

Bilaga

Strategisk Kompetensförsörjningsplan

Hägersten-Älvsjö
Stadsdelsförvaltning
2025-2027

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Strategisk kompetensförsörjning | 3 |
| Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning | 3 |
| <i>Stadsdelsförvaltningens organisation 2025</i> | <i>3</i> |
| 1. Förvaltningens gemensamma utmaningar | 4 |
| <i>Utveckla och behålla</i> | <i>4</i> |
| <i>Attrahera och rekrytera</i> | <i>5</i> |
| <i>Avsluta 5</i> | |
| 2. Chefsförsörjning | 5 |
| <i>Utveckla och behålla</i> | <i>5</i> |
| <i>Attrahera och rekrytera</i> | <i>6</i> |
| 3. Bakgrundsfakta och personalstatistik för Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning | 6 |
| <i>Totalt antal anställda per 2024-06.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Åldersstruktur 2024</i> | <i>6</i> |
| <i>Aktivt Medskapandeindex (AMI) 2024</i> | <i>6</i> |
| <i>Sjukfrånvaro</i> | <i>7</i> |
| <i>Heltid/Deltid</i> | <i>9</i> |
| <i>Personalomsättning per 2024-10</i> | <i>9</i> |
| <i>Indikator arbetade timmar</i> | <i>10</i> |
| <i>Rekryteringsstatistik 2024</i> | <i>10</i> |
| 3. Avdelningen för förskola..... | 11 |
| <i>Uppgifter</i> | <i>11</i> |
| <i>Nulägesbild och kompetensbehov</i> | <i>11</i> |
| <i>Framtida kompetensbehov.....</i> | <i>11</i> |
| <i>Utveckla och behålla</i> | <i>11</i> |
| <i>Attrahera och rekrytera</i> | <i>12</i> |
| <i>Avsluta.....</i> | <i>12</i> |
| 4. Avdelningen för individ- och familjeomsorg inklusive Ung fritid . | 12 |
| Uppgifter | 12 |
| <i>Nulägesbild och kompetensbehov</i> | <i>12</i> |
| <i>Framtida kompetensbehov.....</i> | <i>14</i> |
| <i>Utveckla och behålla</i> | <i>14</i> |
| <i>Attrahera och rekrytera</i> | <i>14</i> |

| | |
|--|-----------|
| Avsluta..... | 15 |
| 5. Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri | 15 |
| Uppgifter | 15 |
| Nulägesbild och kompetensbehov | 15 |
| Framtida kompetensbehov..... | 16 |
| Utveckla och behålla | 16 |
| Attrahera och rekrytera | 17 |
| Avsluta..... | 17 |
| 6. Avdelningen för äldreomsorg | 17 |
| Uppgifter | 17 |
| <i>Utveckla och behålla</i> | <i>19</i> |
| <i>Attrahera och rekrytera</i> | <i>20</i> |
| <i>Avsluta</i> | <i>21</i> |
| 7. Avdelningen för samhälle och service | 21 |
| Uppgifter | 21 |
| Utveckla och behålla | 21 |
| Attrahera och rekrytera | 22 |
| Avsluta..... | 22 |
| 8. Stödfunktioner..... | 23 |
| Uppgifter..... | 23 |
| Utveckla och behålla | 23 |
| Attrahera och rekrytera | 23 |
| Avsluta..... | 23 |

Strategisk kompetensförsörjning

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att kartlägga nuläget, identifiera och ge en samlad bild av Hägersten-Älvsjös framtida behov på 3-5 års sikt. Den utgör ett stöd i verksamheternas arbete med att årligen säkerställa att Hägersten-Älvsjö har rätt kompetens, på kort och på lång sikt, för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar samt att vara en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö.

Arbetet med kompetensförsörjningen är ständigt pågående för att säkerställa hög kvalitet i verksamheterna. Det arbetet fortsätter i och fördjupas på ett strukturerat vis baserat på stadens kompetensförsörjningsmodell Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta.

Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning

I stadsdelsområdet ingår 17 stadsdelar, Aspudden, Fruängen, Gröndal, Herrängen, Hägersten, Hägerstensåsen, Liseberg, Liljeholmen, Långbro, Långsjö, Midsommarkransen, Mälarhöjden, Solberga, Västberga, Västertorp, Älvsjö och Örby slott. Hägersten-Älvsjö är ett av stadens stadsutvecklingsområden med goda kommunikationer och närhet till vatten. Idag bor det ca 130 000 personer i stadsdelsområdet och 2040 väntas antalet nå 147 000 invånare. Det planeras och byggs nya bostäder, arbetsplatser och skolor.

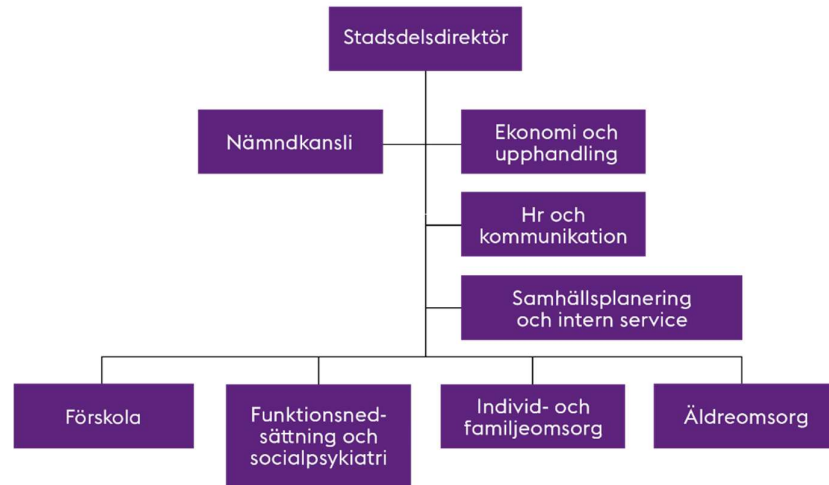
Stadsdelsförvaltningens organisation 2025

Hägersten-Älvsjös stadsdelsförvaltning leds av stadsdelsdirektör Lee Orberon och förvaltningens ledningsgrupp. Direktören, tillsammans med avdelningscheferna utgör förvaltningsledningen. Avdelningscheferna är direkt underställda stadsdelsdirektören och är ansvariga för verksamhet och budget inom respektive verksamhetsområde samt för uppföljning av dessa.

Under 2025 påbörjas implementering av en ny chefsstruktur utifrån Stockholm Stads riktlinjer som delvis kommer få påverkan på organisationsstrukturen under året.

Verksamheternas uppdrag är vitt skilda och behovet av kompetens skiljer sig i såväl bredd och djup som i volym. Det kortsiktiga behovet påverkas i högre grad av snabba förändringar i omvärlden. Att ha en förmåga att plocka upp signaler kring uppkomna behov av

anpassning och omställning är nödvändig för alla verksamheter i förvaltningen.



1. Förvaltningens gemensamma utmaningar

Förvaltningen ska arbeta strukturerat för att trygga kompetensförsörjningen, fortsätta utveckla medarbetare och chefer i sina uppdrag samt stärka arbetsgivarvarumärket både internt och externt. Gemensamma utmaningar som berör samtliga verksamheter har identifierats inom områdena:

Utveckla och behålla

Förvaltningens arbete med att utveckla och behålla kommer bli ske genom att:

- arbeta med utvecklande insatser för att sänka sjuktalen exempelvis genom tätare uppföljning på enhetsnivå och genom att arbeta med friskfaktorer
- stödja kompetensutveckling för att skapa förutsättningar för digitalisering och innovation
- genom insatser och uppföljning på enhetsnivå öka Aktivt medskapandeindex (AMI)
- en särskild satsning på Medarbetarskap har påbörjats för samtliga medarbetare och det arbetet står i fortsatt fokus kommande år. Material finns framtaget för att passa olika yrkeskategorier
- implementering av ny chefsstruktur i staden

- löneanalys görs varje år för att säkerställa att det finns möjlighet att genom lön behålla befintlig personal samt att attrahera ny arbetskraft

Attrahera och rekrytera

- öka kunskapen om kvalitetshöjande arbetssätt inom rekrytering utifrån stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess
- ta fram och synliggöra karriärvägar
- förstärka arbetet med att lyfta fram arbetsgivarvarumärket

Avsluta

- arbeta med att synliggöra rutiner i samband avslut av anställning
- analys av avgångsenkät

2. Chefsförsörjning

Förvaltningens chefer ska arbeta och leda enligt stadens chefsprofil vilket innebär ett stödjande, coachande och närvarande ledarskap. Ledarskapet handlar även om att vara kommunikativ och handlingskraftig och ska även präglas av tillit, mod och förändringsledning.

Chefer har en viktig roll i arbetet för en god arbetsmiljö. En miljö som gynnas av en öppen och tillåtande kultur där medarbetares idéer och kunskaper tas tillvara för verksamhetsförbättringar.

År 2025 kommer en ny chefsstruktur implementeras. I den nya strukturen planeras fler chefer ha ett större mandat. Det innebär att flera olika utvecklingsinsatser behöver genomföras för att stötta cheferna. En stor del handlar om ett ökat ekonomiskt ansvar, men även fler personer får ett tydligare personalansvar som kräver en högre kompetens inom ex områdena rekrytering, rehabilitering, arbetsmiljö och arbetsrätt.

För att effektivt hushålla med förvaltningens resurser krävs samordning mellan de olika avdelningarna.

Utveckla och behålla

- säkerställa kompetensen hos chefer genom fortsatt ledarskapsutveckling
- tydlig chefsintroduktion för nya chefer

- löpande utbildningar inom lagar, avtal, stadens processer och rutiner inom det administrativa området

Attrahera och rekrytera

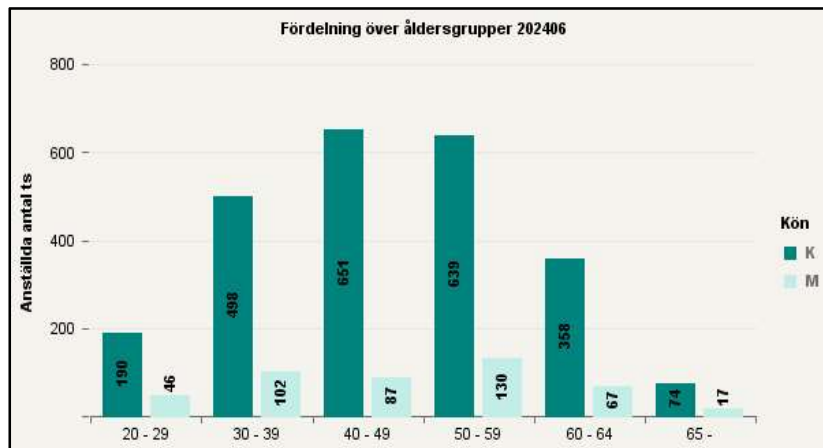
- öka kunskapen om kvalitetshöjande arbetssätt inom rekrytering utifrån stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess
- delta i Stadens program Framtida chef

3. Bakgrundsfakta och personalstatistik för Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning

Totalt antal anställda per 2024-06

| | 2023 | 2024 |
|--|-------------|-------------|
| Stödfunktioner | 83 | 62 |
| Samhällsplanering och stödfunktioner | | 44 |
| Individ- och familjeomsorg | 275 | 307 |
| Förskola | 1345 | 1309 |
| Äldreomsorg | 680 | 698 |
| Funktionsnedsättning och socialpsykiatri | 483 | 439 |
| Totalt | 2866 | 2859 |

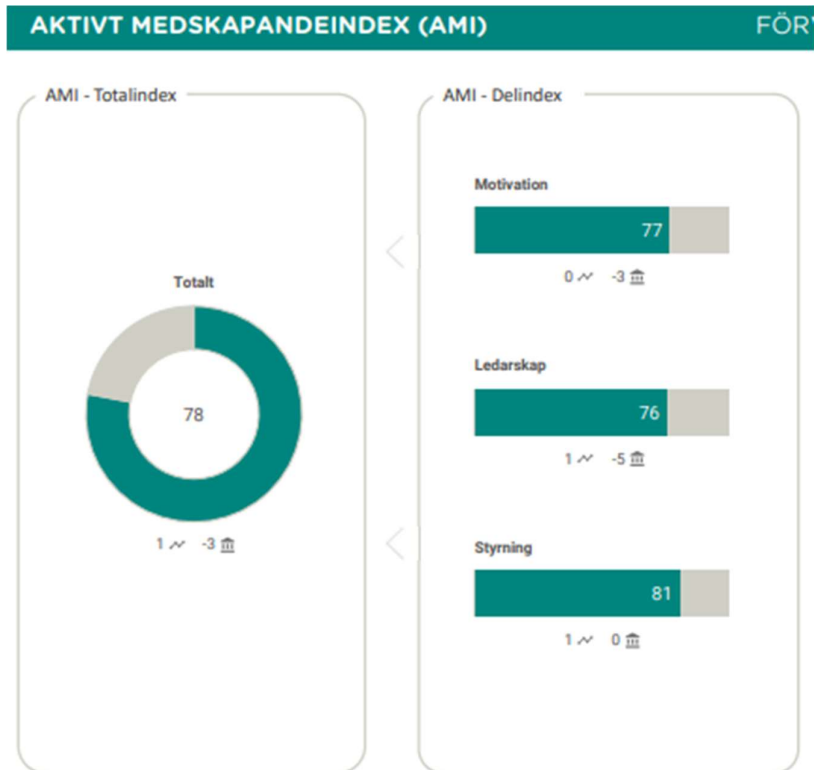
Åldersstruktur 2024



Källa beslutsstöd 2024-06

Aktivt Medskapandeindex (AMI) 2024

Stadsdelsförvaltningens AMI har ökat från 2023. Aktiviteter genomförs och följs upp på enhetsnivå.



Sjukfrånvaro

Målet för sjukfrånvaron 2024 är 8,5% för förvaltningen på en övergripande nivå. Kvinnor har över lag högre frånvaro än män.

På förvaltningen har frånvaron har sjunkit marginellt från föregående år. Frånvaron varierar kraftigt mellan avdelningar och enheter.

Aktiviteter genomförs och följs upp främst på enhets- och individnivå. Stöd från HR-konsulter och Företagshälsovården används för att stötta chefer och medarbetare vid sjukfrånvaro och rehabilitering samt med förebyggande åtgärder. Arbetet med Friskfaktorer fortsätter och har fått ökat fokus under året och fortsätter 2025.

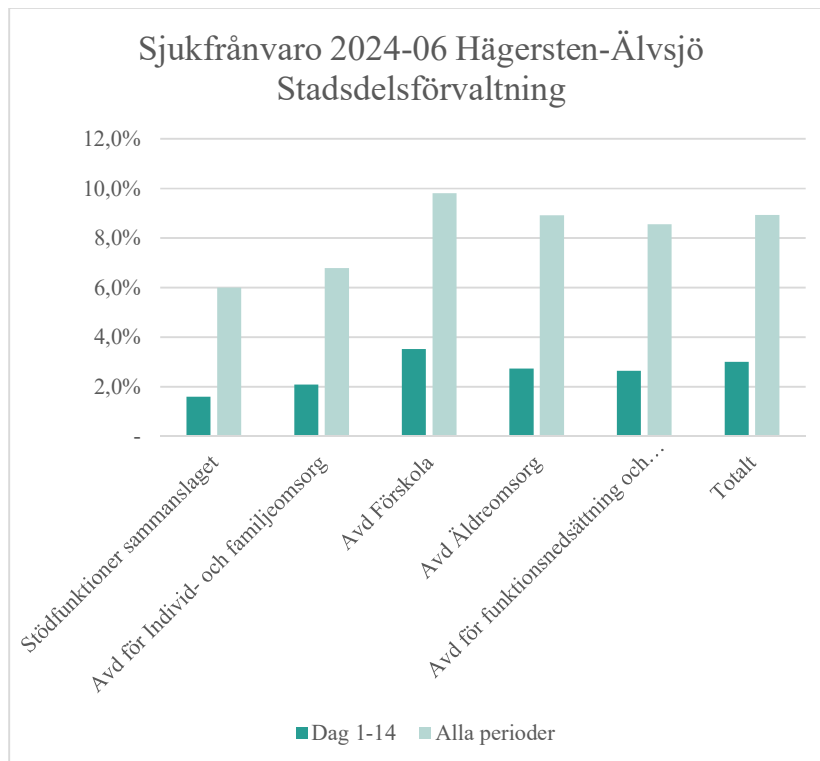
| Sjukfrånvaro Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning – ur Beslutsstöd 2024-06 | | | |
|--|------------------------|-------|--------|
| | R12 2023-07—2024-06 | | |
| Sjukperiod | K | M | Totalt |
| Dag1-14 | 3,1 % | 2,5 % | 3,0% |
| Totalt | 9,4 % | 6,5 % | 8,9 % |

Föregående år:

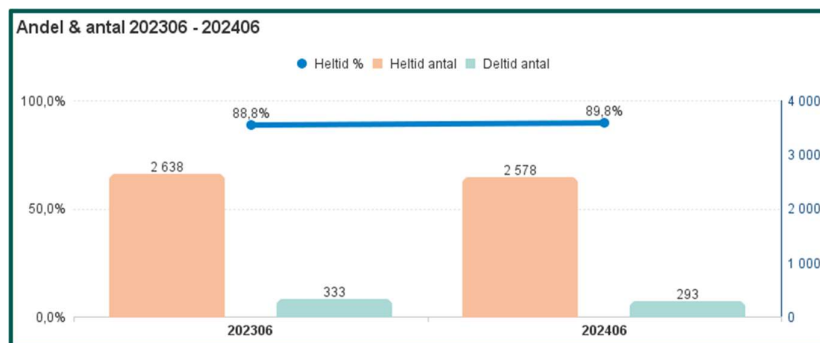
| Sjukfrånvaro Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning – ur Beslutsstöd 2023-06 | | | |
|--|------------------------|-------|--------|
| | R12 2022-07—2023-06 | | |
| Sjukperiod | K | M | Totalt |
| Dag1-14 | 3,4 % | 3,0 % | 3,3 % |
| Totalt | 9,5 % | 6,1 % | 9,0 % |

Uppdelning på avdelningsnivå:

| Sjukfrånvaro Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning Avdelningar– ur Beslutsstöd 2024-06 | | |
|--|----------|--------|
| | Dag 1-14 | Totalt |
| Stödfunktioner sammanslaget | 1,6 % | 6,0 % |
| Avd för Individ och familjeomsorg | 2,1 % | 6,8 % |
| Avd Förskola | 3,5 % | 9,8 % |
| Avd Äldreomsorg | 2,7 % | 8,9 % |
| Avd för funktionsnedsättning och socialpsykiatri | 2,6 % | 8,5 % |
| Totalt | 3,0 % | 8,9 % |



Heltid/Deltid



Stockholms Stad har heltid som norm. Förvaltningen kommer göra tätare och närmare analyser av på enhetsnivå kommande period.

Personalomsättning per 2024-10

Personalomsättningen är 2,48 % på helheten, jämfört med år 2023 då den var 3,63 %.

Personalomsättning per verksamhetsnivå beräknas enligt:

Det lägsta talet av avgångar eller rekryteringar av tillsvidareanställningar under året ställs mot det

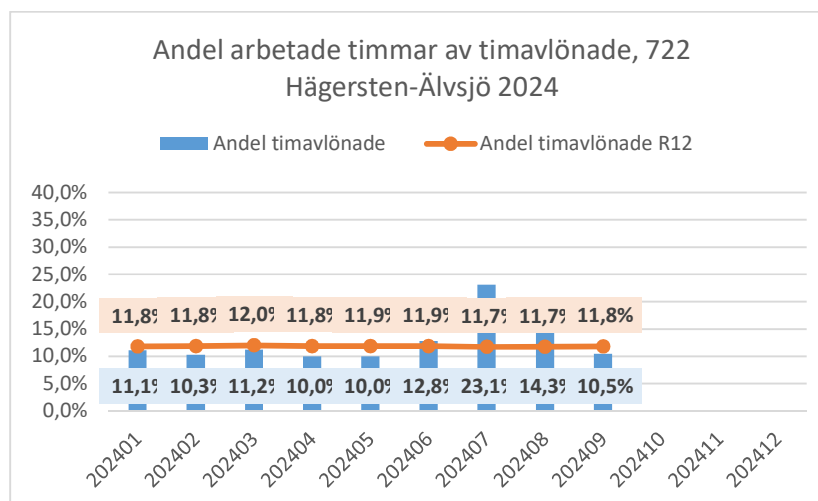
genomsnittliga antalet tillsvidareanställningar per verksamhetsnivå under året.

| | |
|----------------------------------|--------------|
| Snitt antal anställningar | 2 706 |
| Personalomsättning | 2,46% |

Källa Beslutsstöd 2024-11-11 Personalomsättning

Indikator arbetade timmar

Andelen timavlönade i förhållande till månadsavlönade har sjunkit och hållit en jämn nivå jämfört med 2023.



Källa: Statistik om arbetarna i staden Intranät september 2024

Rekryteringsstatistik 2024

| Vad | Hur många | Kommentar |
|------------------------------------|-----------|----------------------------------|
| Publicerade rekryteringar | 112 | |
| Totalt antal utannonserade platser | 250 | Flera annonser sökte 10 personer |
| Totalt antal anställda | 303 | |
| Totalt antal inkomna ansökningar | 10850 | |

Källa Jobba-i-stan perioden 2024-01—2024-10

Antalet publicerad rekryteringar och antalet utannonserade platser har nästan halverats jämfört med 2023, antalet inkomna ansökningar har minskat med ungefär en tredjedel jämfört med 2023, trots det anställdes 303 personer jämfört mot förra årets 341 personer.

3. 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.

Nulägesbild och kompetensbehov

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 tre åren och är ojämn över verksamhetsåret samt stadsdelsområdet. Enligt Sweco:s befolkningsprognos kommer behovet av förskoleplatser fortsätta minska sett på en 10 år period. Antalet inskrivna barn har en direkt påverkan på förskoleverksamhetens bemanningsbehov.

Framtida kompetensbehov

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.

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
- Erfarenhetsbaserad utbildning från barnskötare till förskollärare
- Kompetensutveckling för förskolekockar
- Ledarskapsutbildning för förskollärare och barnskötare

Enheten för barnhälsa erbjuder handledning för arbetet med barn i behov av särskilt stöd men även kontinuerlig kompetensutveckling för medarbetare och chefer inom området barnhälsa.

- Goda och svåra samtal mellan hem och skola, del 1 och 2
- Autism
- Att förstå och stödja utagerande barn i en grupp, del 1 och 2
- Tydliggörande pedagogik
- Språkutveckling och språkstimulering
- Stadsdelens språkprogram
- TAKK
- Fördjupning av TAKK

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-Älvsjös förskoleverksamhet. Vi ser att rutinerna för detta behöver ses över och göras likvärdiga över avdelningen.

4. Avdelningen för individ- och familjeomsorg inklusive Ung fritid

Uppgifter

Avdelningen för individ- och familjeomsorg ansvarar för ledning, styrning och utveckling av myndighetsutövning och utförarverksamhet för barn, vuxna och familjer. Uppdragen inom avdelningen omfattar förebyggande arbete, myndighetsutövning, familjerätt samt stöd- och serviceinsatser till familjer och vuxna med beroende. Målgruppen är barn, ungdomar och vuxna upp till 65 år. Verksamheterna ska vara rättssäker, kunskapsbaserad och av god kvalitet.

Nulägesbild och kompetensbehov

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.

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.

Antalet ärenden som inleds rörande oro för barn och ungdomar fortsätter öka under kommande år. För att ledning och socialsekreterare som utövar myndighetsutövning inom målgruppen ges rätt förutsättningar för att kunna bidra till en rättssäker handläggning, har förvaltningen initierat en verksamhetsförändring som syftar till att stärka det nära och tillgängliga stödet i det dagliga arbetet. Förändringen i organisationsstrukturen innebär att befattningen biträdande enhetschef inte längre kommer att finnas och att antalet enhetschefer utökas. För att stärka det nära stödet i ärenden tillsätts flertalet gruppleddare. Befattningen områdeschef har tillkommit i strukturen och områdeschef kommer att ansvara för det strategiska utvecklingsarbetet tillsammans med enhetscheferna. Ett arbete för att stärka funktionerna i sina nya roller behöver göras under kommande år.

God och nära vård är en omställning som sker i hela landet inom hälso- och sjukvården och kommunerna. Målet är att den enskilde ska få en god, sömlös och personcentrerad vård och omsorg, samt att befolkningens hälsa ska förbättras. Nyckelord för omställningen är personcentrerad vård och omsorg, hälsofrämjande och förebyggande insatser, samordnad och jämlik tillgång till vård och omsorg, samt kostnadseffektivitet. Viktiga redskap för detta är arbetet med SIP – samordnad individuell plan, att förebygga suicid vid psykisk ohälsa och utveckling av digitalisering. Den enskilde som berörs kan vara barn, vuxen eller äldre och tillhöra alla målgrupper. Kompetenshöjande insatser i form av utbildning i SUP och förebyggande av suicid ska prioriteras.

Framtida kompetensbehov

Den stora personalomsättningen som präglat socialtjänsten under många år har till viss del stannat av, samtidigt som verksamheterna vittnar om svårigheter med att rekrytera nya socialsekreterare med erfarenhet. Fokus för avdelningen 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.

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

Utveckla och behålla

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

Stadens handlingsplan för att förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetssituation kommer att vara fortsatt prioriterat.

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.

Attrahera och rekrytera

Avdelningen för individ- och familjeomsorg 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 uppmantras att delta i stadens kvalitetsutmärkelse.

Avsluta

Avdelningen för individ- och familjeomsorg 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.

5. Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri

Uppgifter

Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri ansvarar för ledning, styrning och utveckling av myndighetsutövning och utförarverksamhet inom verksamhetsområdet stöd och service för personer med funktionsnedsättning. Målgruppen är barn, ungdomar och vuxna med intellektuell och/eller fysisk funktionsnedsättning upp till 65 år. Målet för avdelningen är att ge ett sammanhållet stöd till rätt personer i rätt tid och möjlighet för personer inom våra verksamheter att utveckla sina egna resurser och nå sina mål för att kunna leva ett så självständigt liv som möjligt.

Nulägesbild och kompetensbehov

Efterfrågan på insatser för barn och vuxna med funktionsnedsättning bedöms fortsätta öka de kommande åren. Analysen grundar sig i en ökad inflyttning till stadsdelområdet samt nya diagnoser som omfattas av lagen om särskilt stöd för personer med funktionsnedsättning enligt LSS.

Den psykiska hälsan tenderar att ha blivit sämre bland framförallt unga med funktionsnedsättning. Det blir således viktigt att samtidiga och samordnade insatser mellan socialtjänst och hälso- och sjukvård fungerar väl. Efterfrågan på samverkan samt effektiva och kunskapsbaserade metoder för att ge ett varaktigt eget boende, arbete, samt bemötande av personer med psykisk ohälsa kommer att öka. Utbildningsinsatser för att öka kunskapen om suicid och psykisk ohälsa behöver prioriteras.

Personer med funktionsnedsättning är en målgrupp som på flera sätt behöver livslångt stöd och ofta har flera behov. Personalen behöver således ha en god kännedom om olika funktionsnedsättningar och

dess konsekvenser. För att möjliggöra för målgruppen att kunna ha inflytande över sin insats och samtidigt kunna vara delaktig i samhället behöver fortsatt satsning på att stärka personalens kompetens i olika kommunikationsstöd.

Andelen äldre med intellektuella funktionsnedsättningar växer, vilket också ökar behovet av ny kunskap och samverkan kring insatser för äldre. Digitala verktyg och teknik kommer att bli en nödvändig del för att säkerställa en god vård och omsorg.

Framtida kompetensbehov

De kategorier medarbetare som bedöms nödvändiga för att bemöta framtida behov av kompetens är biståndshandläggare, stödpedagoger, stödassistenter, arbetsinstruktörer, personliga assistenter samt chefer för nämnda kategorier. För att kunna göra rättssäkra och likställda bedömningar ställer det krav på god juridisk kompetens och löpande omvärldsbevakning hos biståndshandläggare.

Avdelningen har en låg personalomsättning. Under en sjuårsperiod väntas ungefär 20 procent av medarbetarna att gå i pension. Rekryteringsbehovet bedöms således finnas framförallt inom titlarna stödbiträden, stödassistenter, arbetskonsulenter och boendestödjare. 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.

Utveckla och behålla

Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri verkar för att alla medarbetare ska ha hög kompetens och att de på sin arbetsplats ges möjlighet att vidareutveckla sina färdigheter och kompetens. Detta sker bland annat genom utbildningar, nätverksträffar och kollegialt lärande.

Stadens handlingsplan för att förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetsituation kommer att vara fortsatt prioriterat.

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. Avdelningen kommer också att

undersöka möjligheten för att erbjuda platser till personliga assistenter.

Flera av avdelningens medarbetare inom LSS har utbildats och certifierats i pedagogiska ramverket. Pedagogiska ramverket är en utbildning som ger alla medarbetare en grundkompetens och fördjupad kunskap gällande olika typer av funktionsnedsättningar, kartläggning, tydliggörande pedagogik och lågaffektivt bemötande. För att behålla kompetensen är det således viktigt att även alla nyanställda ges möjlighet att gå utbildningen. Under kommande år kommer ett flertal verksamheter att genomgå omcertifiering för att säkerställa att kunskapen är aktuell.

Attrahera och rekrytera

Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri 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. Enheterna uppmuntras att delta i stadens kvalitetsutmärkelse.

Avsluta

Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri 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. En förvaltningsövergripande avslutningsenkät används och 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.

6. 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
- Förebyggande arbetet för äldre
- Biståndsbedömning för personer över 65 år
- Hemtjänst, dagverksamhet samt särskilt boende för äldre

Nulägesanalys och kompetensbehov

Äldreomsorgen står inför utmaningar kopplade till den demografiska utvecklingen, där en växande andel äldre kombineras med en minskad andel personer i arbetsför ålder. I Hägersten-Älvsjö förväntas antalet äldre öka de kommande åren, särskilt inom gruppen 80 år och äldre, som är den åldersgrupp med störst behov av omsorg och stöd.

Allt fler äldre vill bo kvar hemma så länge som möjligt vilket ökar behovet av hemtjänst, samtidig som förväntningarna på kvaliteten i omsorgen ökar från den äldre. De äldre idag är även mer vana vid teknik och förväntar sig digitala lösningar som en del i omsorgen. Antalet platser på vård- och omsorgsboende kommer öka för att möta behoven hos de allra mest vårdkrävande. Den äldres omsorgsbehov är mångfacetterade och individuella och för att möta detta behov krävs en kombination av individanpassade insatser, tvärprofessionellt samarbete samt resurser och kompetens.

Utbildning och vidareutbildning av personal blir avgörande för att möta nya och mer komplexa behov samt förväntningar.

Äldreomsorgen står inför betydande utmaningar kopplade till rekrytering och kompetensförsörjning. Det råder brist på omvårdnadspersonal med undersköterskeutbildning och tillräckliga språkkunskaper i svenska. Dessutom innebär en konkurrenskraftig arbetsmarknad för legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal att det är svårt att både rekrytera och behålla denna kategori av medarbetare inom äldreomsorgen. Införandet av kompetensstegar är en satsning som skapar förutsättningar för att stärka kompetensen, öka personalens yrkesutveckling och förbättra arbetsvillkoren. På så sätt kan vi säkerställa en vård och omsorg av hög kvalitet som motsvarar behoven hos äldre.

Att behålla personal kräver en kombination av bättre arbetsvillkor, en god arbetsmiljö och möjligheter till karriärsutveckling. Genom en hållbar och attraktiv arbetsplats kan personalomsättningen minska samt säkra kompetensen inom äldreomsorgen. För att säkerställa en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning krävs en kombination av bra arbetsvillkor, en god arbetsmiljö och möjligheter till karriärsutveckling. Arbetet med trygga anställningsvillkor, kontinuerlig kompetensutveckling och tydliga karriärvägar bidrar det till en hållbar och attraktiv arbetsplats.

Äldreomsorgen har en ledande position inom kompetensområden som demenssjukdomar och geriatrik. Samtidigt finns ett fortsatt och betydande behov av att stärka medarbetarnas kompetens inom områden som psykisk ohälsa, våld i nära relationer, HBTQI-frågor samt bemötande och stöd till anhöriga. För att möta de komplexa och skiftande behov som målgrupperna har, är det avgörande att

satsningar på kompetensutveckling inom dessa områden fortsätter att prioriteras.

Framtida kompetensbehov

Äldreomsorgen har ett stort och växande behov av legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal, inklusive specialistutbildade sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter, samt omvårdnadspersonal med gymnasial vård- och omsorgsutbildning. Bristen på dessa yrkesgrupper är en av de mest påtagliga utmaningarna för verksamheten. Införandet av skyddad yrkestitel för undersköterskor och kravet på goda kunskaper i svenska språket väntas dessutom ytterligare försvåra rekryteringen framöver. Samtidigt ökar användningen av välfärdsteknik, vilket innebär att digital kompetens blir allt viktigare för medarbetarna. Det finns ett tydligt behov av att utveckla kunskaperna inom detta område. Till detta kommer en hög medelålder bland omvårdnadspersonalen, vilket innebär att många pensionsavgångar förväntas inom en snar framtid. Detta ställer krav på en långsiktig strategi för att säkra kompetensförsörjningen och bibehålla kvaliteten inom omsorgen. På chefsnivå står äldreomsorgen inför utmaningar kopplade till kommande pensionsavgångar. I samband med stadens nya chefstruktur har avdelningen påbörjat implementeringen av strukturen och arbetet med att säkerställa en hållbar chefsförsörjning och ledarskapsutveckling.

Utveckla och behålla

Ett prioriterat utvecklingsarbete inom äldreomsorgen är att möta de gällande kompetenskraven för vårdbiträden och undersköterskor. För att säkerställa detta har en kartläggning av medarbetarnas utbildningsnivå genomförts. De medarbetare som behöver komplettera sin utbildning erbjuds möjligheten att studera för att uppnå de 1 500 poäng som krävs för att få den skyddade yrkestiteln undersköterska. Detta görs genom att äldreomsorgen deltar i en treårig satsning med stöd från Europeiska Socialfonden (ESF), där medarbetare erbjuds att studera i olika yrkes- och språkutbildningsmoduler. Utöver detta erbjuds medarbetare att utbilda sig till undersköterskor genom äldreomsorgslyftet. Spåksatsningar görs även genom verksamhetsförlagd utbildning, där språklärare kommer till verksamheten en gång i veckan. För att möta de äldres individuella behov och önskemål krävs kunskap och flexibilitet, vilket adresseras genom fortlöpande kompetensutveckling och spetskompetenssatsningar inom områden som demenssjukdomar, geriatrik och språkkunskaper. Specialisering inom demensvård förstärks genom Silviacertifiering och Stjärnmärkt demensutbildning. Dessutom ser äldreomsorgen ett fortsatt behov av att utveckla geriatriska kunskaper hos både

omvårdnadspersonal och legitimerad personal. Biståndshandläggare deltar i riktade utbildningar inom yrkesrollen som anordnas av äldreförvaltningen.

Den medicinska kompetensen bland personalen stärks kontinuerligt för att säkerställa en patientsäker och kvalitativ vård för äldre.

Internutbildningar riktar sig till både omvårdnads- och hälso- och sjukvårdspersonal med fokus på klinisk bedömning och användning av rapporteringsverktyget SBAR. Äldreomsorgen fortsätter att satsa på att förbättra dokumentationskompetensen inom både socialtjänstlagen (SoL) och hälso- och sjukvårdslagen (HSL).

Alla medarbetare erbjuds kompetensutveckling för att vidareutveckla sin grundkompetens. Vid medarbetarsamtalen upprättas individuella kompetensutvecklingsplaner som följs upp årligen. För att stärka yrkesrollen och utveckla omvårdnadsyrket utbildas ombud med särskild kompetens inom prioriterade områden. Äldreomsorgen fortsätter att arbeta med reflektionstid för omvårdnadspersonal, vilket skapar utrymme för lärande och utveckling i det dagliga arbetet. Satsningar riktas även mot legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal genom utbildningar inom spetskompetens, handledarskap och karriärutveckling, för att stärka dem i deras yrkesroller och bidra till en hållbar kompetensförsörjning.

Attrahera och rekrytera

Att stärka äldreomsorgens varumärke som en attraktiv arbetsgivare handlar om att sprida en positiv och inspirerande bild av verksamheten. Äldreomsorgen framhålls som ett framtidsyrke, en modern och innovativ verksamhet samt ett intressant och givande karriärval. Äldreomsorgen har lång erfarenhet av att välkomna VFU-studenter inom legitimationsyrken och från socionomutbildningen. Verksamheten tar även emot elever och praktikanter från andra yrkesutbildningar och anställer vikarier under semesterperioderna för att erbjuda arbetslivserfarenhet och locka potentiella framtida medarbetare.

För att ge nya medarbetare en god start erbjuds en strukturerad och samordnad introduktion på förvaltnings-, avdelnings- och enhetsnivå. En viktig del av introduktionen är att tilldela varje ny medarbetare en handledare eller mentor som kan stödja och vägleda under den första tiden. Handledaren eller mentorn fungerar som ett praktiskt och pedagogiskt stöd, hjälper medarbetaren att förstå verksamhetens rutiner, mål och värderingar samt skapar ett tryggt utrymme för frågor och reflektion. Detta skapar en positiv upplevelse från första dagen och lägger grunden för engagemang och trivsel i arbetsrollen.

Ett viktigt sätt att attrahera framtida medarbetare till äldreomsorgen är att ta emot feriearbetande ungdomar, vilket ger dem en inblick i yrket och väcker intresse för vård- och omsorgsycket. Verksamheterna uppmuntras till att delta i stadens kvalitetsutmärkelse, vilket bidrar till att lyfta fram och synliggöra verksamhetens framgångar och innovationskraft.

Avsluta

Vid avslut av anställning ska alla medarbetare erbjudas ett avslutssamtal, helst med sin närmaste chef. Det är av stor vikt att medarbetarens kunskaper, erfarenheter och synpunkter tas tillvara. Detta både för att överlämna värdefull kompetens till den som tar över, och för att säkerställa att medarbetaren lämnar med en positiv bild av sin tid inom äldreomsorgen. Genom att ge medarbetaren ett bra avslut kan vi också skapa goda ambassadörer för verksamheten, som bär med sig en positiv erfarenhet och stärker varumärket för framtida medarbetare.

7. Avdelningen för samhälle och service

Uppgifter

Avdelningen för samhälle och service ansvarar för stadsmiljöfrågor, trygghet, säkerhet, näringsliv, kultur, civilsamhälle, samhällsplaneringsfrågor, miljö- och klimatfrågor samt lokalfrågor och IT/telefoni och kontorsservice på Telefonvägen 30. Avdelningen ansvarar också för feriejobb, handläggning av färdtjänstansökningar, samhällsvägledning, anhörigstöd vuxen, samordning av föräldrastödsutbildningar, budget- och skuldrådgivning samt konsumentvägledning och förvaltningens medborgarkontor. Under 2025 ska nämnden ta över stadsmiljö i egen regi vilket kommer ställa krav på kompetensförsörjningen under den kommande treårsperioden. Flertalet stadsdelsförvaltningar har samma uppdrag under 2025 och 2026. Det är brist på kompetenta arbetsledare och parkarbetare och när flera stadsdelsförvaltningar ska rekrytera samma funktioner vid samma tidpunkt vilket kommer innebära konkurrens om arbetskraften.

Utveckla och behålla

Flera av specialistrollerna på avdelningen är mycket svåra att rekrytera, exempelvis informationssäkerhetssamordnare, it-samordnare och lokalstrateg. För att utveckla och behålla medarbetarna på avdelningen behöver strategisk kompetensutveckling inom dagvattenhantering och klimatanpassningsåtgärder. Det gäller såväl personal inom stadsmiljö som miljö- och klimatsamordnaren samt

säkerhetssamordnaren. Enheten för medborgarservice behöver vidareutveckla arbetet med konsumentvägledning och anhörigstöd med fokus mot kriminalitet. Studiebesök och utbyten med andra förvaltningar eller kommuner är av stor vikt för att behålla och utveckla personalen, liksom möjligheten att prova andra arbetsuppgifter. Även deltagande i stadens utvecklingsprogram uppmuntras. Inom IT kommer en vakans att uppstå till sommaren 2025 och en ny it-samordnare behöver rekryteras. Gällande stadsmiljö i egen regi behöver flera utbildningsinsatser genomföras för att kunna behålla och utveckla arbetsledare och parkarbetare. Vilka insatser som behöver göras beror på kompetensen på de som rekryteras, men exempel på utbildningar som kan bli aktuella är:

- Röjsågsutbildning
- Motorsågsutbildning
- Naturvårdsutbildning
- Utbildning i biologisk mångfald
- Arbeta på väg
- Trafikanordningskurs

Flera av utbildningarna och andra insatser kommer att anordnas intern och hållas av medarbetare på förvaltningen eller andra förvaltningar. Andra kommer att köpas in av externa utbildare. Nya och befintliga medarbetare kommer också behöva utbildning i agresso, point survey och andra system relaterade till det löpande arbetet.

Attrahera och rekrytera

Avdelningen får många frågor om att ta emot praktikanter och tar ofta emot, när det finns utrymme. Det rör sig främst om personer som studerar till samhällsvägledare och landskapsingenjörer samt andra yrken inom grönyteskötsel. Enheten för medborgarservice tar emot feriejobbare och stockholmsjobbare. Rekrytering sker med hjälp av serviceförvaltningen och genomförs alltid kompetensbaserat. Avdelningen och enheterna har egna introduktioner för nyanställda vid sidan av förvaltningens och stadens övergripande introduktioner. Introduktionerna är anpassade till respektive verksamhet.

Avsluta

När en medarbetare väljer att avsluta sin anställning hålls ett avslutningssamtal med närmaste chef för att dokumentera eventuella missnöjen med arbetsplatsen och ge plats för en öppen diskussion och dialog. Avdelningen använder även de förvaltningsövergripande checklistorna och rutinerna för avslut. Alla medarbetare erbjuds en avtackning av arbetsgivaren.

8. Stödfunktioner

Uppgifter

Stödfunktionerna består av avdelningarna för Ekonomi och upphandling, hr och kommunikation samt Nämndkansli.

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

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.

Avdelningen för Nämndkansli ansvarar bland annat för nämnden, sociala delegationen, registratur och arkivfrågor samt övergripande strategiska frågor som kvalitet, styrning och samordning av verksamhetsplaner samt internkontroll. Här finns också nämndens medicinskt ansvariga sjuksköterska (MAS).

Utveckla och behålla

Stötta organisationen i det fortsatta arbetet med kompetensutveckling för chefer framförallt i och med implementeringen av den nya chefsstrukturen.

Stötta organisationen i arbetet med att sänka sjuktal och höja AMI (aktivt medskapandeindex).

Stötta organisationen i bemanningsplanering och verksamhetsförändringsarbete

Strukturera arbetet med utbildningsplattformen för att underlätta för hela organisationen att utvecklas via digitala lösningar.

Stötta organisationen i arbetet med att systematisera arbetsmiljöarbetet.

Attrahera och rekrytera

Stötta organisationen i arbetet med heltid och tillsvidareanställning som norm.

Arbeta mer kommunikativt både internt och externt på flera sätt för att synas och stärka arbetsgivarvarumärket

Avsluta

För att ytterligare stärka arbetsgivarvarumärket, utveckla rutinen när medarbetare slutar vad gäller att fånga upp tankar och synpunkter från tiden som anställd på stadsdelsförvaltningen och i staden. Projektet för

att förenkla administrationen för chefer i samband med att medarbetare avslutar sin anställning fortsätter.