

Kompetensförsörjningsplan 2024-2026

Norra innerstadens
stadsdelsförvaltning

Innehåll

Inledning.....	2
Förvaltningens övergripande arbete	4
Förskola.....	7
Äldreomsorg.....	9
Socialtjänst.....	12

Kompetensförsörjningsplan 2024-2026

Inledning

Stockholms stad ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare med goda arbetsvillkor och stödja samt organisera för lärande, kreativitet och utveckling. Kompetenta och engagerade medarbetare och chefer är därför en förutsättning för att staden ska kunna tillgodose stockholmarnas behov och förväntningar på likvärdig service av god kvalitet. Våra medarbetare är även ambassadörer som bidrar till att attrahera nya medarbetare till stadens verksamheter.

Att arbeta aktivt, strategiskt och systematiskt med kompetensförsörjning ger förutsättningar för att staden och förvaltningarna har rätt kompetens på både kort och lång sikt. Det är viktigt för att klara uppdraget, möta omvärldens utmaningar och nå våra fastställda mål. Ett proaktivt och välplanerat kompetensförsörjningsarbete är en nyckelfaktor för att hantera förändringar i omvärlden som påverkar stadens verksamheter.

1 juli 2023 har stadsdelsförvaltningarna Norrmalm och Östermalm lagts samman och bildat Norra innerstadens stadsdelsförvaltning. Oktober 2023 tog Stockholms stad och Norra innerstadens stadsdelsförvaltning tillbaka två stycken stora vård- och omsorgsboenden som bedrivits i privat regi och 1 februari 2024 kommer förvaltningen ta tillbaka ytterligare ett vård- och omsorgsboende. Detta medför att förvaltningen har en av stadens största äldreomsorgsavdelningar. På förvaltningen arbetar i dagsläget totalt cirka 2100 tillsvidareanställda medarbetare. De största yrkeskategorierna är barnskötare, undersköterska, förskollärare, vårdbiträde, biståndshandläggare och socialsekreterare. Förvaltningen har som uppdrag utifrån stadens budget att arbeta med att säkerställa trygga anställningar. Det innebär att förvaltningen ska bedriva ett arbete och se över nya arbetssätt för att minska andelen timavlönad personal och minska andelen deltidsanställda. Målet är att 90 % av förvaltningens medarbetare ska vara anställda på heltid och inneha en tillsvidareanställning.

Kommunfullmäktige har i budget gett samtliga nämnder i uppdrag att årligen upprätta en strategisk kompetensförsörjningsplan med sikte på tre år framåt. Kompetensförsörjningsplanen ska biläggas nämndens verksamhetsplan. Aktivitetsplaner för avdelningar och enheter tas även fram med utgångspunkt i nämndens plan. Denna övergripande kompetensförsörjningsplan för Norra innerstaden utgår från föregående år men har uppdateras utifrån nämndens underlag för budget 2024 med inriktning 2025 och 2026. I kompetensförsörjningsplanen beskrivs arbetet inom avdelningarna förskola, äldreomsorg, socialtjänst. Förvaltningen har även

stödavdelningar och dessa arbetar med att se över sin organisation och hur den ska utformas för att vara ett stöd till kärnverksamheten på bästa sätt.

Arbetet med kompetensförsörjning ingår som en viktig del i den årliga verksamhetsplaneringen. Verksamhetens mål, som är baserade på nämndens mål, ska ligga till grund för kartläggning av befintlig kompetens samt kommande behov av kompetens. Huvudsyftet med verksamheternas arbete gällande kompetensförsörjning är att nå verksamhetsmålen. Det är även viktigt att arbetet utvärderas, följs upp och dokumenteras för att kunna dra lärdom av det som gjorts i olika steg samt genomföra de förbättringar som behövs. Nämnden ska även, med utgångspunkt i nulägesanalys och identifierade kompetensgap, ta fram och prioritera aktiviteter för att säkerställa kompetensbehovet på kort och på lång sikt. Dessa verksamhetskritiska aktiviteter ska tas med i nämndens verksamhetsplan under relevant mål.

För att utveckla, behålla och attrahera nya medarbetare och chefer erbjuder förvaltningen adekvata kompetensutvecklingsinsatser utifrån uppdrag och mål. Förvaltningen kommer att se över metoder så att kompetensutvecklingsinsatser fortsätter leda till önskat resultat och utveckling av verksamheterna, vilket gagnar våra medborgare. Staden, likväl vår förvaltning, arbetar utifrån strategin UBARA – Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera och Avsluta. UBARA är alltså stadens arbetssätt för kompetensförsörjning. Det innebär fokus på befintliga medarbetares utveckling och förutsättningar så att de väljer att stanna kvar i staden. Genom att vara en förebild som arbetsgivare är staden också attraktiv för arbetssökande. De som väljer att lämna staden ska göra det som ambassadörer. UBARA kan förklaras enligt nedan:

Utveckla = Utveckla och motivera medarbetare. Introduktion, medarbetarsamtal/uppföljning, verksamhetsutveckling och löneprocess, ledar- och medarbetarutveckling, karriärvägar.

Behålla = Behålla genom engagemang. Arbetsmiljöarbete, löneprocess, samverkanssystemet- skapa förutsättningar för engagemang.

Attrahera = Vara en förebild som arbetsgivare. Jobba med stadens arbetsgivarvarumärke, använda stadens budskapsplattform och kommunicera hur det är att jobba i Stockholms stad. Delta på mässor, erbjuda praktik och verksamhetsförlagd utbildning.

Rekrytera = Rekrytera kompetensbaserat. Säkerställa att vi använder oss av kompetensbaserad rekrytering.

Avsluta = Avsluta för ambassadörskap. Arbeta systematiskt med att fånga förbättringsområden och säkra kompetensöverföring i samband med att medarbetare och chefer avslutar sin anställning i staden. Planerad överlämning och avslutssamtal/exitsamtal.

Förvaltningens övergripande arbete

Utveckla

Nämndens verksamheter ska vara effektiva, innovativa och tillvarata digitaliseringens möjligheter samtidigt som kvalitén ska vara hög. Stockholms stads kvalitetsarbete utgår från kvalitetsprogrammet. Dagens och morgondagens utmaningar behöver mötas med ett utvecklat kvalitetsarbete som omfattar ständiga förbättringar, innovation och digitalisering. Digitala arbetssätt har senaste åren utvecklats i ett högt tempo. Förvaltningen behöver nu ta tillvara på det som har fungerat bra och fortsätta utveckla fler effektiva och innovativa arbetssätt som kommer verksamheterna, brukarna och medborgarna till gagn.

Ett prioriterat område framöver är att stärka kompetensen gällande bemanning och schemaläggning kopplad till lagstiftning och ekonomi. Förvaltningen ska med start 2024 se till att funktioner som arbetar med bemanning och planering har den kompetens som krävs för uppdraget. Även kompetens inom svenska språket kommer fortsatt att vara prioriterat inom framförallt förskola och äldreomsorg. Kompetenssatsningar inom det svenska språket kommer därför genomföras och säkerställas så att all personal ska ha tillräckliga språkkunskaper för att kunna utföra yrket på ett tryggt, säkert och professionellt sätt.

Genom att synliggöra interna karriärvägar förbättras förutsättningarna att både behålla kompetenta medarbetare och att attrahera nya medarbetare till förvaltningen. En viktig del i det arbetet är att utöka samverkan mellan enheterna och skapa förutsättningar för kollegialt lärande. Sårbarheten i till exempel vissa specialistfunktioner inom administration och stödfunktioner behöver byggas bort genom att utveckla samverkan inom avdelningarna. Sammanläggningen har bidragit till en minskad sårbarhet för solitära funktioner samt att den på sikt främjar arbetsmiljön och bygger in kontinuitet i stödfunktionerna gentemot förvaltningens chefer och medarbetare. Även framöver kommer fokus ligga på att utveckla samverkan både mellan avdelningar samt mellan professioner.

Det långsiktiga arbetet med chefsförsörjning är strategiskt viktigt där stadens chefsprofil är grunden. Likaså kompetensutveckling för

befintliga chefer bland annat inom insatser som stärker förutsättningarna att leda i förändring och utveckling. Bland annat så har chefsforum under året haft tema förändringsledning där en extern aktör föreläst och arbetat med olika övningar för chefsgrupperna. Under 2024 ska förvaltningen ta fram en modell för ledarutveckling som är kopplad till stadens chefsprofil och stadens personalpolicy. Fokus i detta arbete kommer ligga på tillitsbaserat ledarskap och ledarskapsmodellen Full Range Leadership Model. Förvaltningen kommer inleda med en pilotgrupp för att testa modellen och utvärdera den. En långsiktig tanke är att modellen för ledarutveckling ska inkludera alla förvaltningens chefer.

Nya chefer inom Stockholms stad ges även möjlighet att gå det stadsövergripande chefsprogrammet ”Chef i staden”. I tillägg till detta erbjuds även avdelningsspecifika chefsprogram inom staden, till exempel utbildningsprogrammet för nyanställda enhetschefer eller biträdande enhetschef i äldreomsorgen. Förvaltningen möjliggör för chefer att kunna gå dessa.

Behålla

Nämnden strävar efter att erbjuda goda och trygga arbetsvillkor, kompetensutveckling och en god och jämställd arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet, är fri från kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Det innebär bland annat fortsatta insatser inom det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, i syfte att medarbetare upplever att de har en bra arbetssituation och ett öppet arbetsklimat. Vi följer upp arbetsmiljön bland annat genom skyddsronder, medarbetarenkät, medarbetarsamtal och årlig uppföljning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dialog förs löpande i samverkan gällande arbetsmiljöarbetet på förvaltningen. Förvaltningen kommer även fortsättningsvis att stärka friskfaktorer i verksamheterna. Målsättningen är att integrera detta arbete i befintliga processer inom arbetsmiljöområdet. Vi kommer även i framtiden ha en strategisk friskvårdsplan samt planera för gemensamma träffar/föreläsningar för hälsocoacher och chefer.

Det tillitsbaserade ledarskapet ger plats för professionskunskap och skapar delaktighet och inflytande. Det bidrar till en arbetsplats med god arbetsmiljö där medarbetarnas kompetens och initiativ tas tillvara. En gynnsam arbetsmiljö ska även säkerställas genom balans mellan tilldelade uppdrag och resurser, rimligt antal medarbetare per chef och god samverkan med fackliga organisationer.

Kartläggning av befintlig kompetens på medarbetarnivå säkerställs genom medarbetarsamtal. En samlad bedömning av gemensamma kompetensförsörjningsbehov analyseras vid respektive avdelning och utgör grunden för förvaltningens kompetensförsörjningsplan. Ansvar för att jobba med frågorna och att planen efterlevs är en del i chefsuppdraget på alla nivåer. Även en sammanhållen lönebildning är central för att stärka förmågan att utveckla, behålla, attrahera och rekrytera önskvärd kompetens samt för att uppnå tydlighet, stabilitet och undvika löneglidning.

En stor del av medarbetarna som beräknas gå i pension de närmsta åren arbetar inom förskola och äldreomsorg. Det kommer krävas en strategisk planering för kompetensöverföring i syfte att ta vara på den kompetens som försvinner med pensionsavgångarna samt en långsiktig och noggrann planering för rekrytering av ny kompetens.

Attrahera

Förvaltningen attraherar potentiella kandidater genom ett professionellt och gott bemötande vid alla möten och samtal; möten med medborgare och studenter, dagliga möten med kollegor inom stadens verksamheter samt med externa samverkansparter. Genom att utveckla och förbättra arbetsmiljön, erbjuda trygga anställningar, ha tydliga karriärvägar samt en tydlig lönebildning får vi även medarbetare som blir goda ambassadörer för förvaltningen. Arbetet med ambassadörskap förstärks då förvaltningen arbetar som en lärande organisation, till exempel genom att uppmärksamma goda resultat, tillvarata idéer från medarbetarna samt lyfta fram positiva exempel ur verksamheterna. I den mån det går så har förvaltningen representanter på olika mässor, exempelvis jobb-mässor. Vi har även ett nära samarbete med skolor och lärosäten gällande verksamhetsförlagd utbildning och praktik.

Rekrytera

En kvalitetssäkrad rekryteringsprocess är en förutsättning för att förse verksamheten med rätt kompetens. Det görs genom att förvaltningen arbetar i enlighet med stadens rekryteringsprocess och använder sig av kompetensbaserad rekrytering. För att stärka chefernas kompetens i metoden samt stärka kompetensen i stadens rekryteringssystem ska fortsatt utbildning erbjudas till förvaltningens chefer. Till exempel så har staden nyligen lanserat en digital grundutbildning inom kompetensbaserad rekrytering som förvaltningens rekryterande chefer uppmanas att genomföra. Hr-avdelningen kommer att följa upp hur stor andel chefer som genomgått den digitala utbildningen. Hr-avdelningen kommer även fortsättningsvis att kvalitetssäkra samtliga jobbbannonser genom att granska dessa innan publicering.

För att nya medarbetare ska komma in i arbetet på ett bra sätt och snabbare kunna bidra till verksamhetens måluppfyllelse är en väl genomförd och genomtänkt introduktion viktig. Introduktionen måste ges på olika nivåer i organisationen och anpassas till medarbetares tidigare erfarenhet av yrket och av Stockholms stad. Förvaltningen kommer de närmsta åren att arbeta vidare med utveckling av både det förvaltningsövergripande materialet kopplat till introduktion samt verksamhetsspecifika introduktioner. Det finns även behov av att utveckla och samordna rutiner för behörighetstilldelning i syfte att göra introduktionsprocessen smidigare för förvaltningens chefer.

Avsluta

Som en attraktiv arbetsgivare är ständiga förbättringar viktiga. Det innebär att identifiera förbättringsområden och sedan systematiskt genomföra dessa. Därför är det viktigt att avgångssamtal genomförs, analyseras och att förbättringsområden identifieras. Förvaltningen kommer se över möjligheten att använda en digital avslutsenkät som ska gälla för Norra innerstaden.

Förskola

Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan. Förskolan ska vara trygg och inneha hög pedagogisk kvalitet. Språket är en viktig förutsättning för barns utveckling och lägger grunden för det livslånga lärandet. Förvaltningen behöver därför säkerställa att alla barn ges goda grundläggande kunskaper i svenska språket. Vårt huvuduppdrag är att säkra att alla barn i förskolan ges möjlighet att utvecklas i riktning mot läroplanens samtliga mål, som vilar på förskolans värdegrund, och vi ska bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete som stödjer varje förskolas utvecklingsbehov. Medarbetarnas kompetens och yrkesskicklighet är avgörande för att lyckas med det.

I samverkan med förskolenämnden kommer förvaltningen fortsatt att erbjuda möjlighet att utbilda sig till förskollärare respektive barnskötare. Andelen förskollärare och barnskötare följs upp i samband med nämndens tertialrapporter samt den årliga verksamhetsberättelsen. Det är även viktigt att definiera vilken utbildning som krävs för att en medarbetare ska räknas som utbildad barnskötare.

Förskolans organisation för verksamhetsförlagd utbildning (VFU) i samarbete med Stockholms universitet, erfarenhetsbaserad barnskötareutbildning, erfarenhetsbaserad förskollärarytbildning, ledarskapsprogrammet för blivande skolledare och rektorsprogrammet utgör den större delen av förskolans kompetensförsörjning och ska fortsatt prioriteras. Samtliga rektorer har genomfört rektorsutbildningen. Bland de biträdande har några

genomfört den, några har pågående utbildning och några har inte påbörjat rektorsutbildningen än.

Förskoleavdelningen behöver formulera strategier för förskolans fortsatta digitalisering; både när det gäller digitala verktyg i undervisningen och digitala arbetssätt. Även en årlig gemensam storföreläsning planeras med koppling till verksamhetsplanens mål.

Avdelningen fortsätter arbetet i enlighet med handlingsplan för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare i syfte att bibehålla pedagogiskt utbildad personal. En av de åtgärder som beskrivs i handlingsplanen är hur förskolan bör organisera sig för att främja det närvarande och pedagogiska ledarskapet. Förvaltningen kommer även framöver att arbeta med den pedagogiska utvecklingstiden i syfte att nå en ändamålsenlig och stadsdelsgemensam ram. Det finns en plan att under vårterminen 2024 göra ett förarbete för att nå samsyn i hur pedagogisk utvecklingstid ska användas parallellt som Förskoleförvaltningen inom Stockholms Stad ser över ett stadsövergripande arbetssätt.

Förskolans prioriterade område framöver är att stärka ledarskapet hos förskollärare eftersom dessa har ett särskilt ansvar för utbildningen i förskolan. Förskollärare ska leda arbetslaget i arbetet och säkerställa att undervisningen håller en hög kvalitet och för att klara uppdraget behövs stärkt ledarkompetens. Ungefär hälften av förskolans arbetsplatsledare har genomgått en utbildning under 2023 som heter ”Att leda utan att vara chef”. Under 2024 planeras att samtliga arbetsplatsledare ska ha påbörjat den. Vidare ska förskolan satsa på att öka analysförmågan för att tydligare kunna följa upp och utvärdera utbildningens effekt på barns lärande och utveckling. Analysförmågan ska stärkas på alla nivåer i förskolans organisation. Denna plan är en del av arbetet med SKA-systematiskt kvalitetsarbete i skola och förskola. Planen bygger på kvalitetsdialoger på samtliga nivåer, både i form av verksamhetsbesök samt regelbundna och täta uppföljningar av resultat vilket ska stärka analysförmågan.

Pedagogiska caféer har genomförts en gång per termin, där pedagoger från delar av verksamheterna berättar för varandra om goda exempel. Under året har fokus legat på språkutvecklande arbetssätt vilket man även framöver ska arbeta med. Förskoleavdelningen erbjuder även sina medarbetare flerspråkighetsutbildning, det är en två-dagars kompetensutvecklingsinsats och ska fortsätta erbjudas till de som inte genomfört den. Under utbildningen får deltagarna kompetenspåfyllnad vad gäller forskning och läroplan, modersmål/flerspråkighet, interkulturellt förhållningssätt, språksamtal och språkutvecklande arbetssätt. Förskoleavdelningen genomför även kontinuerligt språkinventering för att underlätta

arbetsmetoder kopplat till språk. Syftet är att få en överblick över vilka språk som talas i vårt stadsdelsområde (modersmål/minoritetsspråk) samt vilken språkkunskap som personalen har kompetens i.

I syfte att stärka barns språkutveckling har även en språkmatris tagits fram under året och detta arbete kommer även fortgå under år 2024. Matrisen bygger på forskning, den är beprövad och avstämd mot Skolverkets obligatoriska bedömningsmaterial ”Hitta språket” som används i förskoleklass för att kartlägga barnens språkliga förmåga när de kommer till förskoleklassen. Matrisen finns som ett verktyg och metod i arbetet med övergången till förskoleklassen där fokus på språkutvecklingen förstärks. Utvärderingen visar att detta har stärkt pedagogernas kompetens både i att arbeta språkutvecklande med barnen och i att göra framåtsyftande bedömningar av undervisningens resultat. Förskoleavdelningen planerar även att satsa på utbildning i yrkessvenska, en utbildning som Skolverket ansvarar för.

Under år 2024 ska avdelningen även se över sin introduktionsutbildning. Rutiner och processer kommer att förtydligas, till exempel processer gällande att upptäcka barn som far illa, orosanmälan, barn i behov av särskilt stöd med mera. Under kommande år ska även utbildning i förskolans nya digitala system ske (närvaro och lärplattform).

Äldreomsorg

Äldreomsorgen ska ha den äldres behov i fokus, utgå från ett salutogent förhållningssätt och möjliggöra en hög livskvalitet för den enskilde oavsett hälsotillstånd och ålder. Staden ska därför bedriva en högklassig äldreomsorg där äldres självbestämmande ska tas i beaktning i större utsträckning och medarbetarnas yrkesmässiga kompetens ska öka kvaliteten i verksamheten.

Enligt Swecos äldreomsorgsprognos kommer andelen ”äldre äldre” stiga. Samtidigt som den äldre befolkningen i Stockholm ökar, minskar antalet som är i arbetsför ålder. Därför krävs en övergripande och långsiktig planering för att rekrytera och behålla medarbetare. Det ställer också krav på att personalen är utbildad och har rätt kompetens.

Den akademiska kliniska adjunkten (AKA) samordnar mottagandet av studenter och elever samt främjar samarbetet med högskolor och lärosäten. Äldreomsorgsavdelningen tar även emot socionomstudenter varje termin. Norra innerstadens stadsdelsförvaltning är utsedd till en akademisk nod och arbetet kopplat till detta fortgår inom nämndens vård- och omsorgsboenden. En akademisk nod innebär, förutom student- och elevmottagande, ett åtagande om att arbeta strukturerat och

organiserat med utbildning, utveckling och forskning. Målet är att höja kvaliteten på boendet och skapa en miljö för kunskapsutveckling.

En annan viktig del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare där många vill arbeta länge, är att ta fram ett avdelningsgemensamt introduktionsprogram som kan bidra till att nyanställda får en riktigt bra start i yrket. Detta är något som kommer påbörjas under år 2024.

Förvaltningen fortsätter sitt arbete med Svenskt demenscentrums kompetensutvecklingsmodeller stjärnmärkning och nollvision, samt utbildning av Silviasystrar. Äldreomsorgsavdelningen planerar för att under nästkommande år påbörja stjärnmärkningen inom ytterligare vård- och omsorgsboenden, dagverksamheter samt hemtjänstverksamheter. Avdelningen kommer även undersöka möjligheten kring att stärka spetskompetens inom nämndens verksamheter genom att tydliggöra och utveckla ombudsroller; exempelvis palliativa ombud, måltidsombud och aktivitetsombud. Detta med syfte att uppnå likställighet inom verksamheterna samt stärka förutsättningar för intern kompetensutveckling och gemensamt lärande.

Förvaltningens arbete med mat, måltider och nutrition fortgår under 2024 med stöd av både måltidsombud och dietister. Dietisterna stödjer verksamheternas fortsatta utveckling av mat- och måltidsmiljön samt bidrar till att stärka medarbetarnas kompetens inom mat, måltider och nutrition. En del i detta är kompetensutvecklande insatser som förvaltningen planerar kommande år riktade till nämndens utförarverksamheter men även till biståndshandläggare. Vidare kommer förvaltningen att under nästa år undersöka möjligheter till att införa demenskoordinator med särskilt ansvar till att utveckla kunskap inom nämndens verksamheter kopplade till den personcentrerade vård- och omsorgen.

Allt fler äldre som flyttar in på vård- och omsorgsboende har behov av vård- och omsorgsinsatser som kräver avancerade kliniska färdigheter. Förvaltningen har under 2023 förberett förutsättningarna för att starta ett kliniskt träningscentrum– Metodikum inom Väderkvarnens vård- och omsorgsboende och planering för uppstart är 2024. Syftet är att utveckla en vårdpedagogisk miljö som skapar förutsättningar för gemensamt lärande och praktisk behovsanpassad träning för medarbetare. Förvaltningen fortsätter även sin samverkan med Enskede-Årsta-Vantörs kliniska träningscentrum.

Avdelningen fortsätter sitt utvecklingsarbete i samverkan med förvaltningens processledare i dokumentation. Metoder, arbetssätt

och stödmaterial kopplat till dokumentation ses över och bearbetas. Ett prioriterat område för kommande år är att stärka den röda tråden i dokumentationen mellan beställare och utförare med fokus på den äldres perspektiv. Förvaltningens samverkan med språklärare inom vård- och omsorgsboende fortgår under 2024 och målsättningen är att bredda samverkan till att omfatta flera verksamheter.

Då ny teknik inom välfärdssektorn, så kallad välfärdsteknik, utvecklas snabbt och digitala lösningar ska effektivisera verksamheterna behöver medarbetare främst inom utförarverksamhet fortsätta att höja sin digitala kompetens. Till exempel har vård- och omsorgsboendena digital signering av läkemedel och inom hemtjänsten har nyckelfria lås införts.

Avdelningen kommer att fortsätta att samordna kompetenshöjande insatser inom egen regi och i samverkan med andra stadsdelsförvaltningar i innerstaden. Effekterna på kvalitén utifrån kompetenshöjande insatser mäts bland annat i brukarundersökningar, kvalitetsuppföljningar på individnivå, egenkontroller och verksamheternas egna enkäter. Analys av resultat görs på enhets- och avdelningsnivå och denna ska ge underlag till en strategisk planering av kompetenshöjande insatser inom äldreomsorgen.

Inom staden fortsätter den stora kompetensinventeringen riktad mot äldreomsorgen med tanke på de höjda utbildningskrav som krävs för undersköterskor och vårdbiträden. En anledning till denna inventering är att från den 1 juli 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel vilket innebär att en undersköterska behöver ett bevis från Socialstyrelsen för att få använda titeln undersköterska inom vård och omsorg. Även från 1 juli 2023 måste fast omsorgskontakt inom hemtjänsten vara undersköterska. Förvaltningen har inventerat medarbetarnas betygspoäng för att kunna planera för kompletterande utbildning så att alla på sikt har de 1500 utbildningspoäng som yrkestiteln ställer krav på. Kompletteringsutbildningen görs framförallt genom de utbildningar som anordnas av äldreförvaltningen.

I tillägg till detta pågår arbetet i staden med att inrätta och inleda implementeringen av kompetensstege för undersköterskor och sjuksköterskor. Syftet med detta är att säkerställa att äldreomsorgens verksamheter inom staden ger god och nära vård samt omsorg med hög kvalitet. Det ska också bidra till att skapa tydliga utvecklingsvägar och ge goda förutsättningar för att utveckla och behålla stadens medarbetare, detta i sin tur bidrar till en god arbetsmiljö och ett stärkt arbetsgivarvarumärke. Stadsdelsförvaltningarna har under året fått i uppdrag att ha dialog kring bland annat differentiering gällande befattningarna vårdbiträde, undersköterska och sjuksköterska. Just nu pågår

fortfarande dialoger inom staden om innehållet gällande dels kompetensstegar men även arbetsdifferentieringen mellan de olika befattningarna. Planen är att kompetenssegarna ska implementeras i Stockholms stads verksamheter under år 2024. Arbetet med kompetensstegarna kommer framöver att underlätta för cheferna att bedöma undersköterskornas och sjuksköterskornas kompetens. Detta förväntas även kunna bidra till att bland annat våra befintliga sjuksköterskor, som varit svårrekryterade då det är hög konkurrens på arbetsmarknaden, vill stanna kvar hos oss i större utsträckning för att utvecklas på arbetsplatsen.

Det är även idag stor konkurrens om utbildade undersköterskor. Förvaltningen upplever att det generellt är lättare att rekrytera undersköterskor till vård- och omsorgsboenden än till hemtjänsten. Orsaken bedöms vara att många utbildade undersköterskor vill arbeta med hälso- och sjukvårdsuppgifter och eftersom Stockholms län inte har kommunaliserad hemsjukvård är det Region Stockholm som ansvarar för hälso- och sjukvårdsinsatser för personer med hemtjänst inom länet.

Äldreomsorgsavdelningen arbetar med att stärka medarbetares kompetens inom området psykisk hälsa fortgår under 2024. Genomförda kompetensutvecklingssatsningar inom MHFA – Mental Health First Aid (Första hjälpen till psykisk hälsa) ska under kommande år fortsätta och breddas till att omfatta fler verksamheter och medarbetare. Fokus i arbetet är att utveckla kompetensen om olika psykiska sjukdomar och tillstånd samt ge medarbetare verktyg till att bemöta och stödja personer till en god psykisk hälsa. Inom biståndsbedömning för äldre så fortsätter medarbetarna gå utbildningar som äldreförvaltningen tillhandahåller, under året har bland annat biståndshandläggarna gått utbildningar inom ”Aktion livräddning” samt ”Professionellt medberoende”.

Arbetet fortsätter med att förbättra arbetssituationen utifrån reviderad handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare. Det nära ledarskapet är viktigt och avdelningen följer upp antal medarbetare per chef så att chefsuppdraget från olika aspekter är rimligt. Det administrativa stödet för biståndshandläggare ska förbättras, planen framöver är att rekrytera metodstödjare för att stödja utvecklingsprocesserna som sker nära medarbetarna, samt rekrytera ytterligare administratörer för att avlasta i administrativa arbetsuppgifter.

Socialtjänst

Socialtjänsten i Stockholm ska vara tillgänglig och erbjuda likvärdig och jämställd service med fokus på kunskapsbaserade och förebyggande insatser. Socialtjänsten ska hjälpa personer så att de på sikt kan klara sin försörjning på egen hand. Socialtjänsten ska

utifrån ett barnperspektiv verka för att barn växer upp under trygga och goda förhållanden. Även föräldrar ska ges stöd. Personer med missbruk och beroende ska få den hjälp och vård som de behöver för att komma ifrån missbruket. Socialtjänsten har också ett ansvar för att motverka hemlöshet. Personer med funktionsnedsättning (inkluderar alla med funktionsnedsättning) ska få den hjälp de behöver i det dagliga livet och tillförsäkras goda levnadsvillkor. Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck ska motverkas och våldsutsatta ska få det skydd och stöd som de behöver.

I syfte att nå en sammanhållen introduktion kommer avdelningen att utveckla en gemensam grund för introduktion till socialtjänsten samt digitalisera den i den mån det går. Avdelningen kommer även att revidera handlingsplanen för att förbättra arbetsituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare. En del av arbetet med att behålla medarbetare är att erbjuda kompetensöverföring och erfarenhetsutbyte mellan enheterna. Detta har bland annat tidigare gjorts genom regelbundna frukostmöten där enheterna presenterat sin verksamhet.

Under året kommer ett av nämndens LSS-boenden att delta i ett pilotprojekt om stjärnmärkning via Svenskt Demenscentrum. Projektet, som inleddes under 2023, omfattar Stjärnmärkt som är en utbildningsmodell med syfte att ge personalen kunskap och verktyg för att kunna utveckla ett personcentrerat arbete.

Medarbetare som arbetar inom utförarverksamheter inom LSS för personer med funktionsnedsättning kommer fortsatt att erbjudas vidareutbildningar till stödassistent med anledning av införandet av en enhetlig yrkestitulatur inom LSS-verksamheterna. Medarbetare vid nämndens stödboende kommer att utbildas i metoden ”Ett självständigt liv”, ESL. Metoden syftar till att ge brukaren ökade kunskaper om sin sjukdom och sina psykiska funktionsnedsättningar med de funktionshinder dessa kan resultera i vardagen, samt färdigheter inom olika livsområden, för att han eller hon bättre ska kunna hantera de svårigheter som sjukdomen medför.

Implementeringen av det Pedagogiska ramverket inom nämndens LSS-verksamheter kommer att fortgå. Pedagogiskt ramverk omfattar bland annat metoder för tydliggörande pedagogik och lågaffektivt bemötande. Syftet är att anpassa arbetssättet utifrån brukarens behov och bidra till att öka brukarens trygghet. Arbetet med att erbjuda medarbetare inom socialtjänstavdelningen grundläggande kunskaper inom motiverande samtal, MI, kommer att fortgå under året. MI är en evidensbaserad samtalsmetod som syftar till att framkalla och förstärka klientens egen inre motivation till förändring. I syfte att stärka arbetet med att uppmärksamma

personer utsatta för våld i nära relationer kommer medarbetare att erbjudas utbildning i ”Freda-kortfrågor”. Metoden syftar till att fungera som ett stöd för handläggaren att ställa frågor till den som visar tecken på att vara utsatt för våld.

Under året som gått har en utförarenhet inom socialtjänsten kvalitetssäkrat arbetsplatsens arbete med inkludering och genomfört en HBTQ-certifiering vilket innebär att medarbetarna behöver fortsatt vidareutbildning inom området.

Införande av IT-verktyget LifeCare har även skett senaste året. Verktyget gör det möjligt för regionen och socialtjänsten att upprätta SIP:ar och samverka i samband med utskrivningar från vården. En samordnad utbildningsinsats har genomförts för alla medarbetare som berörs av detta.

Samsjuklighetsutredningens förslag att överföra allt ansvar för vård och behandling till regionen träder i kraft den 1 januari 2025. Detta kommer påverka avgränsningen av uppdrag gentemot hälso- och sjukvård. Övergången behöver förberedas och hanteras i god tid innan själva ikraftträdandet. Trender visar på ett fortsatt ökat antal svåra ärenden i form av brukare med samsjuklighet vilket fram till övergången ställer krav på djupare kompetens inom olika områden.

För att fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsplats kommer avdelningen även fortsättningsvis ta emot praktikanter och studenter inom ramen för VFU. Vidare tillvaratar avdelningen de utvecklingsmöjligheter som erbjuds avseende digitalisering genom att delta i utbildningsinsatser och utveckla kvalitetsledningssystemet.