

Strategisk 3-årig kompetensförsörjningsplan – VP 2023

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 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

Analys

Personalens utbildning och kompetens är viktiga strukturella förutsättningar för kvalitet och likvärdighet inom förskolan. Andelen förskollärare och barnskötare samt personal som saknar utbildning följs upp i samband med nämndens tertialrapporter samt verksamhetsberättelse.

Vid förvaltningens senaste mätning fanns 37,1 procent legitimerade förskollärare inom nämndens förskolor. Kommunfullmäktiges mål

på övergripande nivå är för närvarande 33 procent. Nämnden har därmed en högre andel legitimerade förskollärare inom verksamheten än angivet mål. Inom enheterna fördelas förskollärarna för att säkerställa undervisning ledd av legitimerad förskollärare. I verksamheterna finns även pedagogistor och ateljeristor. Förskolans VFU-organisation i samarbete med Stockholms universitet, stadens barnskötareutbildning, erfarenhetsbaserad förskollärarytbildning och ledarskapsprogrammet för skolledare utgör den större delen av förskolans kompetensförsörjning.

Vid avläsningstillfället fanns inga ofrivilligt deltidsanställda medarbetare inom verksamheten. Flera av de medarbetare som arbetar deltid arbetar som verksamhetsstöd, det vill säga som resurs i en barngrupp där det finns barn i behov av särskilt stöd. Enheterna har också vikarier för sjukskrivna och föräldralediga medarbetare.

Verksamheten fortsätter arbetet i enlighet med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare i syfte att bibehålla pedagogiskt utbildad personal. En av de åtgärder som beskrivs i handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare är hur förskolan bör organisera sig för att främja det närvarande och pedagogiska ledarskapet. Förvaltningen kan se att det varit en lägre omsättning avseende personal inom verksamhetsområdet under pandemin. Efter pandemin har personalomsättningen ökat.

Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt

Swecos befolkningsprognoser samt förvaltningens egna beräkningar visar att barnantalet inom stadsdelsnämndsområdet minskar. Flera av nämndens förskolor har för närvarande inte full beläggning. Efter färdiga placeringar från januari finns cirka 100 lediga platser. Det vikande barnantalet medför att verksamheten har genomfört anpassningar för att närma sig en mer väldimensionerad organisation. Fler anpassningar planeras. Förskolans organisation kan komma att påverkas vid avveckling av förskolor inom stadsdelsnämndsområdet och av sammanläggningen av Norrmalm och Östermalms stadsdelsnämnder. För att undvika övertalighet i samband med anpassningarna bevakas frågor kring arbetsbrist och rekryteringsbehov av förskolans ledningsgrupp regelbundet.

Nämnden har för närvarande en hög andel legitimerade förskollärare men upplever att det är utmanande att rekrytera legitimerade förskollärare. Nämndens förskolor är i behov av fler barnskötare med pedagogisk utbildning i de fall vakanser uppstår.

Förvaltningen ser att kompetensen hos de barnskötare som utbildas vid olika utbildningsanordnare är skiftande. En översyn av kunskapskrav och kunskaper i svenska språket efter avslutad utbildning bör prioriteras inom staden. Detta för att säkerställa att alla barn har tillgång till pedagoger med ett gott yrkesspråk i svenska som främjar möjligheterna till en likvärdig utbildning för alla barn. Inom nämndens förskolor finns i dagsläget inga större behov av kompetensutveckling i svenska språket hos personalen. I samband med spårkartläggningen 2022 framgår att det i förskolorna finns en stor andel flerspråkig personal vilket är en tillgång för förskolorna.

Förvaltningen anser att utbildning för anställda barnskötare som saknar utbildning för arbete med barn behöver fortsätta att prioriteras inom staden. Stockholms stad ger möjlighet till nationellt yrkespaket för barnskötare med kurser från barn- och fritidsprogrammet vid Midsommarkransens gymnasium. Dessa medarbetare räknas dock inte som barnskötare efter avslutad utbildning och ingår därför i gruppen *personal som saknar utbildning för arbete med barn* i stadens Förskolerapport, vilket förvaltningen anser ger en missvisande bild av personalens utbildningsnivå. Av rapporten framgår att 39% av personalen i nämndens förskolor saknar utbildning för arbete med barn. Förvaltningen gjorde en djupare analys och identifierade att för 2022 finns 110 personer i verksamheten som räknas till gruppen *personal som saknar utbildning för arbete med barn*. Av 110 personer som saknade en komplett gymnasieexamen inom Barn och fritid har 78 personer gått utbildningen Nationellt yrkespaket barnskötare med kurser från Barn och fritid. Den ger inte en gymnasieexamen, men är utformat för arbete inom pedagogisk verksamhet.

För att skapa fortsatta förutsättningar för personalen att delta i nämnda kompetensförsörjningsinsatser behöver möjligheten till vikarieersättning vid utbildning till barnskötare och förskollärare fortsätta.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Förvaltningen utvecklar den kompetens som behövs inom verksamhetsområdet bland annat genom att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare, i syfte att rekrytera och behålla pedagogiskt utbildad personal. Förvaltningen uppmuntrar medarbetare att delta i de kompetensutvecklingsinsatser som anordnas både inom enheten, av stadsdelsförvaltningen och av utbildningsförvaltningen.

Utbildningsförvaltningen ansvarar för ett ledarskapsprogram med syfte att skapa karriärvägar för förskollärare, samt för att öka rekryteringsunderlaget till skolledartjänster. Förvaltningen deltar i ledarskapsprogrammet. Rektorsprogrammet är en statlig reglerad befattningsutbildning för rektorer som har en nyckelroll för statligt reglerade och läroplansstyrda verksamheter. Rektorsprogrammet är obligatoriskt för de rektorer för förskolan som är anställda efter 1 juli 2019. Samtliga av förskolornas rektorer har genomgått rektorsutbildningen. Biträdande rektorer som ännu inte genomgått rektorsprogrammet ges möjlighet att delta. Detta bidrar till att säkra chefsförsörjningen avseende rektorer.

Personalens kompetens och utbildning är viktiga strukturella förutsättningarna för kvalitet och likvärdighet inom förskolan. Förvaltningen fortsätter att delta i stadens utbildningar för kompetensutveckling för barnskötare och förskollärare, vilket bidrar till fler medarbetare med pedagogisk kompetens.

Förvaltningens ledningsgrupp har under året arbetat för att gemensamt se över enheternas och förvaltningens kompetensutvecklingsinsatser. Syftet har varit att tydliggöra syften och mål med insatserna som ligger i linje med identifierade behov. I samband med ledningsgruppens strategiska utvecklingsarbete och utifrån förändringar i skollagen har ledningsgruppen uppmärksammat gemensamma behov som kommer att vara prioriterade kommande år.

Från och med den andra augusti tillkom ett förtydligande i skollagen avseende huvudmannens ansvar för det systematiska kvalitetsarbetet. Utöver att planera, följa upp och utveckla utbildningen ska huvudmannen även analysera orsakerna till de resultat som kommer fram vid uppföljningen av verksamheten. De insatser som genomförs för att utveckla utbildningen ska utgå från den analysen. Utifrån förändringen i skollagen och den egna analysen ser förvaltningen att en prioriterad insats för förskolan är att stärka analysförmågan på alla nivåer i förskolans organisation.

Det andra gemensamt prioriterade området är att stärka ledarskapet hos förskollärare. Förskollärare 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.

Äldreavdelningen

Analys

Äldre är en heterogen grupp där var och en ofta har flera olika sjukdomar och omfattande behov. Enligt Swecos äldreomsorgsprognos 2021 kommer andelen ”äldre äldre” (fjärde åldern) att öka. De kommer att behöva en mindre andel somatisk vård men få ett större behov av äldreomsorg kopplat till kognitiv svikt. I prognosen skriver Sweco att de år som läggs till livet är icke omsorgskrävande och att omsorgstiden därför blir oförändrad. Det ställer krav på att personalen är utbildad och har rätt kompetens. Samtidigt som den äldre befolkningen i Stockholm ökar, minskar antalet som är i arbetsför ålder. Det krävs därför en övergripande och långsiktig planering för att rekrytera och behålla medarbetare. Medarbetarnas yrkesroll behöver stärkas genom bland annat en god arbetsmiljö, möjligheter till kompetensutveckling och karriärvägar. Betydelsen av välfärdsteknik kommer att öka på grund av minskat antal personer i arbetsför ålder.

Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser

Under de senaste åren har alla verksamheter i äldreomsorgen arbetat med att öka kompetensen hos medarbetare och chefer. Exempelvis genom utbildningar i ”första hjälpen till psykisk hälsa” för att bättre kunna bemöta äldre med psykisk ohälsa. Digital signering av läkemedel har införts på Väderkvarnen, därigenom har patientsäkerheten ökat. Det digitala systemet signalerar avvikelser från ordination av läkemedel. Digitala läkemedelsskåp med logg installeras innan årsskiftet för att ytterligare höja patientsäkerheten vid läkemedelshantering. Beställarenhetens medarbetare har fått utbildning om alkohol och beroende och i att ha ett salutogent förhållningssätt när de gör utredningar. Enheten har fortsatt sitt arbete med suicidprevention och har förutom handlingsplanen även så kallade handlingskort som biståndshandläggarna använder när de möter personer med suicidrisk.

Nuläge

Utförarverksamheterna fortsätter precis som föregående år att sträva efter att öka andelen medarbetare med undersköterskekompetens. Hos hemtjänsten har 80 procent av medarbetarna undersköterskekompetens och på Väderkvarnen har 74 procent undersköterskekompetens. Den 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel och Socialstyrelsen har tagit fram föreskrifter med förslag på krav för att få använda titeln undersköterska. Därför kartläggs samtliga medarbetares befintliga betygspoäng (till

undersköterska) för att kunna planera för kompletterande utbildning så att alla på sikt har 1500 utbildningspoäng. Medarbetarna på beställarenheten är socionomer eller motsvarande och har utöver det kompetens inom missbruk, vräkning, demens, våld i nära relation, samtalsteknik – svåra samtal och MI. Alla chefer inom äldreomsorgen, metodutvecklare och verksamhetscontrollers har genomgått utbildning i förändringsledning. För att arbeta mer hälsobefrämjande och möta seniorernas önskemål har förebyggande enheten rekryterat en hälsopedagog och en friskvårdsledare. Enheten erbjuder också IT-stöd.

Den största utmaningen i rekrytering av omsorgspersonal är svårigheten att hitta utbildade undersköterskor med goda kunskaper i svenska i tal och skrift. Vi ser behov av fortsatt stöd i dokumentation. Arbetsmarknaden för sjuksköterskor är god, varför det är svårt att rekrytera och behålla dessa i våra verksamheter.

Det finns för närvarande inga ofrivilligt deltidsanställda inom äldreomsorgen och personalomsättningen är generellt låg förutom på Väderkvarnen som haft relativt hög omsättning av sjuksköterskor under året.

För att öka attraktiviteten för nyutexaminerad personal att välja avdelningens verksamheter samt för att minska avståndet mellan forskning och verksamhet samarbetar avdelningen med högskolor och lärosäten. Den akademiska kliniska adjunkten (AKA) har utvecklat mottagandet av studenter och elever och samarbetet med högskolor och lärosäten enligt avdelningens samverkansavtal. Förvaltningens AKA deltar i nätverk tillsammans med äldreförvaltningen och Stockholms stads FOU-enhet Äldrecentrum, deltar i samverkan inom Vård och omsorgscollege Stockholm och vid jobbmässor för nyutexaminerade.

Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt

Alla verksamheter behöver fortsätta höja kompetensen inom psykisk ohälsa då äldre med den problematiken ökar. Då ny teknik inom välfärdssektorn utvecklas snabbt behöver medarbetare höja sin digitala kompetens, främst på Väderkvarnen och i hemtjänsten. Äldreavdelningen planerar att inrätta ett kliniskt träningscenter ”Methodicum” för att erbjuda verksamhetsnära och behovsanpassad praktisk utbildning i vård och omsorg till undersköterskor och hälso- och sjukvårdspersonal. De personer beställarenheten kommer i kontakt med har i dag ett mer komplext behov (likt socialtjänsten) därför finns behov av att analysera vad som är ett rimligt antal

ärenden per handläggare samt antal handläggare per chef. Förebyggande enheten kommer att utöka antalet aktivitetscenter och behöver därför rekrytera fler medarbetare.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

För att kunna ge god och säker vård och omsorg inom avdelningens utförarverksamheter behöver vi fortsätta med att rekrytera undersköterskor med den kompetens som krävs för den yrkesskyddade titeln. Chefer behöver fortsätta att motivera medarbetare till studier och ge förutsättningar till det genom att erbjuda studier på arbetstid.

Det tar lång tid för en biståndshandläggare att lära sig uppdragets olika delar vilket gör det viktigt för beställarenheten att rekrytera med framförhållning. Enheten strävar också efter att attrahera fler män att söka till biståndshandläggare i äldreomsorgen.

Nuvarande satsningar som pågår under 2022 för att höja kunskapen i svenska språket kommer att fortsätta. För att öka delaktigheten och personcentreringen av vård- och omsorgsinsatser fortsätter utförarenheterna utvecklingen av genomförandeplaner och dokumentation.

För att möta målgruppens olika behov kommer verksamheterna att fortsätta med kompetensutveckling i psykisk ohälsa, äldre och beroendeproblematik, motiverande samtal (MI), suicidprevention, demens, bemötande, BPSD, palliativ vård och äldreomsorgens värdegrund. Eftersom användningen av välfärdsteknik spelar en allt större roll och kraven på IT-säkerhet höjs behöver den digitala kompetensen vidareutvecklas. Kost och nutrition och fysisk aktivitet har stor betydelse för äldres hälsa och därför behöver alla verksamheter fortsätta att arbeta hälsofrämjande.

Uppdraget som chef i äldreomsorgen är komplext. Det ställs krav på förmåga att kommunicera och ge stöd samt återkoppling till medarbetarna genom ett nära ledarskap. Men också att ta vara på innovation och nya idéer från medarbetarna. Chefen måste ha förmåga att arbeta på ett systematiskt sätt för att höja kvaliteten i verksamheten genom att följa upp, utvärdera, analysera och utveckla arbetssätt där medarbetarna är delaktiga. För att attrahera och bibehålla chefer är det viktigt att skapa goda förutsättningar genom att uppdraget och målen är tydliga, att antal underställda

medarbetare är rimligt, att det finns tillgång till stöd och möjlighet att utvecklas i sitt ledarskap.

Chefer erbjuds kompetenshöjande insatser som anordnas bland annat inom staden, exempelvis i form av chefsprogrammet för nyanställda, ledarskapsutveckling och andra kunskapshöjande insatser för att stärka chefernas roll och ge verktyg för att möta utmaningar, leda sina medarbetare och tillsammans bidra till äldreomsorgens kvalitet och utveckling. Om den nu föreslagna äldreomsorgslagen träder i kraft 2024 kommer högre krav att ställas på enhetschefer inom området informationssäkerhet, framförallt personuppgiftshantering. Enligt lagförslaget försvinner rollen medicinsk ansvarig sjuksköterska (MAS) och uppdraget som MAS föreslås integreras i rollen som verksamhetschef i hälso- och sjukvård.

Kostnader

Kompetensförsörjningsinsatser kostar i tid och pengar. Det är viktigt att bevaka vilka möjligheter det finns att ansöka om stimulansbidrag eller omställningsstöd eftersom alla kostnader inte kompenseras av vikarieersättning. Avdelningen kommer att fortsätta att samordna kompetenshöjande insatser inom egen regi och i samverkan med andra stadsdelsförvaltningar i innerstaden.

Uppföljning

Uppföljning av kompetensförsörjningsinsatser sker i medarbetarsamtal och genom analys av resultat i medarbetarenkät. Effekterna på kvaliteten utifrån kompetenshöjande insatser mäts 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 äldreavdelningen.

Socialtjänstavdelningen

Analys

Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser

Tidigare uppskjuten utbildningsinsats i motiverande samtal (MI) har påbörjats. Utbildningen omfattar alla som möter klienter, brukare eller unga och ger medarbetarna en evidensbaserad metod för att arbeta motiverande med den de möter.

Flertalet medarbetare gick under året en utbildning i lågaffektivt bemötande. Utbildningen upplevdes främst värdefull för de som var nya i sin roll. Erfarna medarbetare tyckte att nivån på utbildningen var för låg för att ge dem ny kunskap.

Det har också genomförts kompletterande utbildningsinsatser för enskilda medarbetare för att säkerställa att alla har samma grundkompetens. Val av utbildning har skett i samråd med chef utifrån resultat av medarbetarsamtal eller förändringar i uppdraget. Under året har fördjupning skett inom bland annat våld i nära relation och juridik, beroendelära, psykisk ohälsa, våldsutövare, återhämtning och brukarinflytande, människohandel och sexuell exploatering av barn samt heder och förtryck.

Familjeenheten har vidareutbildat sig för att få ökad kunskap om små barns psykiska ohälsa och hur man ska förstå det lilla barnet i samtal. Som metodik på enheten används metodiken Signs of Safety där barnets risker och skydd kartläggs och det som fungerar bra uppmärksammas. Under året har fler handläggare gått utbildningen med målet att alla ska ha denna grundutbildning.

Avdelningens administrativa assistenter har genomgått utbildning i excel och inköp vilket gjort att de utökat sina kunskaper inom de arbetsredskap de använder och kan därigenom genomföra sina arbetsuppgifter på ett mer effektivt sätt.

Nya uppdrag och verktyg har påverkat utbildningsbehovet:

De som arbetar i särskilda boenden har genomfört en webbutbildning i det nya verktyget Appva där mediciner signerar digitalt. Inom vuxenenheten har kompletterande utbildningar genomförts avseende människohandel och prostitution samt våldsutövare då detta är nya målgrupper i arbetet med våld i nära relationer. Representanter från olika enheter har också deltagit i en tvådagarskonferens i ämnet våld i nära relationer för att få inspiration till att vidareutveckla arbetssättet med främst våldsutövare.

Under året genomfördes en lagförändring, lex lilla hjärtat. Några medarbetare har utbildats och spridit kunskapen vidare till sina kollegor. Diskussioner om innebörden har även skett mellan familjeenheten och vuxenenheten för att säkerställa ett arbetssätt som innebär trygghet och säkerhet för familjehemsplacerade barn.

Fritidsledarna har fördjupat sina kunskaper om sin roll och har certifierats för att kunna hålla i utbildningar i föräldrastödsprogrammet KOMET.

Alla medarbetare har genomfört obligatoriska utbildningar i form av datasäkerhet, informationssäkerhet och lex Sarah.

Nuläge

På vuxenenheten och familjeenheten har samtliga medarbetare socionomexamen. Några medarbetare på familjeenheten behöver komplettera med utbildning i Signs of Safety,

Inom utförarenheten har de flesta medarbetare utbildning som vårdar- och stödassistent inom LSS eller mentalskötare eller likvärdigt inom socialpsykiatri. Tre medarbetare är stödpedagoger. Elva medarbetare behöver komplettera sina utbildningar för att uppnå grundläggande kompetens för sin tjänst. Dessutom behövs medicinsk kompetens för medarbetare på boenden där brukarna nyttjar tunga mediciner och djupare kunskaper om mötet med personer inom autismspektrat.

Tre av fritidsledarna har en fritidsledarutbildning varav en även är utbildad lärare. Två har barnskötarutbildning och skulle behöva genomföra fritidsledarutbildning för att ha samma kompetens som övriga. En av fältassistenterna är socionom och den andre är socialpedagog.

Personalomsättningen under året har inte avvikit från det normala. Flera av de som slutat har arbetat i många år på förvaltningen och varit redo att söka sig vidare till andra arbetsuppgifter. Det finns i nuläget inga medarbetare som är ofrivilligt deltidsanställda.

Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt

Norrmalms och Östermalms stadsdelsförvaltningar ska läggas samman under 2023. I dagsläget är det oklart hur den nya organisationen kommer se ut när två förvaltningars arbetssätt ska bli till ett och medarbetarna behöver läras in i det nya. Det kan innebära att medarbetare behöver komplettera sina nuvarande kompetenser. Arbetet med att ta fram gemensamma rutiner och skapa en gemensam kompetensgrund kommer troligen sträcka sig förbi nästkommande år. Den osäkerhet som råder för tillfället kan resultera i uppsägningar och svårigheter att rekrytera. Avdelningen har för närvarande en vakant chefstjänst som tillfälligt tillsatts av konsult.

Den nya socialtjänstlagen träder i kraft under 2023 vilket innebär anpassningar i nuvarande arbetssätt. Ändringarna innebär ett större fokus på förebyggande arbete och möjlighet att bevilja insatser utan behovsprövning. Den nya socialtjänsten ska vara kunskapsbaserad och beslut ska fattas på vetenskapliga grunder vilket kommer ställa krav på ett strukturerat arbete med omvärldsbevakning och att ta del av aktuell forskning och omsätta detta i nya arbetssätt.

Utförarenheten har beslutat att kvalitetssäkra arbetsplatsens arbete med inkludering och genomföra en HBTQ-certifiering vilket innebär att medarbetarna behöver vidareutbildning.

Införande av IT-verktyget LifeCare kommer att ske inom det närmaste året. Verktyget gör det möjligt för regionen och socialtjänsten att upprätta [SIP:ar](#) och samverka i samband med utskrivningar från vården. En samordnad utbildningsinsats kommer att behöva genomföras 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.

En kartläggning avseende fritidsgårdarna tyder på ett kommande krav på fritidsledarutbildning för de som arbetar där. En komplettering behöva i så fall göras för de som saknar grundutbildningen.

Avdelningens fältassistenter behöver komplettera med utbildning i ACT för att ha samma utbildningsgrund som sina blivande kollegor från Östermalms stadsdelsförvaltning.

Fältassistenter och fritidsledare behöver även stärka sina kunskaper inom HBTQ och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Vid behov av kompetensutveckling tas i första hand tillvara på det som anordnas gemensamt för stadsdelsförvaltningarna exempelvis anordnat av socialförvaltningen. Bevakning sker även av relevanta utbildningar som anordnas av andra myndigheter och aktörer.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Grundutbildning för alla medarbetare i motiverande samtal (MI) kommer att slutföras och därefter byggas på med MI-coachutbildning för några medarbetare. Detta ger förutsättningar för att implementera och bibehålla MI som arbetssätt. Utbildningarna tar tre heldagar i anspråk för varje medarbetare. MI-utbildningarna anordnas av socialförvaltningen och innebär ingen kostnad. Däremot tillkommer en kostnad för lokalhyra på totalt ca 180 000 kronor.

Alla LSS-verksamheter kommer att genomgå utbildning inom det pedagogiska ramverket vilket innefattar förhållningssätt, metoder och bemötande.

Medarbetarna behöver fördjupad utbildning om våldsutövare för att i högre grad kunna nå och hjälpa målgruppen till ett ändrat beteende. Ett antagande är att antalet våldsutsatta och våldsutövare som är kända av socialtjänsten borde öka med ökad kunskap. En halvdagsutbildning har preliminärt planerats att ske nästa år. En förhoppning är att det även nästa år tilldelas utvecklingsmedel till arbetet med våld i nära relation och att denna utbildning kan rymmas inom detta.

Avdelningen kommer att påbörja en mer strukturerad omvärldsbevakning för att få inspiration och vidareutveckla arbetet utifrån goda exempel samt hålla sig uppdaterad på vilka förändringar som kan komma att påverka arbetet på avdelningen.

Parkmiljö

Analys

Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser

Under 2022 fortsatte avdelningen med ett verksamhetsutvecklingsarbete med syftet att hitta mer effektiva arbetssätt och se över områden som behöver utvecklas. På grund av att avdelningen inte haft någon ordinarie chef under året och andra arbetsuppgifter har behövt prioriteras så har arbetet delvis slutförts. Vi kommer under kommande år fortsätta att arbeta löpande med följande utvecklingsområden: :

- Utvecklad projektmodell/mall parkinvesteringar för stärkt effektivitet
- Utveckla hantering av synpunktsportalen
- Strategiska frågor – skapa tid för och utvecklade arbetssätt

- Medverkan i Stadsutvecklings/ exploaterings-projekt – definiera arbetsgång, ansvar och målsättning
- Utvecklade inköpsrutiner kopplat till Agresso och Kommers

Nuläge

Föregående års verksamhetsutvecklingsarbetet identifierade att avdelningen behövde förstärkta resurser för synpunktshantering, projektledning och vissa administrativa sysslor. Därför utökades avdelningen med en fast tjänst Landskapsarkitekt/parkkontrollant som tillför ovanstående.

Under hösten har avdelningen haft två timanställda som extra stöd åt parkingenjörerna med uppgift att kontrollera entreprenörens arbete och hantera synpunkter, vilket är en resurs som även kan komma att behövas framåt.

Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt

- I januari tillträder en ny permanent avdelningschef. Under 2023 ligger fokus på att introducera henne i verksamheten och skapa en stabil arbetsgrupp.
- Sammanläggningen av Norrmalms och Östermalms stadsdelsförvaltningar kommer underlätta för avdelningen då den redan arbetar över förvaltningsgränserna men nu endast behöver svara upp mot två nämnder istället för tre.
- Inom de närmsta åren förväntas en av parkingenjörerna gå in pension.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Under 2023 ska stadens nya handlingsprogram för biologisk mångfald fortsätta implementeras i verksamheten genom att lokala program tas fram tillsammans med miljöförvaltningen.

Förvaltningen har idag kunskap inom området men kommer under de kommande åren göra ytterligare kompetenstärkande insatser.

Dagvatten och skyfallshantering i park är en fråga som ökar i betydelse. Även här kommer förvaltningen stärka sin kompetens under de kommande åren. Redan idag har avdelningen kompetens på området genom de pilotprojekt vi driver samt medverkan i stadens övergripande skyfallsarbete.

Avdelning för administration och prevention

Analys

Effekter av genomförda kompetensförsörjningsinsatser

Inom avdelningarna finns många solitära specialistfunktioner och en mycket bred samlad kompetens. Kompetensutveckling har genomförts under året för att stärka kompetens inom respektive område och på så sätt har verksamheten utvecklats.

Nuläge

Besked om en sammanläggning av Östermalms och Norrmalms stadsdelsförvaltning påverkar avdelningen då förutsättningarna för många funktioner kommer att förändras. Oro blandas med viss förväntan och tillförsikt.

Projekt som lever över åren med delvis extern finansiering är en utmaning. Inom ramen för platssamverkan ser vi behov av kompetensprofiler som skiljer sig något från vad förvaltningen vanligtvis rekryterar.

Förändringar och utmaningar på ett till tre års sikt

Om ett år finns den nya stadsdelsförvaltningen Norra innerstaden. Det kommer innebära att vissa roller och befattningar inom avdelningen får förändrade förutsättningar. Arbetet med att hitta gemensamma arbetssätt och rutiner kommer fortgå under kommande år. Krav på stödfunktioner förändras dessutom över tid i och med nya uppdrag och nya lagkrav vilket ställer krav på flexibilitet och en ständig kompetensutveckling.

Rekryteringsbehovet kommer framöver kommer troligtvis bestå av ersättning på grund av rörlighet.

Förslag till kompetensförsörjningsinsatser

Kompetensförsörjningsinsatser inom resp. enhet och i dialog med respektive medarbetare utifrån nya arbetsuppgifter och krav.

Sårbarheten i ytterligare vissa funktioner behöver byggas bort genom att utveckla samverkan inom avdelningen. En minskad sårbarhet för solitära funktioner främjar arbetsmiljön och bygger in kontinuitet i stödfunktionerna gentemot förvaltningens chefer och medarbetare.