

Kompetensförsörjningsplan – VP 2020

Inledning

Kompetensförsörjning är en ständigt pågående process inom de olika områdena: utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta/avveckla. Förvaltningen arbetar strategiskt och strukturerat med kompetensförsörjning för att säkerställa att det finns rätt kompetens, på kort och lång sikt, för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar. Inför framtagandet av förvaltningens gemensamma kompetensförsörjningsplan görs en kartläggning av befintlig kompetens på samtliga nivåer i organisationen.

Norrmalms stadsdelsförvaltning har tre stora verksamhetsområden, avdelningar, där majoriteten av medarbetarna arbetar: Förskoleavdelningen, Äldreavdelningen och Socialtjänstavdelningen. Därutöver finns avdelningar för Parkmiljö, Verksamhetsstöd samt Administration och prevention.

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.

Förskoleavdelningen

Utmaningar gällande kompetensförsörjning

Personalens kompetens är den viktigaste faktorn för förskolans kvalitet. Att behålla kompetent personal som finns inom verksamheten samt minska omsättningen måste prioriteras.

Situationen vad gäller kompetensförsörjningen av förskollärare och barnskötare är fortsatt utmanande. Omfattningen av nyutexaminerade med pedagogisk inriktning understiger rekryteringsbehovet.

Utbildning för utbildade barnskötare behöver fortsatt prioriteras inom staden.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Utbildningsförvaltningen ansvarar för ett ledarskapsprogram med syfte att skapa karriärvägar för förskollärare i den kommunala förskolan och

för att öka rekryteringsunderlaget till chefstjänster. Förvaltningen deltar löpande i ledarskapsprogrammet.

Förvaltningen deltar i stadens utbildningar för kompetensutveckling för barnskötare och förskollärare. Förvaltningen fortsätter att arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare för att attrahera och bibehålla pedagogiskt utbildad personal.

Förskollärare är en bristvara och konkurrensen om dem är hård. Det innebär att lönerna trissas upp. Ett sätt att möta detta är att ha fulla barngrupper och minska andelen förskollärare till en per avdelning, med bibehållen kvalitet. För att skapa förutsättningar för kompetensförsörjningen behöver pågående insatser med vikarieersättning vid utbildning till barnskötare och förskollärare fortsätta. Staden bör även upphandla en uppdragsutbildning till förskollärare.

Effekter av planerade insatser

Genom att fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare och delta av kompetensutvecklingsinsatser anordnade i stadens regi kan verksamheten skapa förutsättningar för en likvärdig förskola för alla barn.

Äldreavdelningen

Utmaningar i kompetensförsörjningen

Införandet av nytt verksamhetssystem

Införandet av nytt verksamhetssystem kommer innebära omfattande resurser för avdelningens enheter och datorkompetensen kommer vara en utmaning främst inom utförarverksamheterna. Det nya sociala systemet kräver utbildning, men också att enheterna ser över arbetssätt kring dokumentationen och arbetet med digitala akter. Detta kommer att kräva extra resurser på enheterna.

Nya överenskommelsen kring samverkan vid utskrivning

En ny överenskommelse kring samverkan vid utskrivning från sjukhus träder i kraft den 1 januari 2020. Den nya överenskommelsen innebär en ny modell för tillämpningen av kommunens betalningsansvar där den största skillnaden blir att alla kalenderdagar, oavsett helgdag, kommer räknas med. Denna överenskommelse ställer krav på beställarenheten att hitta arbetssätt för planering och samverkan i samband med att enskild skrivs ut från sjukhuset. Det ställer också krav på Hemtjänst Norrmalm och Väderkvarnens vård- och omsorgsboende att ha rutiner, arbetssätt

och bemanning för att kunna ta emot nya kunder och boende även på helger och helgdagar och med kort varsel.

Införandet av IBIC

Införandet av IBIC (individens behov i centrum) innebär att ett nytt systematiskt arbetssätt ska implementeras på beställarenheten. Det kommer krävas utbildning i det nya arbetssättet och resurser för införandet.

Rekrytering

Alla enheter inom avdelningen har utmaningar i rekrytering och att behålla kompetensen inom verksamheten, att medarbetarna får växa på arbetsplatsen och att arbetsplatsen är attraktiv. Det ansträngda budgetläget ställer krav på att enheterna behöver tänka smart kring kompetensförsörjningen, att analysera vilken kompetens som finns och behövs.

Utförarverksamheterna har svårt att rekrytera personal med rätt kompetens; undersköterska, skötare som också har kompetens inom det svenska språket.

Rekrytering av legitimerad personal, främst sjuksköterskor är en utmaning av nationell karaktär som också drabbar Väderkvarnen.

Målgruppen äldre är en heterogen grupp som ökar i antal

Beräkningen är att antalet äldre kommer öka med cirka 2000 personer fram till år 2027 och då är det främst 80+ som ökar. Det ställer krav på ständig kompetensutveckling för att möta målgruppens behov. Det ökade antalet äldre kan också komma att innebära en utökning av beställarenhetens biståndshandläggare.

Budget 2020

I budget 2020 framhålls en hög kvalitet inom äldreomsorgen, som dels handlar om kvalitet på insatser men också om tillgång till exempelvis mötesplatser. På enheten för förebyggande verksamhet finns önskemål om att utveckla aktivitetscenter och anställa en till två hälsopedagoger. Enheten kommer också eventuellt starta upp restaurangverksamhet vilket kommer medföra behov av att rekrytera personal med kompetens inom området.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

De utmaningar som avdelningen står inför kommer ställa krav på medarbetarnas kompetens men också på ledarskapet, att kunna leda i förändring. Avdelningen ser behov av kompetensutveckling kring

förändringsledarskap och att en introduktionsplan inför nyanställning av chefer tas fram.

Äldreavdelningen ser även behov av kompetensutveckling inom bemötande, psykisk ohälsa, motiverande samtal, normkritik och HBTQ, kommunikation både internt och extern, datorkunskap, IBIC och svenska språket.

Enheterna inom avdelningen arbetar med ombudsroller och resurspersoner för exempelvis måltider, rehabilitering, sociala aktiviteter och demensfrågor vilket ställer krav på att medarbetarna får regelbunden relevant kompetensutveckling inom dessa områden. Likaså krävs regelbunden kompetensutveckling för legitimerad personal.

Avdelningen planerar också för att eventuellt öppna upp restaurangverksamhet inom enheten för förebyggande verksamhet vilket kommer ställa krav på kompetensförsörjning inom det området.

Samverkan med universitet och skolor skulle vara gynnsamt i de utmaningar avdelningen ser i personalförsörjningen och kompetensförsörjningen.

Avdelningens Paraplysamordnare kommer vara ansvarig samordnare på förvaltningen för införandet av det nya verksamhetssystemet, vilket kommer påverka bemanningen i avdelningens stab. Avdelningens stab ser behov av att få den kompetensutveckling som behövs för att kunna vara följsam och närvarande i det stöd som enheterna behöver och efterfrågar.

Effekter av planerade insatser

Förhoppningen med planerade kompetensförsörjningssatsningar är att medarbetarna trivs och utvecklas på arbetsplatsen. Att personlörligheten minskar och att arbetsmiljön upplevs som god. Effekterna av planerade insatser syftar till att kunna möta de behov som målgruppen har.

Socialtjänstavdelningen

Utmaningar gällande kompetensförsörjning

Avdelningens utmaningar inom kompetensförsörjning är till stor del att kunna fortsatt hålla personalomsättningen på en låg nivå. Efter ett antal år med hög omsättning av främst socionomer så har situationen stabiliserats något. Avdelningen ser inte heller en åldersstruktur som skulle innebära stor omsättning som följd av pensionsavgångar. Däremot signalerar enheterna att man kan vänta sig fortsatt behov av vikarier som följd av föräldraledigheter.

Det finns en oro från enheterna att moderniseringen av sociala system kommer utgöra en utmaning, då införandet på lokal nivå till stor del ska ske inom befintliga resurser.

Rekrytering

Avdelningens utförarenhet ser ett behov av att utöka sin kompetens inom såväl funktionsnedsättningar som inom psykiatri, till viss del som följd av ett ändrat behov hos målgruppen där samsjuklighet blir allt vanligare. Enheten växer dessutom med fler boenden, både under 2020 och 2022, så enheten kommer omfatta fler medarbetare.

En chef kommer gå i pension under 2020 och rekryteringsprocessen för ersättare pågår. I samband med detta utökas ledningsfunktionen med ytterligare en biträdande enhetschef.

Som socialsekreterare och biståndshandläggare anställer avdelningen personer med socionomexamen.

Utförarenheten vill lyfta behovet av stödpedagoger. Utredning om arbetstitlar inom LSS-området pågår i staden och står med i budget 2020.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Avdelningens enheter lyfter alla vikten av olika typer av utbildningar. Dels för att som medarbetare känna att man stimuleras och utvecklas i sin roll, men även för att skapa en större förståelse för brukare/klienter och därigenom finna metoder för att bemöta dessa. Det skapar en mer hållbar arbetssituation för medarbetarna.

Effekter av planerade insatser

Effekter på insatserna bör synas genom fortsatt låg personalomsättning inom avdelningen och förhoppningsvis även en positiv utveckling på t.ex. sjukfrånvaro.

Parkmiljö

Utmaningar gällande kompetensförsörjning

Parkmiljöavdelningen har under 2019 rekryterat efter en pensionsavgång samt en vikarie för en föräldraledighet. Det kommande rekryteringsbehovet som är känt idag är en kommande pensionsavgång 2021 bland parkingenjörerna.

Viktig utmaning den kommande tiden är att stötta de nyanställda landskapsarkitekterna. Kommande år kommer också präglas av att Kungsholmen och Östermalm får ny parkdriftentreprenör vilket kommer att ställa krav på parkingenjörerna i form av introduktion och avslut för tidigare entreprenör.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Kompetensutvecklingsinsatser beskrivs i enhetens verksamhetsplan för 2020. Det kommer vara fokus på att förstärka nya landskapsarkitekternas kompetens i stadens rutiner samt uppföljning och introduktion av parkentreprenör.

På lite längre sikt behöver avdelningen se över ansvar och arbetsfördelning när ny organisation med tre landskapsarkitekter satt sig.

Utöver detta deltar samtliga på avdelningen kontinuerligt i kurser och workshops som stärker dem i deras yrkesroll. Det kan handla om allt från kurs i naturskötsel till workshop om stadens friluftsprogram.

Effekter av planerade insatser

Effekterna som väntas är stärkt kompetens och motivation men även förbättrade rutiner.

Avdelningen för administration och prevention

Utmaningar gällande kompetensförsörjning

Inom avdelningen finns många solitära specialistfunktioner och en mycket bred samlad kompetens. Personalomsättningen är relativt låg. Inom avdelningen finns fritidsledare med utbildning och erfarenhet vilket i staden i övrigt är svårt att rekrytera. Även nämndsekreterare med erfarenhet är svårt att rekrytera. I nuläget är den stora utmaningen rekrytering av arkivarie/registrator. Avdelningen kommer även att rekrytera en handläggare och förmodligen föreligger även ett rekryteringsbehov inom ramen för arbetet med platssamverkan. Inom ramen för platssamverkan ser vi troligtvis behov av kompetensprofiler som skiljer sig något från vad förvaltningen vanligtvis rekryterar.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Arkivkompetens behöver säkerställas under 2020 likväl som att sårbarheten i vissa funktioner behöver byggas bort genom att utveckla samverkan inom avdelningen.

Effekter av planerade insatser

Medarbetare med arkivkompetens. Mindre sårbart för solitära funktioner vilket framförallt främjar arbetsmiljön.

Avdelningen för verksamhetsstöd

Utmaningar gällande kompetensförsörjning

Avdelningen har ansvar för ekonomi, lokal, HR, inköp och upphandling. Utmaningen i nuläget är att rekrytera en handläggare inom upphandling då förvaltningen har behov av fördjupad kompetens inom området. Inom lokalområdet finns utmaningar kring överföring av kompetens i samband med pensionsavgång och föräldraledighet.

Utmaningen på längre sikt handlar om att förvaltningen växer och utvecklas. Stödfunktionerna behöver anpassa sitt stöd och arbetssätt utifrån det.

Rekryteringsbehovet kommer främst bestå i att det troligen sker en viss rörlighet inom befattningarna vid avdelningen.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Kompetensförsörjningsinsatser sker inom respektive verksamhetsområde. En gemensam satsning på personalekonomi har påbörjats under 2019 och fortsätter 2020. Det bidrar till ett närmare samarbete mellan HR och ekonomi.

Kompetensförsörjningsaktiviteter förvaltningsnivå

Respektive avdelning genomför relevanta aktiviteter för att säkra kompetensförsörjningen inom avdelningen.

Förvaltningen arbetar aktivt utifrån både handlingsplanen gällande förskollärares och barnskötarens arbetssituation samt handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare. Ansvar för att samordna arbetet med handlingsplanerna ligger på avdelningschef.

Förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsaktiviteter framgår i tabellen nedan.

Aktivitet	Måldatum	Ansvarig
Genomföra workshops inom personalekonomi med förvaltningens chefer	2020-12-31	Avd.chef Verks.stöd
Ledardag för förvaltningens chefer med fokus på kommunikation, tillit och mod	2020-12-31	Direktör Sdf
Uppdatera underlagen för medarbetarsamtal och lönesamtal	2020-12-31	HR-chef
Kommunikation och HR samverkar kring aktiviteter för attraktiv arbetsgivare	2020-12-31	HR och Kom.strat
Aktiviteter utifrån förvaltningens friskvårdsplan	2020-12-31	HR-chef