

Kompetensförsörjningsplan 2024- 2026

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

Förvaltningens verksamheter nu och framåt

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning finns till för de omkring 46 800 invånare som bor i Hammarbyhöjden, Björkhagen, Kärrtorp, Enskededalen, Bagarmossen, Skarpnäcks gård, Flaten, Skrubba och Orhem. Flatens naturreservat, stadens största naturreservat, och delar av Nackareservatet ligger inom stadsdelsområdet.

Stadsdelsområdets befolkning växer inte i samma takt som andra delar av Stockholm. Antalet invånare beräknas öka med endast 13 personer fram till 2026, vilket motsvarar cirka en procent. Fram till 2032 beräknas stadsdelsområdets befolkning öka med omkring 4400 personer, vilket motsvarar cirka 10 procent.

Fram till 2026 väntas den procentuella befolkningsökningen bli störst i åldersgruppen 80-89 år, medan antalet barn i åldrarna 0-15 år minskar. Antalet personer i arbetsför ålder minskar något fram till 2026 för att sedan öka fram till 2032. I prognosen fram till 2032 väntas ökningen bli störst bland personer mellan 80-89 år samt för nyfödda.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd ansvarar för merparten av välfärdsverksamheten inom stadsdelsområdet. Utifrån en bred kompetens ska stadsdelsnämnden erbjuda en hållbar samhällsservice av hög kvalitet. I stadsdelsnämndens ansvar ingår kommunal förskoleverksamhet, äldreomsorg, stöd och service till personer med funktionsnedsättning, individ- och familjeomsorg, socialpsykiatri, fritidsverksamheter för barn och unga, lokal kulturverksamhet, ekonomiskt bistånd, arbetsmarknadsåtgärder samt integration av nyanlända. Viss tillsynsverksamhet och konsumentvägledning ingår också i nämndens uppdrag.

Stadsdelsnämnden ansvarar vidare för lokalt trygghetsarbete och platssamverkan samt stadsmiljöarbete såsom skötsel och investeringar i parker, naturområden, naturreservat och strandbad. Kopplat till trygghets- och stadsmiljöuppdraget ansvarar stadsdelsnämnden även för lokalt näringslivsarbete. Nämnden bidrar även till stadens klimat- och miljöarbete. Vid allvarliga händelser och kriser ansvarar stadsdelsnämnden för omhändertagande och stöd till drabbade och allmänhet. Stadsdelsnämndens ansvar omfattar lokalt demokrati- och utvecklingsarbete genom att vara en lokal länk för dialog mellan stadens invånare, stadens förvaltningsorganisation och förtroendevalda.

Analys av förvaltningens nuläge avseende kompetensförsörjning

Inledning

Förvaltningen arbetar systematiskt med planering av kompetensförsörjning med olika insatser och uppföljning av dessa. Varje år analyseras åtgärder och nuläge som sedan tillsammans med årsmål och treårsplanering ligger till grund för de kompetensförsörjningsplaner som tas fram inom respektive verksamhetsområde samt förvaltningsövergripande.

Förvaltningen använder stadens modell för kompetensförsörjning med fokus på att behålla och utveckla medarbetare och chefer.

Nuläge

I november 2023 arbetar 842 medarbetare i förvaltningen, varav 48 är chefer. Av medarbetarna är 92% tillsvidareanställda, vilket är 4 % fler än förra året. Av de tillsvidareanställda arbetar 50% inom förskola, 26% inom äldreomsorgen, 2% med stöd och service till personer med funktionsnedsättning, 16% inom socialtjänsten och 2% med fritid och kultur. Inom förvaltningens administrativa funktioner arbetar 3%. De flesta medarbetare är kvinnor mellan 40-60 år. Den 1 december 2023 övergår utförarverksamheter inom LSS till kommunal regi och ett 60-tal medarbetare och några chefer anställs av förvaltningen som en del av verksamhetsövergången.

Flera av förvaltningens yrkesgrupper är bristyrkesgrupper som också har en stark arbetsmarknad i Stockholm. Det gäller bland annat förskollärare, barnskötare, socialsekreterare, biståndsbedömare, sjuksköterskor samt undersköterskor. Även chefstjänster inom flera av förvaltningens verksamheter är bristyrkesgrupper.

Rörlighet och pension

Personlrörligheten har under 2023 varit låg i flera verksamheter. Det har bidragit till kontinuitet, stabilitet och möjlighet för individen och arbetsgruppen att utvecklas tillsammans. Personalomsättningen var 3 % för medarbetare och chefer som lämnade Stockholms stad under 2023 och 7 % fick en ny anställning inom förvaltningen eller staden. Den externa personalomsättningen har minskat inom förskolan både för förskollärare och barnskötare, men ökat något för socialsekreterare. Befattningen biståndshandläggare har däremot

gått från 15 % personalomsättning föregående år till 0 % under 2023.

Pensionsåldern har höjts vilket gör att det är svårbedömt hur pensionsavgångarna kommer att se ut under perioden. Antalet medarbetare och chefer som just nu är över 60 år är 102 personer, varav ungefär en tredjedel arbetar inom förskolan som barnskötare och förskollärare och en fjärdedel arbetar inom äldreomsorgen som undersköterskor och vårdbiträden.

Inom individ- och familjestödet arbetar 11 personer i åldersgruppen över 60 år, i administration fyra personer och inom området stöd och service till personer med funktionsnedsättning arbetar 2 personer över 60 år. I chefsgruppen är det nio personer som är över 60 år. Under 2023 hade förvaltningen 12 medarbetare som gick i ålderspension och ytterligare två som omfattades av förmånen särskild avtalspension.

Analys av årets kompetensförsörjningsarbete

Samtliga verksamheter har följt den kompetensutvecklingsplan som togs fram inför året. Flera åtgärder följer stadens utveckling och styrning avseende ökad kvalitet i verksamheterna, såsom till exempel språkutvecklande arbetssätt och pedagogisk dokumentation inom förskolan, god och nära vård samt ökad kunskap om demens och geriatrik inom äldreomsorgen, motiverande samtal och vräkningsförebyggande arbete inom socialtjänsten. Samarbete med företagshälsovården har skett för att utbilda socialsekreterare i förebyggande hot och våldsarbete.

Flera verksamhetsnära språksatsningar har genomförts för olika yrkesgrupper både inom äldreomsorg och förskoleverksamhet under året och kommer att fortsätta de kommande åren. Stadens kompetensutvecklingsmedel har sökts och beviljats för delar av insatserna. Flera aktiviteter har genomförts för att stärka digitaliseringen av arbetssätt och ta fram effektivare arbetsmetoder.

Under året har en stadsgemensam modell för kompetensstegar inom äldreomsorgen tagits fram och arbetet fortsätter under 2024. En stadsgemensam kartläggning av antal medarbetare per chef, chefens mandat samt stödfunktioner har också genomförts inom äldreomsorgen.

Förvaltningen har svarat på en stadsintern remiss med förslag om en stadsgemensam riktlinje för en enhetlig chefsstruktur.

Förvaltningen har arbetat med kompetensbaserad rekrytering och under året åter igen utbildad cheferna i den metodiken. I en del rekryteringar har rekryterande chef haft svårt att hitta rätt kompetens bland de sökande och har då förlängt svarstiden eller gått ut med annons igen.

Förvaltningen har dragit nytta av de olika kompetensutvecklings-satsningar som staden har erbjudit olika yrkesgrupper (se nedan rubrik Uppföljning av årets insatser).

Ett aktivt arbete för att minska andelen timanställda och visstidsanställda har skett inom alla verksamheter utifrån ny lagstiftning hösten 2022. Flera verksamheter inom förskola och äldreomsorg har tillsvidareanställt vikarier för att stärka kontinuitet och kvalitet i verksamheterna vid kollegors frånvaro.

Förvaltningen har ett mindre antal medarbetare med ofrivilliga deltidsanställda. Dessa arbetar inom äldreomsorgen och förskolor. Ett aktivt arbete med att minska antalet medarbetare med ofrivilliga deltidsanställningar pågår i berörda verksamheter och förvaltningen följer årligen upp arbetet.

De medarbetare som i verksamhetsövergången inom utförarverksamheter inom LSS per den 1 december anställs av förvaltningen har i princip samtliga en deltidsanställning så antalet deltidsanställda kommer att öka under 2024. Förvaltningen har i dagsläget ingen information om hur stor andel som är ofrivilligt deltidsanställda.

Strategisk inriktning

Förvaltningen arbetar enligt stadens kompetensförsörjningsprocess med tydligt fokus på att behålla och utveckla medarbetare och chefer. Det omfattar också strategier för att attrahera och rekrytera nya medarbetare och chefer.

Förvaltningen arbetar långsiktigt för att stärka intresset för våra yrken och ge möjlighet både att lära känna förvaltningens verksamheter samt att utvecklas som handledare genom att ta emot studenter i samarbete med vuxenutbildning, högskolor och universitet. Det rör studenter som läser till förskollärare, socionom, sjuksköterska och undersköterska. Studenterna som

närmar sig slutet av utbildningen kan vara intressanta för anställning under eller efter examen genom till exempel studentanställning, sommarvikariat och blir på så sätt en rekryteringsmöjlighet. Verksamheter som äldreomsorg, förskola och socialtjänst använder denna möjlighet kontinuerligt.

Verksamheterna tar även emot feriepraktikanter och praktikanter inom ramen för olika arbetsmarknadsinsatser för att ge möjlighet för unga och de som står utanför arbetsmarknaden att lära mer om förvaltningens yrken och kanske välja ett av dessa framtidsyrken.

Under planeringsperioden kommer förvaltningen att överta verksamheter i egen regi och nya yrkesgrupper tillkommer. I december 2023 handlar det om verksamheter inom utförare LSS som förvaltningen inte drivit i egen regi på många år. Under 2024 planerar förvaltningen att starta upp nattpatrull inom hemtjänsten i egen regi tillsammans med annan stadsdel och parkskötsel i egen regi kommer att utredas. Det gör att förvaltningens kompetensförsörjning påverkas och omfattar fler yrkesområden. Det kommer också att påverka planeringen av olika kompetensutvecklingsinsatser.

Förvaltningen kommer att arbeta med att utveckla rekryteringsstrategier för de mest svårrekryterade grupperna, till exempel undersköterskor.

Aktiviteter för att säkra kompetensförsörjningen

Behålla och utveckla befintliga medarbetare och chefer
Förvaltningen erbjuder heltid och tillsvidareanställning som norm, följer upp och minskar antalet ofrivilliga deltidsanställningar och erbjuder goda möjligheter att kombinera arbete med föräldraskap. Ett aktivt arbete med att minska andelen timanställda pågår i alla verksamheter.

Alla verksamheter har en arbetsmiljö med ett öppet arbetsklimat med former för delaktighet, engagemang och lärande på varje arbetsplats utifrån stadens personalpolicy. Alla verksamheter berörs av digitalisering och utveckling av välfärdsteknik, arbetar med nya arbets sätt och ger utrymme för idéer och förbättringar

för att bidra till innovation, lärande och ökad kvalitet med stockholmarens fokus.

Arbetet med förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare samt för socialsekreterare och biståndshandläggare fortsätter, liksom arbetet för att förbättra arbetssituation för chefer och medarbetare inom förvaltningens utförarverksamheter.

Förvaltningen och staden erbjuder både chefer och medarbetare fler olika utvecklingsinsatser. Verksamheterna specificerar de olika satsningarna på kompetensutveckling i de årliga kompetensförsörjningsplanerna. I det årliga medarbetarsamtalet utformas en individuell kompetensutvecklingsplan för varje medarbetare. Arbetet med förvaltningens långsiktiga arbete att skapa förutsättningar för ett aktivt medarbetarskap fortsätter under kommande år. Syftet är att arbeta enligt en särskild metodik för att öka delaktighet och samarbete, samt stärka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Förvaltningen strävar efter att ge chefer goda förutsättningar för närvarande ledarskap. Stadens chefsprofil och ledarskapsmodell ger stöd och riktning i arbetet. Organisationsstrukturer och stödfunktioner ses regelbundet över och anpassas vid behov. När stadens riktlinje för enhetlig chefsstruktur är fastställd påbörjas arbetet med analys av eventuella behov av justeringar av organisation, chefers mandat och antal medarbetare per chef.

Förvaltningens chefer har flera forum för information och utveckling både inom förvaltningen, men också genom nätverk och kompetensutvecklingsinsatser i staden.

Attrahera, rekrytera och introducera nya medarbetare och chefer

Förvaltningen fortsätter att använda den kompetensbaserade rekryteringsprocess som staden har för att också minska risken för diskriminering och processen ger cheferna metodstöd vid rekryteringar. Annonsering på Platsbanken samt på webben och intranätet kan vid behov kompletteras genom andra digitala kanaler såsom LinkedIn.

Alla nyanställda erbjuds en digital introduktionsutbildning med information, frågor och filmer. Dessutom genomförs en

arbetsplatsnära introduktion på respektive enhet. Förvaltningen erbjuder också en kortare förvaltningsövergripande introduktion vid två tillfällen per år.

Chefer får en särskild introduktion utifrån sitt uppdrag där genomgångar av planering, uppföljning, ekonomi, personalansvar och introduktion till flera digitala system ingår.

Avslut

Berörd chef håller avslutssamtal med medarbetare som väljer att avsluta sin anställning utifrån stadens mall för samtal.

Förvaltningen har också en mall för avslutssamtal med chefer. Syftet är ett få ett reflekterande samtal om arbetets innehåll, förutsättningar och utveckling över tid, samt medskick från den som slutar till fortsatt arbete inom verksamheten.

Förvaltningen strävar efter att medarbetare och chefer som slutar fortsätter att vara goda ambassadörer för staden och dess verksamheter för att på så sätt också bidra till en positivbild av stadens som arbetsgivare och arbetsplats.