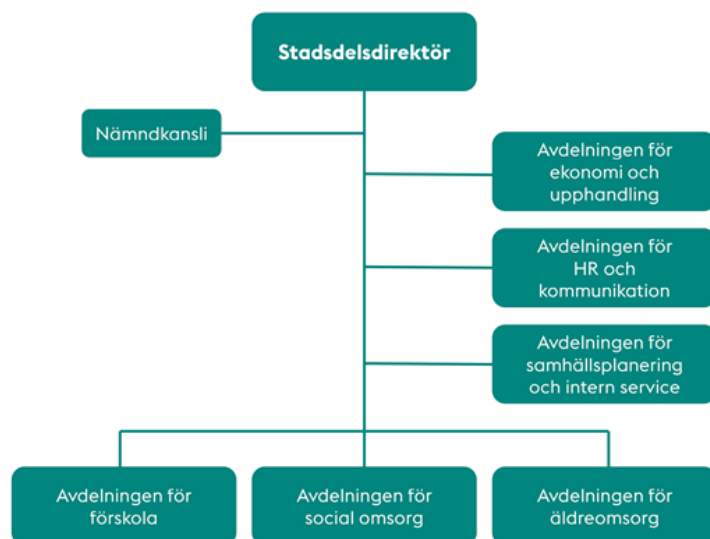
Innehållsförteckning

Strategisk kompetensförsörjning	2
Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning	2
Förvaltningens gemensamma utmaningar	2
3 Avdelningen för förskola	4
Uppgifter	4
Kompetensutveckling utifrån identifierade verksamhetsbehov	4
Utveckla och behålla	5
Attrahera och rekrytera	5
Avsluta	5
4 Avdelningen för social omsorg	6
Uppgifter	6
Behov	6
Utveckla och behålla	7
Attrahera och rekrytera	8
Avsluta	8
Successionsplanering	9
5 Avdelningen för äldreomsorg	10
Uppgifter	10
Äldres behov	10
Utveckla	10
Behålla och rekrytera	11
Attrahera	12
Introduktion och avslut	12
Successionsplanering	12
6 Stödfunktioner	14
Utveckla och behålla	14
Attrahera och rekrytera	14
Avsluta	14
Successionsplanering	14

Strategisk kompetensförsörjning

Det här är Hägersten-Älvsjös Strategiska kompetensförsörjningsplan. Till denna hör ”Kompetensförsörjningsplan för nämnd” som bilaga som beskriver de aktiviteter som genomförs på området under året. Det båda är bilaga till VP.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning



I Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning arbetar ca 3500 personer i verksamheterna förskola, social omsorg, äldreomsorg, samhällsplanering och administrativa stödfunktioner.

Under de närmaste tre åren beräknas Hägersten-Älvsjös befolkning öka med knappt 5 %. Störst ökning sker i grupperna ungdomar i gymnasieåldern, seniorer (65-79) och de allra äldsta (80+).

Total personalomsättning i förvaltningen 2021: 3,47 %

Förvaltningens gemensamma utmaningar

För 2023 är stadens attraktivitet som arbetsgivare prioriterad och detta ska genomsyra allt kompetensförsörjningsarbete under perioden. Detta sker bla genom att:

Utveckla och behålla

- säkerställa kompetensen inom chefs- och ledarskap

- närvarande ledarskap
 - stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- prioriteras
- tillitsbaserad styrning
 - utgå från Chefsprofilen och Full Range Leadership Model, stadens modell för ledarskap

Attrahera och rekrytera

- heltid och tillsvidareanställningar som norm
- öka kunskapen om kvalitetshöjande arbetsätt inom rekrytering utifrån stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess
- ta fram nyckeltal för kvalitetsuppföljning av rekryteringsarbetet

Avsluta

- fortsätta utveckla arbetet i samband med avslut

Avdelningen för förskola

Uppgifter

Avdelningen för förskola ansvarar för myndighetsutövning samt utbildningens ledning, styrning och utveckling i enlighet med Barnkonventionen, Skollag (2010:800) samt Läroplan för förskolan.

Tillgången till medarbetare med adekvat utbildning är avgörande för utbildningens kvalitet. Kontinuerligt kompetensförsörjningsarbete är därför en förutsättning för att säkerställa god kvalitet på utbildning och undervisning.

Trenden med minskat barnantal i stadsdelsområdets kommunala förskolor har bestått de senaste två åren och är ojämn över stadsdelsområdet. Enligt Sweco:s befolkningsprognos ökar det totala behovet av antalet förskoleplatser successivt under kommande tioårsperiod men med start från ett lägre barnantal än tidigare prognostiserat. Antalet inskrivna barn har en direkt påverkan på förskoleverksamhetens bemanningsbehov.

Ur ett långsiktigt perspektiv omfattar kompetensförsörjningsarbetet att löpande anpassa bemanning till det prognostiserade behovet av förskoleplatser samt att säkerställa kontinuerlig lärarledd undervisning i alla barngrupper. Kompetensförsörjningsarbetet omfattar även lösningar som kan säkerställa undervisning vid tillfällig frånvaro, som exempelvis korttidssjukfrånvaro.

Kompetensutveckling utifrån identifierade verksamhetsbehov

Förskoleavdelningen fortsätter utveckla arbetet med förbättrad arbetssituation för barnskötare, förskollärare och ledning i syfte att skapa ett hållbart ledarskap och medarbetarskap. Följande delar ingår:

- **Organisatoriskt och pedagogiskt ledarskap för rektorer**

Utvecklingsarbete pågår med fokus på att definiera begreppet närvarande ledarskap samt på balansen mellan det organisatoriska och det pedagogiska uppdraget. Arbetet omfattar att utveckla strukturer för den inre organisationen med biträdande rektorer, förskollärare och arbetslag, samt att utveckla samarbetet med stödfunktioner som stadsdelsförvaltningen erbjuder. Arbetet fortsätter under 2023.

- **Pedagogiskt ledarskap för förskollärare och arbetslag**

Under 2023 tas det fram kompetenshöjande insatser för förskollärare kopplade till pedagogiskt ledarskap utifrån läroplansuppdraget. I detta ingår även att gemensamt definiera nyckelbegreppen undervisning och utbildning för att främja likvärdighet. Satsningen kommer även i delar att omfatta arbetslaget som helhet.

Utveckla och behålla

Rektor ansvarar för genomförande av kompetensutveckling på sin enhet, såväl individuella utvecklingsbehov hos medarbetare som gemensamt identifierade utvecklingsområden.

Pågående och planerade kompetensutvecklings satsningar på övergripande nivå:

- Flerspråkiga barns språkutveckling
- Yrkessvenska för barnskötare
- Vfu handledarutbildning
- Utbildning för mentorer APL
- Digitala verktyg i undervisningen
- Erfarenhetsbaserad utbildning från barnskötare till förskollärare
- Klimatsmarta måltider för förskolekoor

Utöver förskoleavdelningens egna kompetensutvecklings satsningar, tar förskolans medarbetare del i de utbildningar som utbildningsförvaltningen och staden centralt anordnar.

Attrahera och rekrytera

Rekrytering av legitimerade förskollärare och utbildade barnskötare är ett prioriterat område i kompetensförsörjningsarbetet. I dagsläget har avdelningen god tillgång till legitimerade förskollärare och utbildade barnskötare, relativt jämnt fördelat över enheterna.

Avsluta

Vid avslut ska alla medarbetare erbjudas avslutssamtal, i första hand med sin närmaste chef. Syftet är dels att ta tillvara medarbetarens kunskaper, erfarenheter och synpunkter, dels för att föra vidare medarbetarens kunskaper till den som tar vid men även att medarbetarna ska få med sig en positiv bild av sin anställningstid och genom det bli goda ambassadörer för Hägersten-Älvsjö's förskoleverksamhet.

Avdelningen för social omsorg

Uppgifter

Avdelningen för social omsorg ansvarar för ledning, styrning och utveckling av myndighetsutövning och utförarverksamhet inom verksamhetsområdena individ- och familjeomsorg, stöd och service för personer med funktionsnedsättning samt öppen fritidsverksamhet för barn och unga.

Uppdragen inom avdelningen för social omsorg innefattar:

- förebyggande arbete
- myndighetsutövning
- stöd- och serviceinsatser

Målgruppen är barn, ungdomar och vuxna upp till 65 år. Verksamheterna ska vara rättssäker, kunskapsbaserad och av god kvalitet.

Behov

Socialtjänstens verksamhet är bred och innefattar olika målgrupper. Befolkningsprognosen visar bland annat på att antalet ungdomar ökar i stadsdelsområdet under de kommande åren. Det förebyggande arbetet kommer således fortsatt vara viktigt för att alla barn och ungdomar ska ges förutsättningar till goda uppväxtvillkor och för att minska risken för att hamna i kriminalitet.

Omställningen till nya socialtjänstlagen med stärkt fokus på det förebyggande arbetet och att använda kunskapsbaserade arbetssätt kommer ställa krav på att kunna använda evidensbaserade metoder och arbetssätt, samt att skapa former för lärande arbetssätt och uppföljning inom samtliga målgrupper.

Efterfrågan på insatser för barn och vuxna med funktionsnedsättning ökar, vilket framförallt beror på nya diagnoser som omfattas av lagen om särskilt stöd för personer med funktionsnedsättning (LSS). För att kunna göra rättssäkra och likställda bedömningar ställer det krav på god juridisk kompetens och omvärldsbevakning hos biståndshandläggare.

Förvaltningen ser en ökad målgrupp av personer med beroendeproblematik som söker insatser och i allt större utsträckning varit samsjukliga i någon typ av psykisk ohälsa eller neuropsykiatrisk problematik. Förvaltningen bedömer att denna

utveckling kommer att fortgå även under de kommande åren. Efterfrågan på kompetens kring samverkan samt effektiva och kunskapsbaserade metoder för att ge ett varaktigt eget boende, arbete, samt bemötande av personer med psykisk ohälsa kommer att öka.

Sysselsättningsverksamheterna inom LSS ser en förändring i målgruppen där yngre deltagare som kommer ut i verksamheten efter gymnasiet har en högre digital kompetens och medvetenheten om sin funktionsnedsättning. Detta ställer större krav på flexibilitet hos verksamheter för att kunna erbjuda meningsfulla sysselsättningsaktiviteter för såväl yngre som äldre deltagare. Fortsatt kompetensutveckling kring kommunikation, pedagogik samt att möjliggöra delaktighet i samhället kommer att behövas.

Inom socialpsykiatri finns i dag också en åldrande målgrupp. Yngre som söker insatser inom socialpsykiatri har idag andra behov och önskemål jämfört med tidigare.

Staden verkar för att handläggning av rutinmässiga ärenden ska automatiseras. Detta kommer att innebära att handläggartid frigörs och i stället kommer att kunna riktas mot motivations- och förändringsarbetet, vilket kommer kräva kompetensutveckling i samtalsmetoder som syftar till att skapa motivation och förändring.

Den stora personalomsättningen som präglat socialtjänsten de senaste åren har börjat stanna av och behovet av att använda konsulter minskar. Fokus för avdelningen för social omsorg under kommande år kommer därför framförallt att behålla det utvecklingsarbete som gjorts med förbättrad introduktion samt att fokusera på insatser för att behålla och utveckla utbildade och erfarna medarbetare.

Utveckla och behålla

Avdelningen för social omsorg verkar för att all personal ska ha hög kompetens och på sin arbetsplats ges möjlighet att vidareutveckla sina färdigheter och kompetens. Detta sker bland annat genom utbildningar, nätverksträffar och kollegialt lärande, jobbroation och kollegial granskning. Arbetsmiljön ska vara tillitsbaserad där allas kunskaper och innovativa lösningar tas tillvara för ständig verksamhetsförbättring.

Inom den uppsökande och förebyggande verksamheten fortsätter satsningen på våldsförebyggande arbete genom metoderna MVP (mentorer i våldsprevention) och Agera tillsammans.

Stadens handlingsplan för att förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation kommer att vara fortsatt prioriterat, med särskilt fokus på att motverka hot och våld.

Validering till de nya titulaturerna inom LSS fortsätter. Avdelningens verksamheter säkerställer att de medarbetare som behöver komplettera utbildningar för att kunna uppnå kompetenskraven erbjuds detta.

Flera av avdelningens medarbetare inom LSS har utbildats och certifierats i pedagogiska ramverket. För att behålla kompetensen är det således viktigt att även alla nyanställda ges möjlighet att gå utbildningen.

Inom sociala barn- och ungdomsvården samt ekonomiskt bistånd har en framgångsrik rekrytering skett under de senaste åren med flera nyexaminerade handläggare. För att ges goda förutsättningar att komma in i yrkesrollen ställs krav på god och gedigen introduktion med ett nära mentorsskap.

För att leda arbetet finns behov att avdelningens chefer arbetar enligt stadens nya chefsprofil och erbjuder ett stödjande, coachande och närvarande ledarskap. Ledarskapet är ett prioriterat område stöd i ledarskapet erbjuds fortlöpande för att kunna passa behoven på avdelningen. Chefer erbjuds att gå stadens ledarskapsutbildning och får kontinuerlig arbetsledning samt ges utbildning i arbetsmiljöarbete.

Attrahera och rekrytera

Avdelningen för social omsorg ska verka för att fortsatt sprida bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta sker bland annat genom att ta emot praktikanter, VFU-studenter och sommarvikarier. Genom en god introduktion till yrkesrollen ökar möjligheten för att de som praktiserar eller vikarierar senare kan tänka sig att söka arbete hos oss. Avdelningen ska också i de forum och medier som finns sprida goda exempel på insatser som görs inom avdelningens verksamheter. Enheter uppmuntras att delta i stadens kvalitetsutmärkelse.

Avsluta

Avdelningen för social omsorg ska verka för att på bästa sätt ta tillvara medarbetares kunskaper, erfarenheter och synpunkter när de av olika anledningar väljer att avsluta sin anställning inom avdelningen. Avdelningen har tagit fram en egen avslutningsenkät

som ska verka som ett komplement till det avslutssamtal som medarbetare erbjuds att ha med sin chef. Erfarenheterna ska sedan tas tillvara i avdelningens fortsatta arbete med kompetensförsörjning.

Successionsplanering

Avdelningen har inom vissa verksamhetsområden en kommande generationsväxling som kommer medföra fler nya rekryteringar. Avdelningen behöver fortsätta stärka arbetet för att medarbetare som har eller kommer att ha lång erfarenhet inom sitt yrke väljer att stanna och utvecklas inom förvaltningens verksamheter.

Metodutveckling, uppföljning och effektiv administration inom enheterna kräver kompetenta stödfunktioner i form av biträdande enhetschefer, mentorer och administratörer med stort verksamhetskunnande.

Avdelningen för äldreomsorg

Uppgifter

Avdelningen för äldreomsorg ansvarar bland annat för:

- Ledning av äldreomsorgen och den kommunala hälso- och sjukvården för personer över 65 år.
- Biståndsbedömning.
- Särskilt boende för äldre samt hemtjänst och dagverksamhet.
- Förebyggande arbetet för äldre.

Äldres behov

Äldreomsorgen står inför stora utmaningar framöver utifrån den demografiska befolkningsutvecklingen med allt fler äldre och allt fler som vill bo kvar i sitt hem. De äldres mer komplexa behov kräver förändrade arbetssätt och breddad kompetens hos medarbetare inom såväl utförar- som beställarverksamheter.

Äldreomsorgen ska vara ledande i kompetens inom demenssjukdomar och geriatrik men även att medarbetarna har kompetens inom psykisk ohälsa, våld i nära relation och HBTQ-frågor, samt bemötande och stöd till anhöriga.

Utveckla

Äldreomsorgens målsättning är att all omvårdnadspersonal ska ha rätt kompetens för sitt uppdrag och att det ska finnas tydliga karriärvägar för medarbetarna.

Kunskap och flexibilitet behövs hos medarbetarna för att kunna möta de äldres individuella behov och önskemål. Satsningar görs för ökad kompetens och spetskompetens inom äldreomsorgens prioriterade kompetensområden; demenssjukdomar, geriatrik och språkkunskaper. Några exempel på satsningar som genomförs är: Webbutbildningar och föreläsningar för alla medarbetare om demens och psykisk ohälsa. Spetskompetens i demens för medarbetare inom äldreomsorgen genom Silviacertifiering. Biståndshandläggarna deltar också i riktade utbildningar för yrkesrollen som genomförs i äldreförvaltningens regi.

Ett stort utvecklingsarbete inom äldreomsorgen är att möta kompetenskraven för vårdbiträden och undersköterskor. En inventering görs och en identifierad åtgärd är att stärka chefer i att hålla medarbetarsamtal och använda Individuell utvecklingsplan. Medarbetare som behöver komplettera sin utbildning erbjuds kompletterande undersköterskeutbildning. Prioritet ligger på medarbetare inom hemtjänsten för att möta upp mot nya kravet att fast omsorgskontakt i hemtjänsten ska vara en undersköterska.

Medarbetarna erbjuds inom ramen för Äldreomsorgslyftet undersköterskeutbildning som finns i fem steg samt möjlighet att utbilda sig till specialistundersköterska. För HSL-personal erbjuds kompetensutveckling i geriatrik för att bli specialistsjuksköterska. Ett fortsatt utvecklingsområde är att öka och säkerställa medarbetarnas språkkunskaper i svenska. Att ha goda kunskaper i svenska språket säkerställer ett professionellt utövande av sin yrkesroll. Att även ta tillvara på andra språk för att uppfylla målsättningen att äldre ska få möjlighet till omsorg på sitt språk. Utbildningsinsatser görs inom ramen för kompetensutvecklingsstrategin där äldreomsorgen satsar på arbetsplatsförlagd utbildning. Äldreomsorgen arbetar vidare med att stärka kompetensen inom dokumentation, både inom SoL samt inom HSL, och att arbeta i olika system vilket innebär behov av kontinuerlig kompetensutveckling i hanteringen av dessa.

Behålla och rekrytera

Alla medarbetarna ges möjlighet till vidareutveckling för att kunna bygga vidare på sin grundkompetens. För att ta tillvara och lyfta medarbetarnas kompetens och utveckla omvårdnadsyrket utbildas ombud med särskild kompetens inom äldreomsorgens prioriterade områden. Det finns t.ex. demensombud, språkombud, palliativa ombud, måltidsombud/kostombud, hygienombud, anhörigombud och aktivitetsombud samt dokumentationsombud. Äldreomsorgens ombud erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling och inbjuds till nätverksträffar. Äldreomsorgen samarbetar bland annat med Palliativt kompetenscentrum (PKC) för utbildning av palliativa ombud och fortlöpande kompetensutveckling för vård i livets slut. Äldreomsorgen arbetar vidare med reflektionstid för omvårdnadspersonal för lärande och utvecklande i arbetet för äldre. Arbetet utifrån handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare fortgår. Den kommunala hemtjänsten har en specialiserad demensgrupp. Nästa steg är att profilera hemtjänsten för att möta äldre med psykisk ohälsa/och eller missbruk. Äldreomsorgens medarbetare ska erbjudas en bra arbetsmiljö, goda arbetsförhållanden och en bra arbetssituation. Medarbetarna ska få stöd och hjälp i sitt arbete samt delta i organiserad/schemalagd friskvård under arbetstid. Äldreomsorgens chefer och ledare har en viktig roll i arbetet för en god arbetsmiljö. Ledarskapet handlar om att vara närvarande, handlingskraftig och präglas av kommunikation, tillit, mod och förändringsledning. Arbetsmiljön gynnas av en öppen och tillåtande

kultur där medarbetares idéer och kunskaper tas tillvara för verksamhetsförbättringar. Som chef erbjuds stadsgemensamma utvecklingsinsatser för att utveckla och stödja ledarskapet. Personalförsörjningssituationen för sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter ger konsekvenser för verksamheten ur ett rekryteringsperspektiv, det är få sökande på utannonserade tjänster. Önskvärt för verksamheten och patientsäkerheten är att ha sökande med arbetslivserfarenhet inom äldreomsorg. Viktiga insatser är att stärka den legitimerade hälso- och sjukvårdspersonalen i sin yrkesroll, erbjuda spetskompetens, handledarutbildning och karriärmöjligheter. Introduktionsutbildning för nya sjuksköterskor erbjuds. Viss utmaning ses även vid rekrytering av omvårdnadspersonal med få sökande med utbildning på utannonserade tjänster.

Attrahera

Varumärket - att äldreomsorgen är en attraktiv arbetsgivare. Sprida en positiv bild av äldreomsorgen, att äldreomsorgen är ett framtidsyrke, en modern verksamhet och ett intressant och spännande yrke.

Äldreomsorgen har lång erfarenhet av att ta emot VFU-studenter i legitimationsyrken och biståndshandläggaryrket. Äldreomsorgen tar även emot andra elever och praktikanter i andra yrkesutbildningar samt anställer vikarier under semesterperioden.

Centralt är att lyfta fram och sprida information om äldreomsorgen t.ex. genom lokalpressen, föreningar och i kontakter med civilsamhället. "Visa upp sig", genom att delta på arbetsmässor, kvalitetsmässor och vid olika lokala arrangemang. Uppmuntra verksamheterna att delta i stadens kvalitetsutmärkelse.

Introduktion och avslut

Alla medarbetare som börjar sin anställning ska få en bra och samordnad introduktion på förvaltningsnivå, avdelningsnivå och enhetsnivå. Vid avslut ska alla medarbetare få ett bra avslutssamtal, i första hand med sin närmaste chef. Det är angeläget att medarbetarens kunskaper, erfarenheter och synpunkter tas tillvara. Dels för att föra vidare medarbetarens kunskaper till den som tar vid men även att medarbetarna ska få med sig en positiv bild av sin anställningstid och genom det kunna blir goda ambassadörer för äldreomsorgen.

Successionsplanering

Det finns ett antal nyckelfunktioner såsom enhetschefer, bitr. enhetschefer, sjuksköterskor arbetsterapeuter, sjukgymnaster/fysioterapeuter och biståndshandläggare som

äldreomsorgen särskilt vill lyfta fram. Bemanningstjänster och konsulter kan anlitas under kortare perioder men är ingen hållbar lösning. Verksamheten har därför för avsikt att arbeta mer långsiktigt med successionsplaneringen.

Stödfunktioner

Stödfunktionerna består av avdelningarna för Ekonomi och upphandling, Samhällsplanering och intern service, HR och kommunikation samt Nämndkansli.

Avdelningen Ekonomi och upphandling ansvarar för ekonomi, upphandling, intern kontroll, samordning av sociala system och lönekontroller.

Avdelning för Samhällsplanering och intern service ansvarar för lokalförsörjning, stadsmiljöfrågor, parkskötsel, miljö och klimatfrågor, näringslivsfrågor, informationssäkerhet, dataskydd, IT, telefoni, innovation, trygghetsfrågor, säkerhets- och preventionsfrågor, medborgarkontor samt kontorsservice.

Avdelningen för HR och kommunikation ger stöd till chefer inom bl.a. områdena arbetsrätt, rehabilitering, kompetensförsörjning, arbetsmiljö och lönebildning och inom området kommunikation ges stöd till chefer och verksamheter bl.a. genom att skapa förutsättningar och strukturer att kommunicera med verksamhetens målgrupper samt att bistå i planering, samordning, genomförande och uppföljning av kommunikationsinsatser.

Utveckla och behålla

Stötta organisationen i det fortsatta arbetet med kompetensutveckling för chefer.

Attrahera och rekrytera

Stötta organisationen i arbetet med heltid och tillsvidareanställning som norm.

Avsluta

Systematisera sammanställning av information i samband med avslut

Successionsplanering

Inga kommande pensionsavgångar.