

Kompetensförsörjningsplan

Utgångspunkten för all kompetensutveckling inom förvaltningen ska vara verksamhetens behov som den konkretiseras i den treåriga strategiplanen (*"Underlag för budget"*) och enheternas verksamhetsplanering.

Kompetensutveckling av personalen är ett viktigt medel i utvecklingen av organisationen.

På så sätt kan kompetensutveckling bidra till att verksamhetens målsättningar på kort och lång sikt uppfyllas och därmed kan en långsiktig kompetensförsörjning säkerställas.

- Ur ett verksamhetsperspektiv är det viktigt att all personal ska få möjlighet till kompetensutveckling.
- Individernas behov och önskemål om kompetensutveckling ska tillgodoses i så stor utsträckning som möjligt när dessa sammanfaller med verksamhetens krav och behov. Chefens uppgift är att tydliggöra verksamhetskraven och att uppmuntra medarbetarna att själva komma med förslag till egen utveckling som ligger i linje med kraven.
- Satsningarna på kompetensutveckling bör ske selektivt men kan även vara generella. Generella insatser som kan kopplas samman med verksamhetskraven kan förekomma men ska då ske på områden där behoven är uppenbara och där positiva effekter lätt kan påvisas. Exempel på detta kan vara ledarutvecklingsprogram, arbetsmiljö- och miljöutbildningar och befattningsrelaterade utbildningar samt metoder som används genomgående i verksamheterna.
- Särskilt fokus i planeringen av kompetensförsörjningen kan behöva läggas på yrkesgrupper som är svårrekryterade, t ex socialsekreterare, biståndshandläggare, förskollärare etc.

Social omsorg

Under de två kommande åren kommer 5 socialsekreterare, en biståndshandläggare och 9 vårdare att uppnå pensionsålder och dessa kommer att behöva ersättas med nyrekryteringar.

Rörligheten på arbetsmarknaden för socialsekreterare och biståndsbedömare är stor. Det är svårt att rekrytera socialsekreterare och biståndshandläggare med yrkeserfarenhet och det finns ett stort behov av att tillhandahålla god introduktion och introduktionsutbildning. För att kunna behålla och utveckla kvaliteten i myndighetsutövningen krävs även satsningar på vidareutbildningar. Arbete med detta pågår inom ramen för implementering av handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för biståndshandläggare och socialsekreterare.

Det nya uppdraget för spelberoende kan innebära behov av kompetensutveckling för socialsekreterare och behandlare inom missbruksvården.

Konkurrensen om erfarna socialsekreterare är hård då bl.a. konsultbranschen lockar med högre löner som är svåra att matcha för så väl anställda socialsekreterare som vid nyrekrytering. Förvaltningen kommer att nyttja möjligheten att ansöka om extra medel för löneökningar till erfarna socialsekreterare och biståndshandläggare men ser ett problem med detta om denna lönesatsning inte kommer att fortgå under kommande år. Det kan vara svårt att fortsatt täcka ökade lönekostnader inom ordinarie budgetramar.

Utifrån personalomsättning, pensionsavgångar och öppnandet av en ny gruppbostad finns det behov av att rekrytera vårdare och även för denna yrkesgrupp är det svårt att rekrytera personer med

utbildning eller tidigare erfarenhet. Det krävs insatser med introduktion och internutbildning för att kunna bibehålla och utveckla kvaliteten i verksamheten.

Mottagande av praktikanter från socionomprogrammen och vård- och omsorgsprogrammen är strategiskt viktigt för att kunna göra bra rekryteringar i framtiden.

Sannolikt uppkommer övertalighet avseende personliga assistenter.

Inom avdelningen finns nyanställda enhetschefer och biträdande enhetschefer med behov av introduktion både vad gäller ledarskap och inom personal- och ekonomiadministration.

Förskola

Långsiktig och målmedveten kompetenssatsning

Hägersten-Liljeholmen är den stadsdel som har en av de största kommunala förskoleverksamheterna i Stockholm, räknat utifrån hur många inskrivna barn och anställd personal som finns. Stadsdelen fortsätter att öka och behovet av förskolor och utbildad personal kvarstår. Det råder brist på förskollärare och konkurrensen på kompetent personal är stor i hela Stockholmsregionen.

Nämnden arbetar målmedvetet med en långsiktig strategi för kompetensutveckling. Den riktar sig brett till samtlig personal, för att erbjuda stimulerande arbetsmiljö och vara en attraktiv arbetsplats. En hög kompetens bland medarbetarna är också garant för god kvalitet i verksamheten.

Studenter erbjuds praktik med utbildade handledare. En del av förskollärarytbildningen är verksamhetsförlagd undervisning och praktik. Det är av vikt att redan under utbildningen få studenter intresserade av stadsdelens verksamheter. Våra förskolor tar idag emot ett stort antal studenter men har beredskap för att ta emot än fler. Stadsdelsnämnden har nyligen utbildat ca 55 handledare om 7,5 HP i samarbete med Stockholms universitet (SU).

Handledare som kan ge förskollärestudenter en intressant och lärorik praktik samtidigt som de håller sig uppdaterade i aktuella frågor och nya rön inom forskning och utbildning. De bidrar samtidigt till att sprida kunskaper inom förskolan.

Aktiva studenter som gör praktik inom stadsdelens förskolor

Studenters närvaro ger också möjlighet till mer reflektion och kollegialt lärande inom förskolan. För närvarande finns det drygt ett 100-tal studenter som har sin verksamhetsförlagda undervisning (praktik) på stadsdelens förskolor. Kontinuerligt tillkommer några nya studenter samtidigt som andra avslutar sina studier.

Övningsförskola

Stadsdelsnämnden har fått förmånen att utveckla en så kallad "Övningsförskola" där ett stort antal studenter finns på samma förskolor, även detta i samarbete med SU. Koncentrationen av studenter på några förskolor bidrar till förhöjd kvalitet på flera sätt. De mottagande förskolorna får en vitaliserad pedagogisk diskussion och innehåll i verksamheten. Deras erfarenheter kan genom nätverk och seminarier spridas i sin tur inom förskolan och till andra förskolor.

Collegieutbildning för barnskötare

Ett samarbete är inlett med Midsommarkransens gymnasium kring ny gymnasieutbildning/ Collegieutbildning för barnskötare. Utbildningen planeras starta hösten 2018. Även här är tanken att kunna erbjuda rikliga tillfällen till praktik för eleverna inom stadsdelen.

Barnskötare studerar till förskollärare

Genom stadens försorg har barnskötare erbjudits möjlighet att fortbilda sig till förskollärare på arbetstid en dag per vecka. Förskolorna har fått ersättning för att kunna anställa vikarier då personal vistas på skola. Hägersten-Liljeholmen har ca 35-tal medarbetare som studerar på detta sätt till förskollärare.

Fortbildning på arbetstid för barnskötare - ansökan till kompetensfond

Stadsdelsnämnden har sökt och fått medel från fonden "Kompetensutvecklingsatsningen", för att erbjuda medarbetare en grundutbildning till barnskötare. Midsommarkransens gymnasium har redan idag grundutbildning för barnskötare. Ett fåtal platser per år har erbjudits stadsdelens medarbetare, vilket är alldeles otillräckligt. Därför har förvaltningen köpt en kurs med 30 platser för stadsdelens medarbetare så att utbildade barnskötare får en grundutbildning. Utbildningen startade hösten 2017 och fortsätter under våren 2018. För att erbjuda likvärdig kvalitet är det av stor vikt att barnskötarna har god kompetens.

Ytterligare medel söks ur samma fond för att också kunna erbjuda **barnskötare och förskollärare med äldre utbildning en påbyggnadskurs** och uppdatera sina kunskaper om styrdokument och nya rön. Utbildningar som skett under föregående år, men fortsatt behov finns hos flera medarbetare.

Chefsutveckling

Fortbildning för förskolecheferna sker dels utifrån individuella behov, såsom rektorsutbildning, påbyggnadsutbildning för förskolechefer på universitetet men också i form av föreläsare på gemensamma möten.

Stadsdelen har tilldelats 3 platser på den av staden anordnade rekryteringsutbildningen för personer inom förskolan som är intresserade av ett ledningsuppdrag.

Kompetensutveckling utifrån identifierade verksamhets behov

Varje förskolechef ansvarar för kompetensutveckling på sin enhet såväl individuella utvecklingsbehov hos medarbetare som gemensamt identifierade utvecklingsområden. Exempel på detta är de insatser som har identifierats i handlingsplaner utifrån den webbaserade kvalitetsindikatorn (WKI).

- Inför den kommande nya digitala satsningen med gemensam skolplattform och nya digitala verktyg fortbildas förskolans chefer och ledare i "ledarskap i digitaliseringens tid"., något som påbörjades 2017 och fortsätter 2018.
- Samtidig personal får utbildning i samband med att Skolplattformen inför i förskolan.
- I samarbete med biblioteken fortsätter förskolans läs- och boksatsning på cirklar för att fortbilda och utveckla läsandet och användningen av böcker på förskolan.
- Förskolan har erhållit medel av Skolverket för läsllyftet som fortsätter under våren 2018.
- Samarbete med kulturproducenter och arrangörer för att erbjuda mer kultur till barnen och fortbildning kring kultur för personalen.
- Utbildning och nätverk kring språkutveckling och flerspråkighet planeras

Stadsgemensamma utbildningssatsningar

Utöver stadsdelens egna satsningar, deltar förskolans personal i de utbildningar som Utbildningsförvaltning och staden centralt anordnar.

Äldreomsorgen

Äldreomsorgen står inför stora utmaningar framöver med allt fler äldre som behöver vård och omsorg. Redan i dagsläget finns svårigheter att rekrytera sjuksköterskor och biståndshandläggare samt i viss mån arbetsterapeuter, fysioterapeuter/sjukgymnaster och utbildad omvårdnadspersonal. Samverkan finns med högskolor angående möjligheter att ta emot praktikanter i legitimationsyrken och för biståndshandläggare. Samarbete finns också med t.ex. Arbetsförmedlingen med unga "IT-värddar" i äldreomsorgen.

En målmedveten strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling med satsningar på grundläggande kompetens, utbildningsinsatser i svenska språket och spetskompetens för att möta olika målgruppers behov är viktigt samt att utveckla samarbetet med högskolor. I utvecklingsarbetet ingår också att arbeta systematiskt med att följa upp personalens arbetsvillkor och arbetsmiljö. Arbetet utifrån handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare fortgår.

Målsättningen är att all omvårdnadspersonal ska vara utbildad. Medarbetarna erbjuds stadens

undersköterskeutbildning som finns i fem steg i äldreförvaltningens regi. Interna utbildnings- och handledningsinsatser erbjuds bland annat kring kost, hälsa, nutrition och måltiden, basal hygien, dokumentation, ergonomi med förflyttningsteknik och hjälpmedelshantering.

Alla yrkeskategorier erbjuds kompetensutveckling som syftar till att man i sin profession har kunskap om nya rön, aktuella styrdokument och rutiner. Det kan vara genom webbutbildningar, föreläsningar och kurser.

Prioriterade områden för kompetensutveckling är fortsatt bemötande, demensvård, vård i livets slut, dokumentation, våld i nära relationer, samt ökade kunskaper i svenska. Det finns ett behov av ökade kunskapar om äldre med psykiska funktionshinder och missbruksproblem.

Bitr. enhetschefer erbjuds ledarskapsprogram. Biståndshandläggarna deltar bland annat i utbildningar som genomförs i äldreförvaltningens regi. Alla medarbetare är delaktiga i äldreomsorgens kvalitets- och värdegrundsarbete.

Äldreomsorgens enheter deltar i olika samverkans- och utvecklingsprojekt som bidrar till ökad kompetens och ökad kvalitet i verksamheten, bland annat "Tryggt mottagande i hemmet", samverkan med landstinget kring demensvården samt EU-projektet DigIT, som syftar till att öka personalens kompetens om digitala hjälpmedel och digital teknik.