

Kompetensförsörjning splan

Skärholmens
stadsdelsförvaltning
2025-2027

Innehåll

1. Strategisk kompetensförsörjning	2
2.2 Heltid som norm	3
2.3 Personalomsättning.....	3
2.4 Åldersstruktur	4
2. Förvaltningens övergripande utmaningar avseende kompetensförsörjning	5
3.1 Trygghet och beredskap	7
3.2 Individ och familj inklusive fritid	7
3.3 Förskola	10
3.4 Stöd och service	12
3.5 Medborgarservice och stadsmiljö	14
3.6 Nämnd och verksamhetsstöd	17
3. Förvaltningens planerade åtgärder för att säkra kompetensförsörjningen	20
4.1 Förvaltningsövergripande aktiviteter	20
4.3 Individ och familj inklusive fritids aktiviteter	20
4.4 Förskolans aktiviteter.....	21
4.5 Stöd och services aktiviteter.....	21
4.6 Medborgarservice och stadsmiljös aktiviteter	22
4.7 Nämnd och verksamhetsstöds aktiviteter	22

1. Strategisk kompetensförsörjning

Strategisk kompetensförsörjning definierar Stockholms stad som: *”Att säkerställa att det finns rätt kompetens, på kort och lång sikt, för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar”*.

Denna plan sträcker sig under perioden 2025-2027 och följs upp årligen. I samband med uppföljningen utvärderas tidigare plan och kompetensförsörjningsplanen uppdateras utifrån lokala behov samt omvärldsspaning. Planen har hela tiden ett treårsperspektiv framåt.

Uppföljning och analys av genomförda aktiviteter i tidigare kompetensförsörjningsplan

Förvaltningen genomförde under 2024 en halvsårsuppföljning av kompetensförsörjningsplanen under det pågående året. I uppföljningen kunde förvaltningen se att mycket har genomförts enligt plan och samtidigt så ser förvaltningen att många av satsningarna är långsiktiga satsningar som förvaltningen kommer fortsätta att prioritera under kommande år. En ordentlig uppföljning av 2024 års aktiviteter kommer göras i början på 2025 i ett separat uppföljnings och utvärderingsdokument. I den uppföljningen är det viktigt att följa upp vilket resultat aktiviteterna har gett och kommer att ge i verksamheten över tid.

Strategisk inriktning

I budget för 2025 med inriktning för 2026 och 2027 fastslås inriktningsmål 3.4 *Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb*”. Detta innebär att det krävs satsningar inom området kompetensförsörjning. Satsningar i budgeten ställer även krav på nya kompetenser inom förvaltningen vilka kommer att beskrivas nedan.

I Skärholmens stadsdelsförvaltning finns även lokalt behov av framtida kompetensförsörjningssatsningar. Detta utifrån de interna behov som finns på förvaltningen utifrån en förändrad organisation som genomfördes under 2024 samt de lokala behov som påverkar medarbetarna i Skärholmens verksamhet.

Omvärldsbevakningen är även den en viktig del i kommande kompetensförsörjningsbehov. Det är viktigt att förvaltningen kan ställa om i god tid om det uppkommer nya behov i form av bristyrken eller ändrade förutsättningar som kan skapa övertalighet av någon yrkesgrupp.

I kompetensförsörjningsplanen för 2025 kommer fokus vara att fortsätta arbeta med att få den nya chefsstrukturen på plats, införande av den föreslagna nya socialtjänstlagen som träder i kraft i juli får en stor påverkan. Det pågående arbetet med att stärka kompetensen inom hot och våld, otillåten påverkan och välfärdsbrott kommer fortgå. En ny satsning inom förvaltningen är att implementera ett arbete kring medarbetarskap för stadsdelens anställda. I arbetet med kompetensutveckling så kommer förvaltningen börja använda sig av metoden ”Transfer of training” Detta betyder att vi ska använda oss av de kunskaper och verktyg som finns för att skapa en större effekt i verksamheten av de satsningar som görs. Vi kommer ha

ett tydligare syfte i varför vi genomför olika utbildningar och göra en mer långsiktig planering kring hur vi ska förvalta kunskaperna.

Bakgrundsinformation och fakta

2.2 Heltid som norm

Staden ska vara en attraktiv arbetsgivare med trygga anställningar, goda anställningsvillkor och stora möjligheter att utvecklas i yrket. Stadens budget för 2025 anger att timanställningar ska minimeras och andelen heltider ska öka.

Skärholmens stadsdelsförvaltning arbetar hela tiden för att öka andelen tillsvidare- och heltidsanställda. För att leva upp till ambitionen om heltid som norm och minskad andel timanställda där förvaltningen samtidigt får en hållbar planering utifrån verksamhetens behov krävs det nya arbetssätt. Det behövs i en del fall en plan på hur vi arbetar med kompetensförsörjningen hos de anställda och det kan krävas viss kompetensutveckling i samband med att en medarbetare erbjuds högre sysselsättning.

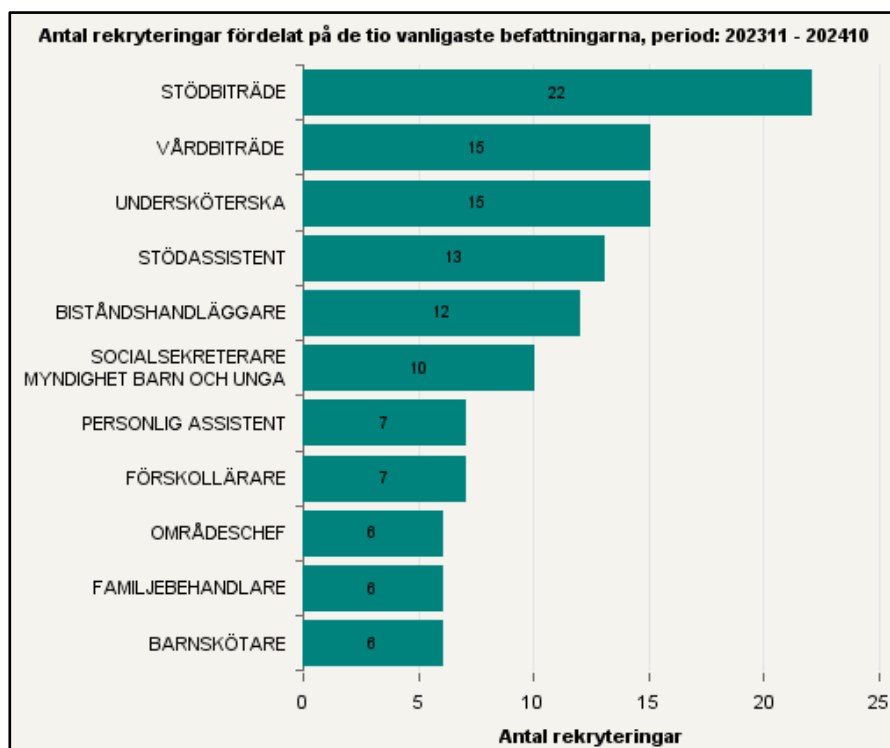
2.3 Personalomsättning

Förvaltningen har en personalomsättning på cirka 6 procent för hela förvaltningen (under perioden 202311-202410.) Personalomsättningen varierar inom olika avdelningar och yrkesgrupper. Nedan presenteras personalomsättningen för förvaltningens största yrkesgrupper.

Befattning	Procent
Socialsekreterare myndighet barn och unga	12.8 %
Enhetschef	10.14 %
Biståndshandläggare	7.4 %
Stödassistent	7.06 %
Undersköterska	4.39 %
Förskollärare	3.40%
Barnskötare	2.77 %
Vårdbiträde	1.77 %

Källa Beslutsstöd

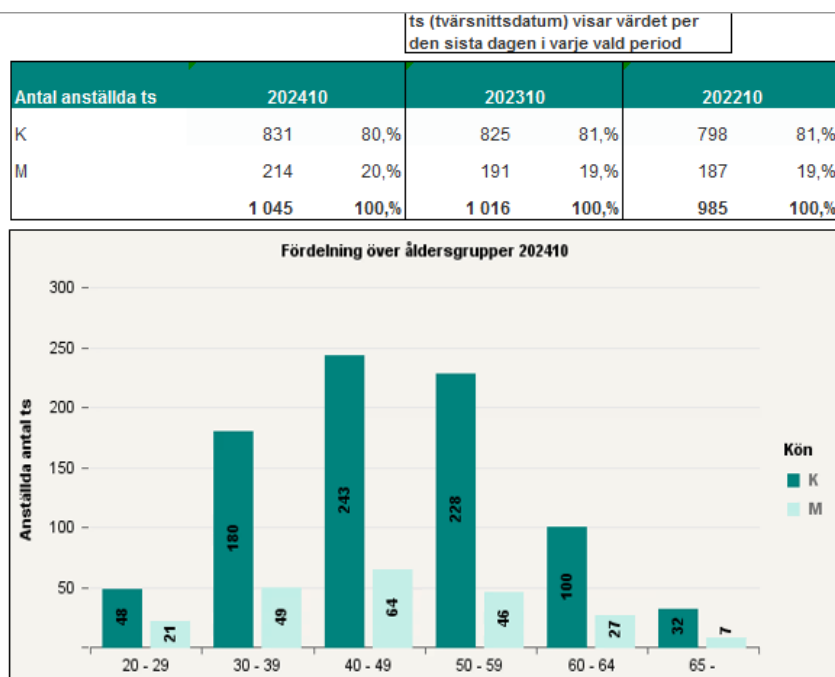
Bilden nedan visar de vanligaste rekryteringarna på vakanta tillsvidare tjänster som genomförts på förvaltningen det senaste året.



Källa: Varbi

2.4 Åldersstruktur

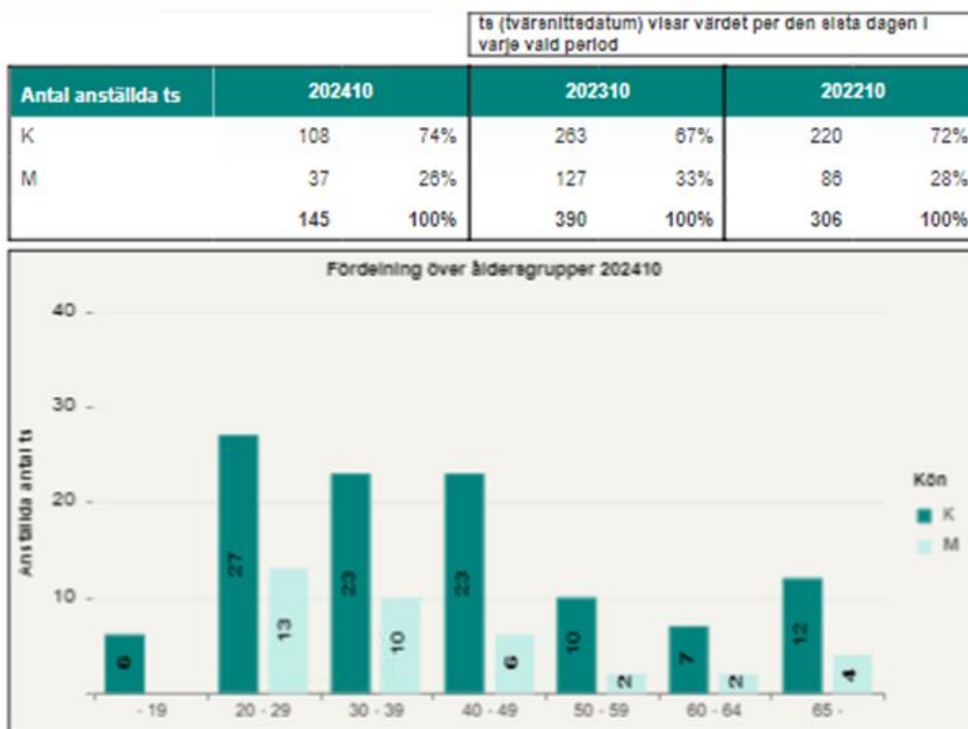
Avseende tillsvidareanställda så har förvaltningen störst andel medarbetare i åldrarna 30-59 år.



Källa: beslutsstöd

Åldersstruktur i gruppen tidsbegränsade anställda

I gruppen tidsbegränsade anställda så är gruppen störst bland de som är 20-29 år.



Källa: beslutsstöd

2. Förvaltningens övergripande utmaningar avseende kompetensförsörjning

Skärholmens stadsdelsnämndsområde omfattar de fyra stadsdelarna Bredäng, Sätra, Skärholmen och Vårberg. De kommande åren förväntas befolkningmängden öka och detta innebär sannolikt en ökning av förvaltningens rekryteringsbehov.

Förvaltningens rekryterings- och kompetensbehov påverkas av externa faktorer; Den yngre generationen av dagens medarbetare är mer rörliga på arbetsmarknaden och det kan ge en ökad personalomsättning vilket kan bidra till mindre effektivitet och till viss del tillfälliga kompetensgap genom att de stannar kortare tid på varje arbetsplats.

Kraven på högre grad utbildad personal inom flera yrkesgrupper så som undersköterskor, stödassistenter och barnskötare bidrar till ökad konkurrens om yrkesgrupperna. Förvaltningen har de senaste åren gjort satsningar och möjliggjort för medarbetare att kompetensutveckla sig under anställningen för att möta de högre kraven och dessa satsningar kommer att fortsätta utifrån behov i verksamheterna. I Skärholmens stadsdel har det under de senaste åren genomförts flera språkstärkande insatser för medarbetare inom förskola och vård och omsorg. Där ser stadsdelen att behovet fortfarande kvarstår vilket betyder att den typen av aktiviteter kommer att fortsätta under kommande år.

Inom staden är strategisk kompetensförsörjning prioriterat inom äldreomsorgen. Det är angeläget att arbeta systematiskt med såväl kompetensutveckling av befintliga medarbetare som rekrytering av nya medarbetare för att möta kommande behov av en kvalificerad vård och omsorg.

Förvaltningen kommer att ha ett relativt stort antal pensionsavgångar de närmaste åren då cirka 15 procent av förvaltningens medarbetare är 60 år eller äldre. Dessa medarbetare återfinns framförallt inom yrkesgrupperna undersköterska, stödassistent, vårdare och barnskötare.

Inom hemtjänsten förväntas antalet omsorgstagare inom hemtjänst öka kraftigt år 2027 vilket föranleder ett ökat behov av personal. Rekryteringsbehovet för undersköterskor och vårdbiträde väntas öka i vardera yrkeskategorin fram till år 2027. (Källa: Personalbehovsprognos 2024-2033, Stockholm stad)

En viktig del i arbetet med kompetensförsörjning är att det i Skärholmen finns ett närvarande ledarskap. Förvaltningen kommer fortsätta med sitt arbete att se över hur ledningsorganisationen kan organiseras för att främja det närvarande ledarskapet. Under 2025 kommer den nya riktlinje kring stadens chefsstruktur fortsätta att implementeras vilket ytterligare stödjer detta. Tidigare år har det satsats mycket på att implementera stadens chefprofil på stadens chefer. Under 2025 kommer förvaltningen även att säkerställa att även nya chefer introduceras till stadens chefprofil. Förvaltningen kommer ta ett nästa steg i hur ett bättre arbetsklimat kan främjas och kommer göra detta med en medarbetarskapsinsats. Denna satsning kommer att implementeras under 2025 och riktar sig till alla Skärholmens medarbetare. Satsningen ska bidra till ett bättre arbetsklimat, delaktighet och trivsel. Alla ska förstå sitt värde och sin roll i helheten.

Innovation och digitalisering är en viktig del i dagens organisationer. Invånarnas krav på förvaltningens verksamhet ökar såväl på kvalitet som på servicenivå. Vidare ställer invånarna ökade krav på lättillgängliga och digitala verktyg för att kommunicera med förvaltningen och dess verksamheter. Detta innebär att Staden och förvaltningen behöver vidareutveckla och öka användningen av digitala verktyg, vilket även ställer krav på ökad kompetens hos medarbetarna.

Förvaltningen behöver även utvecklas löpande med digitaliseringens möjligheter för att vara en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare för både befintliga och kommande medarbetare och chefer.

Den föränderliga omvärlden medför också att nya uppdrag har tillkommit ett exempel på detta är förslaget på den nya socialtjänstlag som gäller från juli 2025, detta innebär en omställning till ett mer förebyggande arbete och en första linjens socialtjänst. Likaså måste socialtjänsten fortsätta arbeta med uppdrag och behov kopplade till kriminalitet och säkerhetsfrågor. Oron i samhället bidrar till att arbetet med att förebygga och hantera hot och våld fortsättningsvis måste vara en prioriterad fråga. Det betyder att arbetet med att kompetensutveckla förvaltningens medarbetare kring hot och våld kommer att göras även under kommande år.

Förvaltningen tar regelbundet emot flera feriejobbare, aspiranter för Stockholmsjobb och personer anställda med stöd av OSA.

Utifrån dessa sammantagna förutsättningar och utmaningar kommer förvaltningen behöva följa prognoser och personalbehov för att i tid agera och genomföra satsningar som säkerställer att förvaltningen har rätt kompetens på rätt plats. Förvaltningen behöver vara en attraktiv arbetsgivare med ett gott arbetsklimat som bidrar till att förvaltningen kan behålla personal samt att den kompetens som framöver kommer behövas söker sig till Skärholmens stadsdelsförvaltning.

För att förvaltningen fortsättningsvis ska lyckas med kompetensförsörjningsbehovet behöver förvaltningen arbeta strategiskt med kompetensförsörjning inom samtliga av förvaltningens verksamheter. Arbetet utifrån den strategiska kompetensförsörjningsplanen, med inriktning på UBARA(Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta), fortsätter således och ska tydliggöras.

3.1 Trygghet och beredskap

Vilka förändringar står verksamheten inför på 3 års sikt?

Inga förändringar är planerade men förvaltningen ser att det framöver kommer att vara ett fortsatt stort fokus på trygghets- och beredskapsfrågorna vilket ställer höga krav på kompetens inom området.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Akademiker med hög kompetens inom de olika sakområdena för att kunna arbeta strategiskt med frågorna samt för att kunna bidra och finnas som ett stöd till förvaltningen vid mer akuta händelser.

Vilket är kompetensgapet?

I dagsläget finns inget gap inom trygghet och beredskap men det kan uppstå vid eventuella vakanser.

Vad gör avdelningen när det gäller praktik för studenter?

Avdelningen har i nuläget inga studenter men är öppna för det framöver

3.2 Individ och familj inklusive fritid

Vilka förändringar står verksamheten inför på 3 års sikt?

Avdelningen arbetar för en sammanhållen socialtjänst där samtliga enheter tillsammans arbetar med utveckling och förbättring för att kunna erbjuda bästa möjliga insatser för brukarna. Avdelningen står även inför utmaningen i att den under de kommande åren ska arbeta ihop sig i de nyskapade områdena Vuxen, Barn och unga samt förebyggande, detta för att skapa mervärde för medborgarna.

Påverkan av lagförändringar

Det ligger ett förslag om att en ny Socialtjänstlag ska träda i kraft den 1 juli 2025. Utredarens förslag innebär att det läggs större vikt på det förebyggande arbetet, insatser utan behovsprövning och att första linjens socialtjänst ska vara kunskapsbaserad och prövad. Det kommer ställa krav på systematisk uppföljning och att säkerställa att dessa individer får insatser som är likställda. Träder lagen i kraft är det av stor vikt att medarbetarna som berörs av lagen kompetensutvecklas i takt med de nya krav och förväntningar som införandet kommer att innebära.

Omvärldsläget

Stadsdelsnämndsområdet har i stor utsträckning påverkats av grov brottslighet. Kriminaliteten sträcker sig längre ner i åldrarna och det är av stor vikt att förvaltningen arbetar förebyggande för att stävja utvecklingen samt identifiera de barn och unga som är i behov av insatser för att avbryta ett brottsligt beteende. Det finns även indikationer på att utvecklingskurvan för debut inom brottslighet har blivit kortare och att barn som är relativt okända för socialtjänst och polis begår grova brott. För att möta detta behöver personalen inom individ- och familj inklusive fritid ha kompetenser att främja en fritid fri från våld och hot, identifiera och stävja en utveckling i brottslighet samt göra säkra bedömningar gällande risk för återfall i våldsbrott och kriminalitet. Personalen behöver även ha kunskap om vilka behandlingsformer som är lämpliga samt möjliggöra för individer att lämna en kriminell livsstil och etablera sig i samhället.

Målgruppen unga

Inom stadsdelsnämndsområdet finns stora behov av att främja barn och ungas psykiska hälsa. Stadsdelsförvaltningen behöver samverka med externa parter såsom region och utbildningsförvaltningen i såväl individärenden som strategiskt. Förvaltningen behöver även möta de förändringar som sker på kort och lång sikt gällande barn och unga i kriminalitet, detta genom en ökad kompetens att möta dessa barn och unga samt omvärldsbevakning och förberedelser på lagändringar gällande målgruppen.

Under en flerårsperiod har desinformation spridits gällande socialtjänstens arbete med barn och unga och det är av vikt att förvaltningen hanterar följderna av denna samt i möjlig mån motverkar ytterligare ryktesspridning.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

I syfte att minska klyftan mellan utbildning och praktik fortsätter samarbetet mellan avdelningen och universitet/högskolor. Den verksamhetsförlagda utbildningen är en viktig del i det arbetet. Avdelningen har påbörjat ett nära samarbete med socionomutbildningen på Södertörns högskola som ska utvecklas vidare de kommande åren.

Avdelningen har behov av att rekrytera erfarna socialsekreterare inom barn- och ungdom.

En gedigen introduktion är viktig för att medarbetarna ska ges goda förutsättningar för att utöva sin yrkesroll, då många av de nyanställda är nya i yrket. För att behålla befintliga medarbetare behöver varje medarbetare ha en individuell handlingsplan där olika karriärvägar kan identifieras.

Enskilda som vänder sig till socialtjänsten för stöd är ofta i behov av flera olika insatser samtidigt. Det finns ett framtida behov av funktioner som arbetar med att samordna olika samverkansformer.

I det främjande och förebyggande arbetet så behöver medarbetare inom Fritid och Fält öka sin kompetens i att tidigt upptäcka och lotsa vidare barn och familjer i behov av stöd och hjälp i enlighet med intentionen i den nya socialtjänstlagstiftningen. För detta krävs en fördjupad kunskap om socialtjänstens alla delar och en ökad kompetens om brottsförebyggande arbete samt våldsförebyggande arbetet. Inom området behöver bemötandet av medborgarna utvecklas och kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar fördjupas.

Ett arbete behöver fortsätta för att utveckla samverkan med andra viktiga aktörer som polis, skola och region för att nämna några. Information/kunskap/helhetssyn är viktigt för att kunna upptäcka samband och hur man därmed kan samarbeta/effektivisera.

Vilket är kompetensgapet?

Sett till socialtjänstens bedömda framtida kompetensbehov ställt mot avdelningens nuvarande kompetensnivå kan förvaltningen identifiera följande delar som avdelningens kompetensgap och utmaning:

- Chefer behöver ökad kompetens i ekonomistyrning samt en ökad förmåga att se till hela socialtjänstens verksamhet.
- Processledning behöver utvecklas kopplat ledningssystemet.
- Kompetens kring hur avdelningen ska arbeta mot välfärdsbrott och otillåten påverkan.
- Ökad kompetens hos socialsekreterare inom barn och unga i riskbedömning gällande våldsbrott och kriminalitet
- Kompetens inom området att motverka nyrekrytering och stötta de som vill lämna kriminalitet
- Ökad kompetens hos socialsekreterare inom barn och unga i riskbedömning gällande våldsbrott och kriminalitet
- Fler erfarna medarbetare, för att ha rätt kompetens, nu och i framtiden.
- Nyanställda medarbetare behöver en bra introduktion för att bli skickliga i sitt yrkesutövande för att verksamheten ska ha rätt kompetens och kontinuerlig kompetensplanering ska planeras för samtliga medarbetare.
- Ökad grundläggande kunskap kring det kommunala uppdraget behövs hos samtliga medarbetare.
- Chefer behöver stärka kompetensen inom kompetensbaserad rekrytering
- Alla har inte verktyg för att hantera möten med ungdomar som befinner sig i olika livssituationer. Det föranleder dels behov av kunskap om motiverande samtal (MI) eller annan motsvarande kompetens som syftar till att öka kompetensen i samtalsmetodik. Därtill möter medarbetare i olika verksamheter människor i stress och kris. Det kan gälla situationer såsom demonstrationer och i samband med skjutningar då människor av naturliga skäl kan agera i affekt. Det föranleder behov av att stärka medarbetarnas förmågor på detta område.
- Det finns även ett behov av att utveckla det våldsförebyggande arbetet inom fritidsverksamheten.

- Medarbetarna efterfrågar också ökad kunskap om droger såsom kännetecken på drogpåverkan. Detta för att kunna agera mer proaktivt i mötet med ungdomarna inom verksamheterna.
- Givet omvärldsläget finns det inom flera verksamheter ett behov av att utveckla kompetensen i att bemöta, trygga och hantera föräldrars oro.

Vad gör avdelningen när det gäller praktik för studenter?

Stockholm stad har en avsiktsförklaring med tre lärosäten – Stockholms Universitet, Södertörns Högskola och Marie Cederschiölds. Alla stadens VFU-platser lämnas till dessa skolor och målet är att staden i helhet ska kunna erbjuda 100 VFU-platser/termin. Ett riktmärke blir därmed att varje stadsdel erbjuder 6 platser/termin.

Stadsdelen har en lokal VFU-samordnare som ingår i ett stadsövergripande nätverk som regelbundet träffas och delar erfarenheter här ingår även VFU-samordnarna på de tre skolorna. Som en del av att utveckla samproduktion mellan stadsdelarna Hägersten-Älvsjö och Skärholmen har VFU-samordnarna i de båda stadsdelarna ett samarbete. Ett exempel på samproduktion och effektivisering som sker är koordinering av de studiebesök som anordnas för VFU-studenter i båda stadsdelarna.

3.3 Förskola

Vilka förändringar står verksamheten inför på 3 års sikt?

Sjunkande barnantal

Nedåtgående trend i prognosticerade barnantal påverkar verksamheten utifrån att behovet av förskoleplatser minskar. I dagsläget finns en stor osäkerhet i prognosticerade barnantal då statistiken från SWECO baseras på kommande nybyggnationer. Om planerade nybyggnationer försenas justeras prognoserna och förvaltningen följer därför befolkningsprognoserna noga. Ett fortsatt sjunkande barnantal i området kan medföra behov av utbildning för omställning, det behöver ske i dialog med övriga avdelningar inom förvaltningen.

Förtydligande av krav på förskolan

I Stockholm stad förslag till budget 2025 lyfts medarbetarnas kompetens och yrkesskicklighet som avgörande för att varje barn ska utvecklas i riktning mot läroplanens samtliga mål. Stadsdelsnämnderna har ett ansvar i att, med stöd av förskolenämnden och den samlade strategin för kompetensförsörjning, säkerställa att alla barn ges goda grundläggande kunskaper i svenska språket. En ökad andel förskollärare och barnskötare med tillräcklig pedagogisk utbildning skrivs fram som en viktig förutsättning för att fortsätta utveckla arbetet med att understödja barns språkutveckling.

Barn i behov av särskilt stöd

Barn i behov av särskilt stöd ska få det stöd de har rätt till genom evidensbaserade metoder. Antalet barn med särskilda behov ökar i förskolan. Ökningen bekräftas av en rapport från Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin som beskriver att andelen barn och ungdomar som fått vård för ADHD och/eller autismspektrumtillstånd ökar.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Särskilt fokus på språkutvecklande arbetssätt

Verksamheten behöver fortsättningsvis se över och utveckla språkutvecklande arbetssätt, vilket bland annat kommer att ställa krav på att generellt fortsätta höja medarbetarnas språkkunskaper. En viktig förutsättning för det språkutvecklande arbetet är att pedagogerna är språkliga förebilder. Eftersom en förutsättning för barns språkutveckling i svenska är att barnen har tillgång till en svenskspråkig miljö strävar förvaltningen efter att alla avdelningar alltid har en pedagog med fullgod svenska.

Bredda basen

Kompetens kring arbetssätt som inkluderar alla barn behöver utvecklas då antalet barn i behov av särskilt stöd ökar. Förvaltningen behöver stärka barnhälsoarbetet och öka den specialpedagogiska kompetensen genom att utveckla pedagogik och metodik som möter alla barns behov.

Lekkompetens

Lek är grunden för utveckling, lärande och välbefinnande och ska ha en central plats i förskolan. Leken har olika egenskaper som exempelvis att främja inläring, fantasi och möjlighet att prova olika maktpositioner. Utifrån lekens viktiga roll ser förvaltningen att lekkompetensen hos pedagogerna behöver stärkas.

Öka andelen förskollärare

Tidigare är bedömningen är att det kommer att råda konkurrens i rekryteringen av förskollärare, som en följd av att arbetssökande förskollärare har en god arbetsmarknad. En lägre barnprognos medför ökad konkurrens och därmed möjlighet till rekrytering. Stadens målsättning om att andelen förskollärare ska vara lägst 35 procent kommer troligt uppnås under året. Den fortsatta utmaningen är att utöka och bibehålla denna andel, samt att fördela förskollärare utifrån det kompensatoriska uppdraget.

Roller och uppdrag inom förskolan behöver stärkas och bli tydligare

Förskollärarnas och barnskötarnas roller behöver anpassas till ställda krav och ett arbete med medarbetarskapet betydelse och vad det innebär behöver göras. Förvaltningen behöver även stärka förskollärares ledarroll genom att utveckla ledarskapet. Det behöver finnas en förståelse och respekt för olika roller och ansvar. Introduktionen för nyanställda behöver utvecklas. Kraven på dokumentation, analys och uppföljning behöver stärkas på alla nivåer; ledningsnivå, på varje förskola och i varje arbetslag.

Rektorer och enhetschefer

Rektors uppdrag har de senaste åren fått utökade krav på kunskap och kompetens att leda förskolorna utifrån lagkrav, nationella styrdokument, myndighetsutövning, pedagogiskt ledarskap, kvalitetsarbete men också personalfrågor. Alla rektorer som anställs efter den 1 juli 2019 ska ha genomfört eller ha påbörjat det statliga rektorsprogrammet inom ett år efter anställning. Av förvaltningens sex rektorer är samtliga färdigutbildade.

Kockar och köksbiträden

I samband med implementering av riktlinjerna för näringsrik, säker och hållbar mat ser förvaltningen behov av kompetensutveckling för förskolans kockar. Förvaltningens måltidsstrateg utbildar kockarna inom näringslära, matlagning och hygienkunskap. Insatsen innefattar även utbildning i hållbarhet och hållbar omställning i förskoleköken. Det innebär utbildning i att laga mat från grunden på ett hållbart sätt med vegetariska måltider och

hantering av svinn. Förvaltningens måltidsstrateg validerar utvald kökspersonal som inte har en kockutbildning.

Digital kompetens

Förskollärare och barnskötare behöver stärkas i användning av digitala verktyg och upprätthålla en hög nivå kring digital kompetens. Exempelvis rapportering i frånvaro- och närvarosystem samt inom pedagogisk dokumentation.

Kommunikation och marknadsföring av förskolan

Medarbetare inom förskolan behöver i sin profession vara medvetna om att de marknadsför förskolan när de utför sitt dagliga arbete. Marknadsföringen behöver utvecklas, både för att öka andelen inskrivna barn samt bidra till att fler söker sig till anställning inom förskolan. Medborgare ska få insyn i att förskolan är rolig, trygg och lärorik och i det arbetet blir medarbetarna viktiga. Förskolans utbildningsidé ska synliggöras för medborgarna och kommuniceras av samarbetspartner till förskolan, exempelvis via medborgarkontoret och öppen förskola.

Vilket är kompetensgapet?

Sett till detta bedömda framtida kompetensbehov ställt mot avdelningens nuvarande kompetensnivå kan förvaltningen identifiera följande delar som avdelningens kompetensgap:

- Ökad teoretisk och praktisk kompetens kring barns språkutveckling
- Förskollärare med en starkare ledarroll.
- Ökad teoretisk och praktisk kompetens kring lek.
- Tydligare aktivt medarbetarskap för såväl förskollärare som barnskötare.
- Ökad kompetens hos kockar och köksbiträden kring hållbarhet och hållbar omställning i förskoleköken.
- Kunskap om aktuell forskning utifrån uppdrag hos rektorer och enhetschefer.
- Förstärkt kompetens om digitala verktyg.
- Förståelse för professionens roll vid kommunikation och marknadsföring av förskolan.
- Särskilt utveckla pedagogik och metodik för barn i behov av särskilt stöd.

Vad gör avdelningen när det gäller praktik för studenter?

Avdelningen tar emot förskollärestudenter VFU (verksamhetsförlagd utbildning) både från Södertörns högskola och från Stockholms universitet. De återkommer vid ett flertal tillfällen under sin utbildningstid som är 3,5 år.

3.4 Stöd och service

All verksamhet som rör äldreomsorg, funktionsnedsättning och socialpsykiatri, både beställar- och utförarverksamhet, är sedan mars 2024 samlade i avdelningen Stöd och service.

Vilka förändringar står verksamheten inför på 3 års sikt?

Nya kommunikationssätt

Intern och extern kommunikation är i behov av utveckling både vad gäller form och innehåll. Det innebär till exempel att använda verktyg som möjliggör snabbare kommunikationsvägar mellan brukare och förvaltningens medarbetare. Kundens inflytande och krav på snabbare och

mera lättillgängliga verktyg kommer att öka. Kommunikationens innehåll behöver anpassas för att även vara tillgängligt i lättläst format för de medarbetare som är i behov av det.

Utökade kompetenskrav

En utveckling som sker är att samsjuklighet och komplexa diagnoser ökar hos brukare vilket avdelningen behöver förhålla sig till. Det innebär att det finns behov av specialistkompetens och samverkan inom dessa områden. Avdelningen måste också kunna möta upp ökningen av psykisk ohälsa samt brott mot särskilt utsatta och sårbara grupper.

Avdelningen behöver bättre kunna möta medborgarnas behov då samhället förändras snabbt. Att bygga upp medborgares eget försvar mot sådant som kan skada dem, hantering av IT, sociala medier, droger och kriminalitet är exempel på saker som medarbetarna inte har vana eller större kunskap i hur de hanterar. Det finns även utmaningar i att motivera medborgare att de är en del av samhället och att de själva är den största motorn i att påverka hur livet blir.

Behov av ökad utbildningsnivå

Införandet av yrkestitulatur inom LSS, att undersköterska blir skyddad titel samt fast omsorgskontakt inom hemtjänst och särskilt boende ställer krav på avdelningen att anställa personal med rätt kompetens. Det finns även fortsatta utmaningar i svenska språket, både avseende befintliga medarbetare men även i samband med nyrekrytering. Avdelningen ser också att det finns fortsatta behov av att utöka grundläggande kunskaper inom ramen för grunduppdraget.

Demografiska utmaningar

Utifrån den prognosticerade befolkningsökningen ser avdelningen en utmaning i att kunna tillgodose kompetensen i verksamheterna. Det ställer dels krav på att utveckla befintliga medarbetares kompetens men också att rekrytera medarbetare med rätt kompetens för att kunna möta kompetensutmaningen.

Behov av hjälpmedel i brukargrupperna

Digitala hjälpmedel och välfärdsteknik bidrar till att öka brukarinflytandet och säkerställa tillgänglighet och delaktighet i insatserna. Personalens kompetens inom digital teknik behöver därför utvecklas. Både för att medarbetaren ska bättre kunna hantera hjälpmedel men också för att bättre kunna lära brukarna ett eget användande av hjälpmedel.

Utvecklingsinriktade ledare

För att avdelningen ska kunna möta invånarnas behov ställs höga krav på ett proaktivt ledarskap som främjar nytänkande och mångfald. Avdelningen behöver arbeta för att behålla och utveckla de ledare som finns med bland annat kompetensutveckling och omvärldsbevakning.

Ny lagstiftning

Avdelningen behöver förhålla sig till ny lagstiftning och de möjligheter samt förändringar som det innebär. Det ställer krav på att kunskap inhämtas och nya arbetssätt implementeras som går i linje med lagstiftningen när behov finns.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Utifrån de troliga förändringarna och utmaningarna som avdelningen kommer att behöva hantera på 3 års sikt kan följande kompetensbehov identifieras:

- Ökad digital kompetens för att möta brukarnas ökade behov av digitala verktyg för nya och snabbare kommunikationssätt.
- Ökat behov av specialistkompetens för att möta brukare med mera komplexa diagnoser, psykisk ohälsa och brott mot särskilt utsatta och sårbara grupper.
- Ökade språkkunskaper för medarbetare inom avdelningen, såväl muntligt som skriftligt.
- Ökat behov av kompetens i förändringsledning och rekrytering för chefer.
- Behov av att kunna rekrytera tillräckligt många medarbetare med rätt utbildningsnivå (stödassistent, legitimerade undersköterskor och fast omsorgskontakt).
- Behov av hälso- och sjukvårdspersonal och specialister.
- Utveckla befintliga medarbetares grundkompetens.
- Behov av kompetenshöjning av befintliga medarbetare.
- Kunskaper utifrån förändringar i lagstiftningen.
- Kunskaper i myndighetsutövning, förvaltningsrätt samt kompetens i verksamhetssystemet Paraplyet.

Vilket är kompetensgapet?

Sett till detta bedömda framtida kompetensbehov ställt mot avdelningens nuvarande kompetensnivå kan förvaltningen identifiera följande delar som avdelningens kompetensgap:

- Ökad digital kompetens för att möta brukarnas ökade behov av digitala verktyg för nya och snabbare kommunikationssätt.
- Ökat behov av specialistkompetens för att möta brukare med mera komplexa diagnoser, psykisk ohälsa och brott mot särskilt utsatta och sårbara grupper.
- Ökade språkkunskaper för medarbetare inom avdelningen, såväl muntligt som skriftligt.
- Ökat behov av kompetens i förändringsledning och rekrytering för chefer.
- Behov av att kunna rekrytera tillräckligt många medarbetare med rätt utbildningsnivå (stödassistent, legitimerade undersköterskor och fast omsorgskontakt).
- Behov av hälso- och sjukvårdspersonal och specialister.
- Utveckla befintliga medarbetares grundkompetens.
- Behov av kompetenshöjning av befintliga medarbetare.
- Kunskaper utifrån förändringar i lagstiftningen.

Vad gör avdelningen när det gäller praktik för studenter?

Avdelningens verksamheter tar emot studenter och praktikanter från såväl gymnasial som akademisk nivå. Det handlar om utbildning till undersköterska, sjuksköterska, arbetsterapeut, sjukgymnast/fysioterapeut och socionomstuderande.

3.5 Medborgarservice och stadsmiljö

Vilka förändringar står verksamheten inför på 3 års sikt?

Avdelningens verksamheter är öppna och riktas till samtliga invånare samt inom vissa uppdrag till specifika målgrupper. Avdelningens verksamheter och medarbetare styrs i hög

grad av nämndens och förvaltningens prioriterade utvecklingsområden och behöver därmed ha god förmåga att möta komplexa utmaningar och föränderliga uppdrag.

Ökad dialog och medborgarinflytande

Avdelningen verkar i växande omfattning i och genom olika former av samverkans- och samarbetsstrukturer, till exempel inom stadsutvecklingsarbetet och platssamverkan, inom arbetet för etableringsinsatser för nyanlända samt olika civilsamhällesfrågor.

Avdelningen ser att uppdragen om dialog och inflytande är i fokus de kommande åren. Det ställer ökade krav på avdelningens förmåga att kommunicera, inhämta synpunkter och föra dialog med invånare och verksamma på ett lättillgängligt och ändamålsenligt sätt.

Offentlig miljö

Avdelningen ser behov av ett fortsatt fokus på det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet som sker i samverkan med bland annat fastighetsägare - kopplat till den offentliga miljön och särskilt områdets centrummiljöer.

Avdelningen ser också ett ökat besöksstryck på områdets parker och naturområden och ett fortsatt stort behov av fler olika hälsofrämjande och högkvalitativa målpunkter i park- och naturmark.

Samhällsekonomiskt läge

Avdelningen bedömer också att nuvarande samhällsekonomiska läge kan komma att innebära ett ökat behov av vägledning och rådgivning till arbete och bostad, samt ökad efterfrågan på verksamheter så som konsumentvägledning samt budget- och skuldrådgivning.

Tjänstemannarollen

Det utvecklade arbetet mot välfärdsbrott, för ökad beredskap samt behovet av ett stärkt arbete med ledningssystem och internkontroll ställer också krav på ökad förmåga att förstå tjänstemannarollens komplexitet. Avdelningen ser också behov av stärkt förmåga att förstå tjänstemannarollens komplexitet som ett led i att stärka samverkan med förvaltningens övriga avdelningar. Chefer och medarbetare behöver fortsatt rustas för att kunna ta stort eget ansvar i att utveckla och känna till samt arbeta systematiskt och effektivt med tydliga rutiner och processer för verksamhetens olika uppdrag.

Miljö och klimat

Avdelningen ser en ökad ambition inom miljö- och klimatarbete framöver. I samband med att det nya Miljöprogrammet lanserats växlar förvaltningen upp sitt miljöarbete. I det nya Miljöprogrammet framhålls att invånare skall uppmuntras och ges möjlighet att delta mer aktivt i det lokala omställningsarbetet och att invånare, civilsamhälle, akademi och näringsliv skall involveras. Samverkan och dialog med dessa aktörer kommer framöver utgöra en allt större del av miljöarbetet. Avdelningen förväntar sig också att behovet av såväl strategiskt som operativt stöd kommer öka när fler avdelningar på förvaltningen involveras att driva miljöarbetet framåt.

Avdelningen ser även att kostnader för klimatrelaterade skador såsom exempelvis erosionsskador förväntas öka.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

En målinriktad och samtidigt flexibel verksamhet kräver hög och bred kompetens hos medarbetarna och en god förståelse för tjänstemannarollen samt en god förmåga att anpassa

sitt arbete efter förändrade förutsättningar och/eller behov. Det kräver också god förmåga att identifiera samverkansmöjligheter med potential att bidra till ökad måluppfyllelse eller ökad effektivitet och att kunna leda andra aktörer i samverkan kring gemensamma uppdrag eller frågor.

Avdelningen behöver fortsätta bygga gemenskap och utveckla samverkansformer och synergier mellan de olika verksamheterna inom avdelningen såväl som med andra delar av förvaltningen, för att nå ökad måluppfyllelse för förvaltningen som helhet.

Avdelningen ser att uppdragen om dialog och invånarnas inflytande innebär ett utökat arbete inom såväl uppsökande som digitala lösningar och förmåga till ändamålsenlig kommunikation för att nå invånare med information om förvaltningens arbete generellt, om de verksamheter och det stöd som finns att tillgå samt möjligheterna till inflytande över områdets utveckling.

Avdelningen behöver fördjupad kunskap om det lokala näringslivets utmaningar och behov för att främja möjligheterna till utveckling. Detta kan komma att kräva resurser i form av kompetensutveckling bland medarbetare att arbeta med såväl digitala verktyg samt planera för och sätta sig in i nya arbetssätt.

Avdelningen har både verksamheter med fler personer i liknande roller och funktioner med specialistkompetens där medarbetare är ensamma i sin roll. Framförallt när det gäller medarbetare med specialistkompetens finns ett behov av att säkerställa att kompetensen finns kvar i organisationen på lång sikt. Det är därför prioriterat med en hög grad av samverkan och i viss grad överlappning mellan dessa funktioner för att minska sårbarheten, men också ett mycket närvarande ledarskap som kan säkerställa att kunskap och arbetssätt hanteras på ett systematiskt och långsiktigt hållbart sätt.

Avdelningen behöver fortsatt öka kompetensen kring analyser av verksamhetens resultat genom kvalitativ uppföljning som ett komplement till den kvantitativa. Det finns också behov av att på ett fördjupat plan koppla aktuell forskning till olika delar av verksamheten.

Avdelningen ser ett kunskapsbehov kopplat till framtida utmaningar med nätverksrelaterad brottslighet. Avdelningen ser också en möjlighet att, med utgångspunkt i det egna uppdraget, i ökad utsträckning kunna bidra i det områdesövergripande brottsförebyggande arbete, exempelvis till den gemensamma lägesbilden inom samverkansöverenskommelsen med polisen. Avdelningen ser behov av att fördjupa kunskapen och insikten kring den otrygghet som upplevs av stadsdelsområdets invånare, och ser behov av kompetensutveckling kring analyser av trygghetsrelaterade frågor som rör avdelningens arbete.

Avdelningen ser att uppdragen om dialog och invånarnas inflytande innebär ett utökat arbete inom såväl uppsökande som digitala lösningar och förmåga till ändamålsenlig kommunikation för att nå invånare med information om förvaltningens arbete generellt, om de verksamheter och det stöd som finns att tillgå samt möjligheterna till inflytande över områdets utveckling.

Vilket är kompetensgapet?

Avdelningen ser behov av:

- att förstärka med kompetens och resurser inom samhällsplanering och dialog,

- Säkerställa resurser med språkkunskaper i olika språk som är en värdefull kompetens för att nå ut till avdelningens primära målgrupper.
- Att styra mer resurser till arbete inom och med integration
- Ökad kunskap kring vad som skapar otrygghet/trygghet i den offentliga miljön

Avdelningen ser vidare behov av kompetensutveckling gällande:

- Ökad digital förmåga.
- Kunskap om invånares och verksammas behov av och möjligheter att ta del av information om förvaltningens verksamheter och aktiviteter.
- Ökad förmåga hos medarbetare att möta människor i olika livssituationer och med komplexa behov och utmaningar,
- Brottsförebyggande arbete, inom ramen för avdelningens uppdrag
- Ökad kunskap om grundläggande tjänstemannauppgifter/ förfaranden så som upphandling, diarieföring etc.

Vad gör avdelningen när det gäller praktik för studenter?

Avdelningen har i dagsläget inte ett systematiskt arbete för att ta emot studenter. Avdelningen ser dock att på sikt finns möjligheter att tillsammans med lärosäten utveckla systematik gällande utbildningar där praktik är en del av utbildningen och där verksamhetsförlagd utbildning kan bedömas ge positiva effekter i såväl verksamhet som för lärosätet.

3.6 Nämnd och verksamhetsstöd

Vilka förändringar står verksamheten inför på 3 års sikt?

Nämnd och verksamhetsstödsavdelningens uppdrag att ge stöd till övriga avdelningar med nödvändiga resurser i deras arbete mot fastställda mål. Uppdraget handlar dels om att ge expertstöd inom områdena ekonomi, HR, IT, upphandling och inköp, internt skydd, lokaler, arkiv och dels ge operativt stöd och praktiskt genomföra vissa uppgifter av administrativt karaktär.

Ökade krav

Verksamhetens krav och förväntningar på avdelningens stöd ökar, både vad gäller tillgänglighet, servicenivå, effektiva arbetssätt.

Avdelningen har samlat alla stödfunktioner för att möta kraven och ge ett enhetligt stöd till verksamheterna. En av avdelningens utmaningar är att verka både styrande och stödjande för att verksamheterna ska nå uppsatta mål. Avdelningens olika funktioner behöver öka samarbetet mellan funktionerna för att ta ett helhetsansvar när det gäller att hitta effektiva lösningar till verksamheterna.

Förändrade arbetssätt i takt med den ökade digitaliseringen leder till att avdelningen behöver anpassa och utveckla processer och rutiner för att möta verksamheternas behov. Avdelningen behöver ständigt anpassa sin förmåga till de utmaningarna som kärnverksamheten står inför men också behoven som finns.

Ny chefsstruktur

Införandet av ny chefsstruktur inom staden har en påverkan på nämnd- och verksamhetsstöd. Den har på sikt en trolig positiv effekt med bland annat minskad personalomsättning. Den kommer också att påverka gränsdragningar avseende ansvar mellan avdelningen och andra avdelningar. Arbetet med att tydliggöra roller och ansvar är prioriterat.

Tydliga processer

En nyckel till att erbjuda effektiv administration är enhetliga processer med tydliga roller, ansvar och mandat. Avdelningen har arbetat med att förtydliga sina processer och det arbetet kommer att fortgå det kommande åren.

Ändrat omvärldsläget

Avdelningen ser ett ökat behov av chefsstöd kring frågor som rör hot, våld och otillåten påverkan inom förvaltningens verksamheter. Området är föränderligt och påverkas av rådande samhällsläget, vilket gör att behovet av nya verktyg och möjlighet till stödjande insatser ökar. Försämrade säkerhetsläget i omvärlden samt desinformationskampanjer om socialtjänsten ställer ökade krav på kompetens och information på avdelningens medarbetare.

Avdelningen har ett koordinerat ansvar avseende uppdraget att stävja välfärdsbrott som också är ett prioriterat område för förvaltningen. Utöver stöttning till andra avdelningar i olika arbetsmoment ingår bland annat i uppdraget: produktion och genomförande av utbildningar, framtagning av informationsmaterial i syfte att öka kunskapen om ämnet samt uppföljning av uppdrag.

Informationssäkerhet

Avdelningen har ett prioriterat förvaltningsövergripande uppdrag att stärka arbetet med informationssäkerhet. Avdelningen ansvarar för ett antal uppdrag och aktiviteter i linje med stadens mål och ambition för informationssäkerhetsarbetet.

Omvärldsbevakning

Därutöver behövs en aktiv omvärldsbevakning och nätverkande, både inom och utanför staden, fortsätta att bedrivas för att upptäcka och inspireras av nya arbetssätt, lagstiftningar, styrdokument mm.

Utvecklingen av arbetssätt ska drivas med målet att skapa ett mervärde för kärnverksamheten som i sin tur kan fokusera på verksamhetsutveckling.

Innovation och effektiva arbetssätt

Nämnd och verksamhetsstöd är en stödfunktion till förvaltningens verksamhet och behöver ligga på framkant och ha god kompetens inom olika områden för att kunna vägleda arbetet i att bli en effektivare organisation. Avdelningen behöver arbeta innovativt och vara öppen för nya arbetssätt och lösningar. Till exempel så behöver avdelningen ha kunskap kring och förstå vad AI: s möjligheter kan innebära för de funktioner som finns på förvaltningen. Det behöver finnas kunskap kring vilken omställning som kommer att behövas för att använda sig av verktyget och säkerställa att det kan ge ett kvalitativt stöd där det är effektivt att använda det.

Vilken kompetens behöver verksamheten?

Avseende specialistkompetens bedöms, med få undantag, att avdelningen i stort har den nödvändiga kompetensen för att ge relevant expertkunskap i sakfrågor.

Helhetssyn och samverkan

Kompetens av processledning och processororienterat arbetssätt kommer att vara en efterfrågad kompetens de närmaste åren. Vikten av att tydliggöra relationer, samband och påverkan mellan olika avdelningar, intressegrupper, processer och aktiviteter är av stor betydelse.

För att få full utväxling av den potential som finns av att samverka internt behöver helhetssynen och det processororienterade stärkas hos medarbetarna. En god intern samverkan inom avdelningen och förvaltningen är en förutsättning för att kunna ta ett helhetsansvar i de frågeställningar som verksamheten har och antingen lösa de eller hjälpa till att lösa de med effektivitet.

Kommunikation

I avdelningens uppdrag ingår att förmedla expertiskunskap inom olika områden i syfte att stötta verksamheten att nå sina mål. Kommunikationen och pedagogik ska anpassas till avdelningens uppdragsgivare och kollegor. Att tydligt kunna förmedla sitt budskap till chefer och medarbetare kräver god pedagogisk förmåga. Att kunna tydligt beskriva de konsekvenser som de olika beslutsalternativen har är av yttersta vikt. Den förmedlade specialistkunskapen ska ge kärnverksamheten en god grund för att fatta nödvändiga beslut.

Innovation och effektiva arbetssätt

För att möta behovet av att arbeta innovativt för att lösa våra utmaningar på nya kostnadseffektiva sätt behövs en kultur där man tillåter att testa nya arbetssätt, tänka nytt, prova nya verktyg, utbildade modiga medarbetare och chefer.

Avdelningen ser ett behov av kompetens och metodik för att leda utvecklingsarbeten. Allt från att utveckla olika typer av processer och nya arbetssätt, kommunikation med berörda intressenter, nyttjande av nya digitala arbetssätt etc.

Avdelningen har även ett stort behov av kompetens inom det IT strategiska området. Vidare behöver medarbetarna ökad kompetens för att kunna digitalisera de processer avdelningen ansvarar för. Avdelningen behöver erbjuda verksamheterna moderna och effektiva verktyg och stödsystem anpassade till en fortsatt ökad digitalisering.

För att vara en effektiv och attraktiv organisation så behövs kompetens om AI. I ett första steg för att säkerställa att det finns kompetens och kunskap om verktyget för att sedan kunna analysera vilka möjligheter och risker som användandet av AI i förvaltningens arbete kan innebära. På längre sikt krävs en kompetens och process kring användandet.

Informationssäkerhet

Medarbetarna hanterar inom samtliga specialistområden en mängd personuppgifter. Medarbetarna behöver en god insyn och kompetens i gällande riktlinjer och rutiner för hantering av dessa uppgifter och förvaltningens arbete med informationssäkerhet. Avdelningen behöver utöver ovan även säkerställa och erbjuda ett fortsatt stöd till verksamheterna i syfte att öka kompetensen i både informationssäkerhet och dataskydd.

Systemadministration

Det finns behov av kunskap inom systemadministration. Staden har många olika system och olika arbetsmoment behöver utföras med låg frekvens.

Vilket är kompetensgapet?

Avdelningen har god kompetens idag för att kunna utföra sitt uppdrag. Avdelningen ser ett behov av att öka kompetensen för att leda utvecklingsarbeten. Allt från att utveckla olika typer av processer och nya arbetssätt, kommunikation med berörda intressenter, nyttjande av nya digitala arbetssätt etc.

Vad gör avdelningen när det gäller praktik för studenter?

Praktikanter tas emot när fråga kommer direkt från skolor eller där elever själva letat praktikplats och en bra matchning kan ske mot avdelningens uppdrag.

3. Förvaltningens planerade åtgärder för att säkra kompetensförsörjningen

Nedan beskrivs ett urval av de aktiviteter som syftar till att hantera förvaltningens bedömda kompetensgap:

4.1 Förvaltningsövergripande aktiviteter

- Arbetet med att höja kunskapen om hot, våld och otillåten påverkan med fortsatt fokus på socialtjänsten men även inom verksamhetsområdena förskola, äldreomsorg, funktionsnedsättning och socialpsykiatri.
- Utbildningar inom området välfärdsbrott.
- Chefsutbildningar inom kompetensbaserad rekrytering, arbetsmiljö, rehabilitering och arbetsrätt.
- Utifrån prioriteringar i verksamhetsplanen kommer förvaltningen att planera för aktiviteter kopplat till ett aktivt medarbetarskap och genomföra en medarbetarskaps satsning.
- Fortsätta implementera den stadsövergripande chefsstrukturen.
- Utveckla och förstärka introduktion för nya medarbetare och chefer.

4.3 Individ och familj inklusive fritids aktiviteter

- Insatser behöver göras för att ge chefer en ökad kompetens i ekonomistyrning samt en ökad förmåga att se till hela socialtjänstens verksamhet.
- Insatser kommer göras för att öka kompetens för medarbetarna inom området för att motverka nyrekrytering och stötta de som vill lämna kriminalitet.
- Arbete med att utveckla introduktionen för nyanställda. För att de ska bli skickliga i sitt yrkesutövande och för att verksamheten ska ha rätt kompetens
- Kontinuerlig kompetensplanering ska planeras för samtliga medarbetare.
- Insatser för att öka den grundläggande kunskapen kring det kommunala uppdraget behövs hos såväl socialsekreterare.

- Insatser behöver göras för att stärka kompetensen inom kompetensbaserad rekrytering för avdelningens chefer.
- Kompetensutveckling och/eller handledning i att bemöta, trygga och hantera föräldrars oro
- Kurs, föreläsning eller motsvarande för att öka kunskap om droger, kännetecken på drogpåverkan

4.4 Förskolans aktiviteter

- Förskolorna utvecklar samarbetet med socialtjänst och skola för att främja ett ökat kunskapsutbyte
- Stärka den språkpedagogiska kompetensen. Genom att samtliga pedagoger deltar i utbildning som syftar till att stärka kunskaperna kring barns språkutveckling, andraspråkutveckling samt yrkesskicklighet i att omsätta dessa. Arbetet med språkkurs i svenska för medarbetare fortsätter för att utveckla pedagogers kunskaper.
- Tydligare aktivt medarbetarskap för såväl förskollärare som barnskötare.
- Förvaltningen implementerar en utbildningsidé som utgår från skyddsfaktorer som främjar barns utveckling, lärande och fortsatta skolgång. Utbildningsidén omfattas av lek, språk, demokrati och hälsa och ger tillsammans en gemensam riktning i arbetet utifrån målen i förskolans läroplan. Förskolans kompensatoriska uppdrag förtydligas genom utbildningsidén.
- Förvaltningen implementerar lärmiljödokument och språkdokument inom samtliga förskolor.
- Förvaltningen kompetensutvecklar kockar i näringslära och hållbar matlagning med låg klimatpåverkan.
- Utbildning i arbetet med barn i behov av särskilt stöd.

4.5 Stöd och services aktiviteter

- Medarbetare inom LSS genomför valideringsutbildning kopplat till titel stödassistent.
- Utbildad personal inom äldreomsorgen erbjuds möjlighet till utbildning som undersköterska.
- Kartläggning av medarbetarnas digitala kompetens samt av verktyg som kan fungera som ett komplement/effektivisera arbetet.
- Undersöka utbud av språkverktyg som kan användas som ett komplement i det dagliga arbetet.
- Språkutvecklingsinsats för medarbetare inom äldreomsorgen.
- Arbeta för att öka medarbetarnas kompetens inom området demokrati och mänskliga rättigheter i syfte att öka målgruppernas möjlighet att vara delaktiga och påverka samhällsutvecklingen.
- Utbilda medarbetare i Silviahemmets vårdfilosofi för att bibehålla Silviahemscertifieringen.
- Utbilda nya medarbetare inom det pedagogiska ramverket för att bibehålla certifieringen. Medarbetarna får därigenom få en grundkompetens och fördjupad kunskap gällande olika typer av funktionsnedsättningar, kartläggning, tydliggörande pedagogik och lågaffektivt bemötande.
- Undersöka möjliga utvecklingsområden inom området AI samt utbilda om lämplig utbildning, som bedöms ha ett värde för verksamheten, finns.

- Kollegialt lärande och utökad ärendedragning för biståndshandläggare.
- Utveckla introduktionen för nyanställda biståndshandläggare för att de ska bli skickliga i sitt yrkesutövande och för att verksamheten ska ha rätt kompetens.

4.6 Medborgarservice och stadsmiljös aktiviteter

- Höja kompetens och förmåga gällande bemötande och att kunna möta människor med olika, ofta komplexa, behov.
- Insatser för att avdelningens medarbetare utvecklas i sin roll som tjänstepersoner. Stärka och utveckla den kommunala kompetensen.
- Arbete med att kompetensutveckla medarbetare inom parkverksamheten i de olika föreskrifterna för arbetsmiljö som gäller specifikt för den verksamheten.

4.7 Nämnd och verksamhetsstöds aktiviteter

- Stärka kompetens gällande hot, våld, otillåten påverkan och välfärdsbrott.
- Stärka kompetens inom innovation och AI.