



Stockholms
stad

Bilaga O4

Kompetensförsörjningsplan
2023-2025

Kompetensförsörjningsplan för Södermalms stadsdelsförvaltning på 3 års sikt

2023-2025

Innehåll

Kompetensförsörjningsplan för Södermalms stadsdelsförvaltning på 3 års sikt.....	1
2023-2025	1
Inledning.....	3
Förvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan.....	3
Om Södermalms stadsdelsförvaltning	4
Värdegrund och medarbetarskap	5
Förvaltningens gemensamma utmaningar.....	5
Förvaltningens lönebildning	6
Förvaltningens arbetsmiljö	6
Verksamhetsutveckling & Innovation.....	7
Personalstatistik 2022.....	8
Förskoleavdelningen.....	8
Uppgifter.....	8
Nulägesbild och kompetensbehov.....	9
Framtida kompetensbehov.....	9
Avdelningen för äldreomsorg	9
Uppgifter.....	10
Nulägesanalys och kompetensbehov	10
Framtida kompetensbehov.....	11
Sociala avdelningen.....	11
Uppgifter.....	12
Riskanalys och kompetensplanering	14
Riskanalys Förskoleavdelningen	14
Aktivitetsplan Förskoleavdelningen	16
Riskanalys Äldreomsorgen	16
Aktivitetsplan Äldreomsorgen.....	18
Riskanalys Sociala avdelningen.....	18
Aktivitetsplan Sociala avdelningen	19
Slutsats	19

Inledning

För att möta dagens- och framtidens behov hos våra invånare och nå verksamhetens mål inom Södermalms stadsdelsförvaltning, arbetar vi med strategiskt kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Medarbetarna är förvaltningens viktigaste resurs och de är avgörande för att nå verksamhetens mål.

Kompetensförsörjning är en process som omfattar flera delar och delas upp i områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta. Förvaltningen behöver kontinuerligt arbeta för att utvecklas som attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning som möjliggörs genom kompetensutveckling, god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Förvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan

Södermalms stadsdelsförvaltning har tagit fram en kompetensförsörjningsplan för 2023-2025. Förvaltningens kompetensförsörjningsarbete utgår ifrån Södermalms stadsdelsförvaltnings tre största verksamhetsområden; förskoleavdelningen, avdelningen för äldreomsorg och sociala avdelningen. Samtliga avdelningar har en långsiktig planering för kompetensförsörjningsprocessens olika delar (UBARA-områden), för att säkerställa att man har rätt kompetens på rätt plats. Arbetet har genomförts i verksamheternas ledningsgrupper, vilket har genererat konkreta aktiviteter kring vad som behöver göras för att stärka förvaltningens kompetensförsörjningsarbete. Avdelningarnas arbete är grunden till förvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan 2023-2025.

Kompetensförsörjningsplanen för de tre kommande åren är ett strategiskt dokument för verksamheten som beskriver Södermalms stadsdelsförvaltning, avdelningarnas nuläge, kompetensbehov och utmaningar på kort och lång sikt. Personalstatistik presenteras från tre avdelningarna, som redogör för personalomsättning, samt antalet medarbetare i några av våra större personalgrupper som närmar sig pension.

Planen avslutas med avdelningarnas riskanalyser för 2023-2025 samt respektive avdelnings aktivitetsplan för 2023-2025 i bilaga.

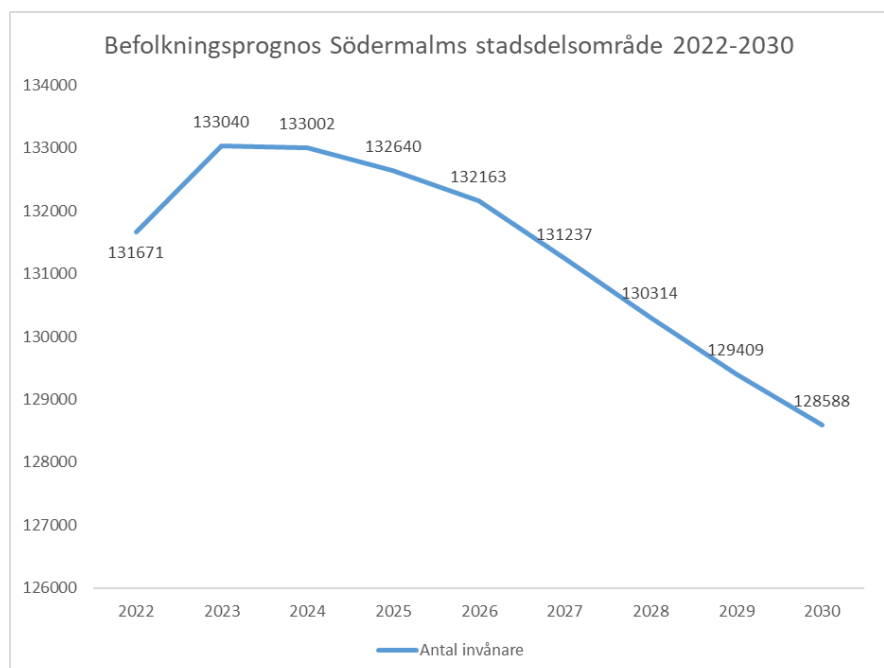
Uppföljning och utvärdering av kompetensförsörjningsplanen sker på avdelningsnivå årligen och på individnivå i medarbetarsamtalet.

Om Södermalms stadsdelsförvaltning

Enligt 2021 års befolkningsprognos beräknas antalet invånare till drygt 132 500 personer år 2025. Antalet personer över 80 beräknas öka med drygt 1300 personer mellan 2022 till 2025. Även åldersgrupperna 16-19 och 20-24 ökar något, medan man ser en minskning i övriga åldersgrupper under prognosperioden.

Befolkning	år 2022	år 2023	år 2024	år 2025
0 år	1493	1511	1492	1461
1-5 år	5873	5885	5821	5787
6-15 år	11288	11241	11043	10822
16-19 år	4490	4610	4737	4796
20-24 år	5917	6142	6158	6150
25-64 år	76761	77177	76805	76207
65-79 år	19974	20189	20211	20232
80-89 år	4820	5197	5633	6069
90+	1055	1089	1103	1117
Totalt	131671	133040	133002	132640
Män	64049	64747	64739	64576
Kvinnor	67622	68292	68263	68064

Källa: Områdesdatasystem (ODS), Sweco, 2021.



Källa: Områdesdatasystem (ODS), Sweco, 2021.

Från och med 2024 minskar den totala befolkningen inom stadsdelsområdet årligen och prognostiseras till runt 128 500 invånare år 2030.

Värdegrund och medarbetarskap

Förvaltningens tre kärnvärden beskriver verksamhetens identitet, dvs. hur vi vill uppfattas och hur vi ska vara mot varandra.

Kärnvärdena ska vara ledstjärnor i det dagliga arbetet.

Engagerade – vi tar oss an våra arbetsuppgifter med intresse och gör vårt allra bästa.

Professionella - Vi har fokus på uppdraget, samarbetar och är ansvarstagande.

Nytänkande - Vi ser möjligheter och prövar nya arbetsätt.

Engagerade och nytänkande medarbetare skapar förutsättningar för att lyfta goda exempel och utveckla verksamheten. Det är viktigt att förvaltningens värdegrund genomsyrar alla dess verksamheter så att arbetsgivarvarumärket synliggörs.

Under 2023-2025 gör stadsdelen en särskild satsning på medarbetarskap på ett samlat, förvaltningsövergripande sätt – där syftet är att utveckla viktiga frågor som engagemang, egenansvar och stolthet. Syftet är få en gemensam bild av vad ett medarbetarskap innebär och hur det kan utveckla oss som individer och arbetsgrupper. Tanken är också att göra det tydligt hur våra kärnvärden är en del av medarbetarskapet.

Förvaltningens gemensamma utmaningar

Förvaltningen ska arbeta systematiskt för att fortsätta utvecklas och vara en attraktiv arbetsgivare. Nedan listas de gemensamma utmaningar som berör alla verksamheter inom förvaltningen.

- Att sänka sjukfrånvaron
- Att minska personalomsättningen
- Att skapa goda arbetsvillkor där heltid är norm och där andelen timanställda minskar
- Att stärka rekryterings- och introduktionsprocessen
- Att tillvarata de verksamhetsfördelar som digitaliseringen kan ge

Förvaltningens lönebildning

Den lokala lönebildningen inom Södermalm ska ha en tydlig koppling till arbetet med kompetensförsörjningsarbetet och bidra till att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som lockar till sig kompetens. En sammanhållen lönebildning är central för att undvika löneglidning, uppnå tydlighet och stabilitet och stärka förmågan att behålla, attrahera, rekrytera och utveckla önskvärd kompetens. Närmsta chef för samtal om lön med medarbetaren vilket möjliggör att lönen sätts där resultat kan mätas. Arbetet med att öka differentieringen av lönerna kommer att fortsätta inom förvaltningen. Förvaltningen kommer också att årligen ta fram löneanalyser ur ett jämställdhetsperspektiv där vi ser över våra lönestrukturer, lönepolicy och lönekriterier.

Det är av stor vikt att förvaltningen arbetar fram en strategi för lönebildning med en målbild för bland annat lönespridning. Detta arbete påbörjades under 2020 men behöver fortsätta kommande år. Förvaltningen ska också fortsätta arbetet med att tydliggöra och implementera lönekriterier i alla verksamheter. Lönebildning ska synliggöras inom förvaltningen och vara välkänd.

Förvaltningens arbetsmiljö

Inom förvaltningen pågår ett aktivt hälsofrämjande arbete där ett prioriterat område är en minskad sjukfrånvaro. Genom förebyggande insatser kan förvaltningen upptäcka sjukfrånvarorisker i ett tidigt skede och därmed förbättra medarbetarnas hälsa, minska sjukfrånvaro och behovet av rehabilitering. Ett annat prioriterat område är en tillfredsställande personalomsättning. Förvaltningen behöver arbeta med att behålla och utveckla medarbetare för att minska den externa personalomsättningen.

Förvaltningen arbetar aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet i alla verksamheter och säkerställer genom utbildning och stöd att chefer har de kunskaper som krävs för att möjliggöra och upprätthålla en god och säker arbetsmiljö för medarbetarna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet fortsätter att utvecklas och ständiga förbättringar görs i alla verksamheter. De övergripande arbetsmiljörutinerna och riktlinjerna vidareutvecklas så att de ska vara enkla att följa och förstå. Under hösten 2022 har förvaltningen granskats av Arbetsmiljöverket, där slutsatsen var att arbetsmiljöarbetet håller en hög nivå.

I förvaltningen råder det nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Förvaltningens fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö ska också vara god och tillfredsställande för alla medarbetare. Genom att lägga större fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) under 2023 kan förvaltningen ytterligare förstärka sitt förebyggande arbete med att minska risk för ohälsa. Inom förvaltningen råder också goda arbetsvillkor för samtliga medarbetare, där en trygg anställning är en självklarhet och där ofrivillig deltid ska motverkas.

Förvaltningen arbetar med att skapa ett delvis förändrat arbetssätt efter pandemin.

Verksamhetsutveckling & Innovation

Inom förvaltningen pågår implementeringen av det nya Kvalitetsprogrammet med syfte att etablera systematik av planering och uppföljning av verksamhetsutveckling samt att öka samverkan mellan stadsdelens avdelningar och enheter. Ett annat syfte med verksamhetsutveckling och innovation är att minska ledtider och öka kvalitén på den service som vi tillhandahåller för förvaltningens målgrupper.

Kvalitetsprogrammet kommer att påverka många delar av verksamheten, och de tre delarna kring informationssäkerhet, digitalisering och inte minst innovation ska finnas med i utvecklingsarbetet generellt. Att tänka i nya banor och söka nya lösningar blir avgörande för att kunna säkra kompetensförsörjningen på lång sikt. Det handlar bland annat om att se över rekryteringsprocessen, hur vi blir attraktiva som arbetsgivare och arbeta med en effektiv onboardingprocess, som kommer att påverka hur våra medarbetare trivs och kan utvecklas i sina jobb.

Förvaltningen arbetar med att höja chefers och medarbetares insikter om utvecklingsområden, behov och nya möjligheter med t.ex. digitalisering. I enlighet med stadens chefsprofil och personalpolicy arbetar förvaltningen med att öka förmågan hos chefer och medarbetare att arbeta utvecklingsinriktat.

En viktig faktor i utvecklingsarbetet är att våga tänka nytt och i nya banor. Förvaltningen främjar en kultur där man är nytänkande och lyfter fram idéer som utvecklar våra verksamheter.

Personalstatistik 2022

Nedan presenteras personalstatistik kopplat till de tre avdelningarna som redogör för personalomsättning samt antalet medarbetare i våra stora personalgrupper som närmar sig pension.

Tillsvidareanställda, externa avgångar, under perioden 2021-12-01 - 2022-11-31

Avdelning	antal	andel
Förskolan	88	13.0 %
Äldreomsorgen	72	15.0 %
Sociala avdelningen	85	18.7 %

Personalomsättningen går upp någon procent från föregående år för avdelningen för äldreomsorg. Den går upp några procent för sociala avdelningen i jämförelse med föregående år (15.3% -2021). Förskoleavdelningen ligger kvar på ungefär samma nivå som föregående år.

Antal tillsvidareanställda november 2022 som närmar sig pensionsåldern utifrån yrkesbefattning

Befattning	60+	65+	Total
Undersköterska	43	15	58
Vårdare	15	4	19
Barnskötare	41	5	45
Förskollärare	27	4	31
Vårdbiträde	21	6	27

Statistiken visar antalet medarbetare inom förvaltningens främsta yrkeskategorier som kommer att gå i pension inom de närmsta åren. Undersköterskor inom äldreomsorgen och barnskötare inom förskolan är de kategorier medarbetare som har en högre andel som kommer att gå i pension de kommande åren.

Förskoleavdelningen

Förskolans uppdrag är att ge alla barn oavsett bakgrund lika möjligheter att utvecklas och lära i förskolan. Avdelningen arbetar ständigt med att nå en likvärdig förskola med hög kvalitet. Parklekarna och öppna förskola arbetare för att utveckla det pedagogiska och kulturella innehållet.

Uppgifter

Förskoleavdelningens ansvar omfattar bland annat:

- Kommunala förskolor, öppen förskola och parklek.

- Att alla barn som bor i stadsdelsnämndsområdet har tillgång till förskoleverksamhet.
- Att stadens platsgaranti uppfylls.
- Ansvar för barn i behov av särskilt stöd
- Handläggning av kollo för Södermalms stadsdelsförvaltning

Nulägesbild och kompetensbehov

Antalet barn i stadsdelsområdet åldern 1-5 år kommer att minska under flera år framöver.

Behovet av att utveckla förskolans systematiska kvalitetsarbete fortsätter. Det vill säga förskolans gemensamma arbete med uppföljning, utvärdering, analys och utveckling där den pedagogiska dokumentationen utgör en grund. Detta ställer krav på att förskolans pedagoger kontinuerligt arbetar med att dokumentera verksamheten och barns lärande både på individ- och gruppnivå. I samband med detta kommer förskolans arbete med digitala verktyg att öka, dels för att minska administrationen, dels i det praktiska arbetet tillsammans med barnen och kommunikationen med vårdnadshavare. För att under kommande år säkerställa förskolans kompetensförsörjning är det viktigt att arbeta strategiskt med rekrytering för att säkra rätt kompetens till organisationen, introduktion som säkerställer att medarbetare får kunskap om verksamheten och att erbjuda kompetensutveckling för att behålla medarbetare.

Framtida kompetensbehov

För att möta framtida behov av kompetens lyfter verksamheten fram att satsningar på förskolläraernas undervisningsuppdrag och pedagogiska ledarskap bör göras. Detta för att både stärka kunskapen kring att undervisa samt att leda arbetslag och barngrupp. Barnskötarna behöver kompetensutveckling för att erbjuda varje barn en trygg omsorg samt främja alla barns utveckling och lärande. Rektorernas ska kunna ta det övergripande ansvaret för att utbildningen i förskolan inriktas mot de nationella målen. Rektor har även ansvar för det systematiska kvalitetsarbetet. Därför behöver rektorerna mer utbildning i att leda genom andra för att säkerhetsställa det systematiska kvalitetsarbetet. De biträdande rektorernas nära och coachande ledarskap ska förstärkas och utvecklas.

Avdelningen för äldreomsorg

Verksamheten arbetar med en säker äldreomsorg av god kvalitet utifrån den enskildes behov och önskemål samt bidrar till nöjda invånare, omsorgstagare/brukare och patienter.

Uppgifter

Avdelningen för äldreomsorg ansvarar bland annat för:

- Utredning av behov och beslut om biståndsbedömda insatser.
- Ge vård och omsorg inom hemtjänst, dagverksamhet och särskilt boende.
- Erbjudande icke biståndsbedömd och förebyggande verksamhet, t.ex. öppna träffpunkter, olika former av stöd i hemmet och anhörigstöd.

Nulägesanalys och kompetensbehov

Södermalms stadsdelsområde beräknas ha närmare 26 500 invånare som är 65 år och äldre år 2023 och år 2025 beräknas antalet ha ökat till nästan 27 600. Ökningen prognostiseras att fortsätta flera år framöver och år 2030 beräknas Södermalm ha drygt 30 600 invånare som är 65 år och äldre. Enligt Swecos äldreomsorgsprognos från 2021 beräknas antalet äldreomsorgstagare i stadsdelsområdet att öka med 230 personer (6,8 procent) mellan åren 2022-2025 till närmare 3400 personer.

Gruppen äldre med kognitiv sjukdom och psykisk ohälsa är stor och fortsätter öka. Det blir också vanligare med missbruk. Det ställer krav på kompetens inom dessa områden och ett evidensbaserat arbetssätt. Kompetens inom språk, bemötande, våld i nära relation, välfärdsteknik, avancerade hälso- och sjukvårdsinsatser samt kunskap inom olika riskområden och förebyggande arbete är också nödvändiga för att möta målgruppens behov.

Antal äldre som är hemlösa eller riskerar att hamna i hemlöshet ökar och behöver även fortsättningsvis uppmärksammas. Det finns därför ett växande behov av stöd till målgruppen hemlösa bland både kvinnor och män som är 65 år och äldre, vilket ställer krav på att flera yrkeskategorier inom förvaltningens olika avdelningar samarbetar.

Äldreomsorgens utgångspunkt är alltid den enskildes behov och önskemål. Arbetet för en mer personcentrerad äldreomsorg kommer att intensifieras under perioden. Ett prioriterat område är att öka inflytandet för den äldre, öka kontinuiteten, förbättra samverkan samt öka flexibiliteten, vilket bland annat bygger på ett starkt teamarbete med ett välfungerande kontaktmannaskap som en grundläggande del. Verksamheten ser att individuella planer och arbete enligt nationella vårdprogram ökar. Kraven på dokumentation och kvalitetsarbete är också höga vilket kräver att

arbetsätt och stöd behöver utvecklas för att öka tiden till det personliga mötet.

Framtida kompetensbehov

För att möta kompetensbehovet utifrån målgruppens behov behöver avdelningen specialistutbildade sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter samt omsorgspersonal med gymnasial vård- och omsorgsutbildning. Det råder brist på dessa kompetenser och med krav som goda svenska-kunskaper och kommande skyddad yrkestitel för undersköterskor kommer utmaningarna i rekrytering öka ytterligare. Avdelningen fortsätter därför att utveckla samarbetet med skolor samt mottagandet av elever och studenter eftersom de är potentiella medarbetare. Äldreomsorgen behöver också jobba med kompetensutveckling för befintliga medarbetare.

Äldreomsorgen behöver också chefer med rätt kompetens och rekryteringsläget kommer fortsatt vara en utmaning.

Pandemin har påverkat det mesta av arbetet inom äldreomsorgen under 2020-2022. Chefer och medarbetare har behövt prioritera hårt, fatta snabba beslut och fortsätta med det dagliga arbetet, men på nya sätt. Det kan handla om att undersköterskor gör fler hälso- och sjukvårdsinsatser medan sjuksköterskorna får områdesansvar. Pandemin har också visat att ökad kompetens behövs inom nutrition och hygien.

Avdelningen lyfter tre prioriterade områden som de behöver lägga fokus på för att stärka och möta målgruppens behov, liksom för att stärka medarbetarna. Flera insatser i äldreomsorgens kompetensförsörjningsplan handlar om att möjliggöra detta. Det handlar bland annat om att främja ett meningsfullt liv genom satsningar på teamarbete och yrkeskategoriernas roller. Det andra prioriterade området handlar om att främja den psykiska hälsan bland brukarna/patienterna. Det tredje området handlar om kompetensutveckling där avdelningen kommer att göra insatser för att nå en jämn kvalitet i verksamheterna genom bland annat äldreomsorgens kommande kompetenstrappa, en satsning på ombudsrollen och genom arbetsplatsnära utbildning och lärande utveckla och behålla medarbetarna.

Sociala avdelningen

Sociala avdelningen ger skydd, stöd och service utifrån befintlig lagstiftning till personer i utsatta livssituationer. Målet är att

avdelningen ska ge ett sammanhållet stöd till rätt person i rätt tid och ger personerna möjlighet att utveckla sina egna resurser och nå sina mål.

Uppgifter

Sociala avdelningen ansvarar bland annat för:

- att tillhandahålla individuellt behovsprövade stödinsatser till personer med funktionsnedsättning enligt LSS och SoL.
- insatser för vuxna med missbruksproblematik
- insatser för barn och unga
- insatser för personer med psykisk funktionsnedsättning
- insatser för personer i hemlöshet
- insatser för personer utsatta för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck
- insatser för personer som är på väg att radikaliseras till eller är en del av våldsbejakande miljöer samt personer som drabbats av extremism
- myndighetsutövning gentemot enskilda som ansöker om ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen
- insatser för att den enskilde ska bli självförsörjande
- arbetsförberedande insatser i form av arbetsträning för arbetslösa som inte omfattas av arbetsmarknadsnämndens verksamhet inom Jobbtorg
- stödinsatser i form av lönebidrags- och OSA-anställningar (offentligt skyddat arbete)
- tillhandahålla fritidsverksamhet för ungdomar

Nulägesbild och kompetensbehov

Förvaltningen bedömer att personer med en komplex problembild och samsjuklighet kommer att öka och ha behov av socialtjänstens insatser. Det ställer höga krav på intern och extern samverkan. Samordningen av resurser ska fortsatt förbättras såväl inom förvaltningen som i samarbetet med psykiatri och beroendevården. Bostadsfrågan är fortsatt en stor utmaning inom alla områden.

Antalet anmälningar och ansökningar till individ- och familjeomsorgens barn och ungdom ökar kontinuerligt. Förvaltningens förebyggande arbete och tidiga insatser för barn och ungdomar behöver fortsatt utvecklas och prioriteras för att minska antalet ungdomar som börjar med droger, kriminalitet och andra normbrytande beteenden.

Det är nationellt och hos förvaltningens samarbetspartners ett ökat fokus på våldsutsatta och våldsutövare. Förvaltningen har under de senaste åren arbetat fram en spetskompetens inom detta område och fortsätter arbeta systematiskt med att förebygga, upptäcka, ge insatser och följa upp insatser till målgruppen.

Framtida kompetensbehov

De kategorier medarbetare som verksamheten lyfter som framträdande för att möta framtida behov av kompetens är socialsekreterare, biståndsbedömare/handläggare och chefer. För att möta framtida behov behöver dessa grupper fortsättningsvis ha kunskap om komplexa behov hos målgruppen, evidensbaserade bedömningsmetoder, systematiskt kvalitetsarbete, motiverande samtal, kunskap om metoder för brukarinflytande samt kunskap om styrande lagstiftning.

Fortsatt fokus på arbetsmiljön för medarbetare och chefer inom alla verksamhetsområden är ett pågående arbete. Avdelningen fortsätter att arbeta med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndsbedömare. Administrativt stöd är ett viktigt område i den liksom att fortsätta arbetet med att uppmärksamma och agera när otillåten påverkan förekommer. Det finns även behov av att fortsätta använda och utveckla digitala arbetssätt samt att identifiera hur verksamheten kan bli mer resurseffektiv med stöd av digitala lösningar.

Verksamheten har en personalomsättning inom bristyrkena vilket försvårar bemanningssituationen och påverkar arbetsmiljön. Inom ett antal år kommer många medarbetare gå i pension och då finns risk för kompetenstapp och en plan för detta kommer tas fram. Som ett led i att bli en attraktivare arbetsgivare tar verksamheten årligen emot studenter, har introduktionsprogram för nyanställda och erbjuder löpande kompetensutveckling och handledning. Avdelningen ser ett behov av att erbjuda fördjupande kompetenshöjande insatser för erfarna medarbetare. Avdelningen kommer se över möjligheter att kontinuerligt erbjuda medarbetare att prova nya arbetsuppgifter över enhetsgränserna, utifrån intresse, kompetens och erfarenhet.

Risکانالیزer och aktivitetsplaner

Avdelningarna har genomfört riskanalyser och gjort aktivitetsplaner som innehåller konkreta aktiviteter som ska påbörjas under 2023 i det fortsatta kompetensförsörjningsarbetet.

På följande sidor följer riskanalyser beskrivna per avdelningsområde. Analyserna ska påvisa inom vilka områden som verksamheten ser risker i kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Riskerna är indelade efter områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta/avveckla (UBARA-områden).

Efter varje avdelnings riskanalys kommer avdelningens aktivitetsplan (se bilagor) där kompetensförsörjningsinsatser finns beskrivna under områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta/avveckla (UBARA-områden).

Risکانالیز Förskoleavdelningen

UBARA-områden	Utmaningar med identifierat kompetensbehov	Prioritering/ rangordning i hanteringen: VP 2021-2022	Prioritering / rangordning i hanteringen: n: 3-5 års sikt	Har vi rutiner, metod, process för att hantera dessa (JA / NEJ)	Genomförs löpan de uppföljning (JA / NEJ)
Utveckla					
Ledarskap	Rektorer, biträdande rektor och förskollärare har i sina uppdrag att leda andra. För att utveckla kompetensen inom området behöver satsningar genomföras för att stärka ledarskapet.	1	1	Ja	Ja
Introduktion för nya medarbetare	Introduktionen är av vikt för att ge nya medarbetare och organisationen de bästa förutsättningarna för att lyckas i sitt uppdrag. Förskoleavdelningen behöver förbättra introduktionen.	1	1	Ja	Ja
Uppdatering av kompetens	Medarbetarnas kompetens behöver stämma överens med verksamhetens krav utifrån omvärldens förändring så som exempelvis nya lagar och nya riktlinjer. För att möta upp detta behov behöver förskoleavdelningen genomföra insatser för att uppdatera kompetensen i organisationen	1	1	Ja	Ja
Använda digitala arbetssätt på ett mer effektivt sätt	Utmaningen för verksamheten är att dra nytta av de nya digitala förutsättningarna på ett effektivt sätt. Det räcker inte med att medarbetarna kan använda digitala verktyg. Arbetssättet behöver	1	1	Ja	Ja

	även utvecklas och detta behöver ske på ett systematiskt vis där det även säkras att digitala verktyg finns tillgängligt.				
Behålla					
Personalomsättning	Personalomsättningen inom verksamheten finns även om den under de närmsta åren prognosticeras att minska. Verksamheten behöver fortsatt tydliggöra roller och ansvar samt vilka grundläggande förutsättningar som finns för förskollärare och barnskötare att utföra deras uppdrag. Det närvarande ledarskapet behöver enligt medarbetarundersökningen vidareutvecklas.	1	2	Ja	Ja
Barnskötare utan utbildning att jobba med barn	Inom förskoleavdelningen är det tillsvidareanställda barnskötare som inte har pedagogisk utbildning att jobba med barn. De medarbetarna som finns inom den gruppen ska erbjudas kompetensutveckling.	1	1	Ja	Ja
Förskollärartätheten	Pensionsavgångarna för förskollärarna är under de närmsta åren låg och rekryteringsläget har förbättrats. Förskoleavdelningen behöver på längre sikt säkra förskollärartätheten.	3	1	Ja	Ja
Förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare	Handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare har tre fokusområden, -grundläggande förutsättningar, -närvarande ledarskap samt -roller och ansvar. Dessa tre områden behöver fortsatt belysas och arbetas med.	1	1	Ja	Ja
Behålla kompetens inom organisationen	Förskoleavdelningen behöver erbjuda medarbetarna utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling så att rätt kompetens finns i verksamheten. Medarbetare ska välja att vilja vara kvar i sin profession och kontinuerligt både på eget och arbetsgivarens initiativ kompetensutveckla sig.	1	1	Ja	Ja
Attrahera					
Chefsförsörjning	Inom de närmsta åren är det få pensionsavgångar bland cheferna. Utmaningen är att utveckla karriärmöjligheter inom befintliga uppdrag för att förbereda för ett ledaruppdrag. Därav behöver olika karriärmöjligheter utvecklas inom förskoleavdelningen.	3	3	Ja	Ja
Attraktiv arbetsgivare	Förskoleavdelningen arbetar för en likvärdighet genom bland annat olika former av gemensamma handlingsplaner och ställningstaganden. Dessa underlag ska ge stöd till att arbeta för en likvärdig förskola med hög kvalitet. Underlagen behöver vara väl kända inom verksamheten och hos alla medarbetare.	1	1	Ja	Ja
Rekrytera					
Kompetensbaserad rekrytering	Ett samarbete sker mellan HR och förskoleavdelningen kring kompetensbaserad rekrytering.	1	1	Ja	Ja
Chefsförsörjning	Under de närmsta åren är prognosen att chefsförsörjningen är på en låg nivå. För att förbereda inför framtiden behöver förskoleavdelningen oavsett attrahera personer med rätt kompetens för ett ledaruppdrag för framtiden.	3	3	Ja	Ja

Introducera					
Utveckla introduktionen	Introduktionen för nya medarbetare sker i tre nivåer. Förvaltning, förskoleavdelningen och förskole området/enheten/förskolan. Verksamheten lyfter fram att introduktion är av vikt för att nya medarbetare ska få bästa förutsättningar att komma in i uppdraget. De olika introduktionerna behöver vara samstämmiga och kroka i varandra för att medarbetarna ska få ett sammanhang. Förskoleavdelningen behöver vidareutveckla introduktionen för nya medarbetare	1	1	Ja	Ja
Behålla kompetens	Personalomsättningen har minskat under de senaste åren. Medarbetarna ska i högre utsträckning välja att stanna kvar i verksamheten genom att erbjudas utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling.	1	1	Ja	Ja
Avsluta/avveckla					
Uppföljning avslut	Förskoleavdelningen behöver vara mer strukturerad och följa upp avgångsorsaker.	1	3	Nej	Nej
Pensionsavgångar	Vid pensionsavgångar kan det vara möjligt att kunskap och kompetens försvinner. Förskoleavdelningen behöver säkra kompetensöverföring så att kunskapen tas omhand i organisationen.	3	3	Nej	Nej

Aktivitetsplan Förskoleavdelningen

Se bilaga 1.

Risکاناليس Äldreomsorgen

UBARA-områden	Utmaningar med identifierat kompetensbehov	Prioritering/ rangordning i hanteringen: VP 2022-2025	Prioritering/ rangordning i hanteringen: 3 års sikt	Har vi rutiner, metod, process för att hantera dessa (JA / NEJ)	Genomförs löpande uppföljning (JA / NEJ)
Utveckla					
<i>Kopplat till prioriterat område Meningsfullt liv (team, dokumentation, arbetsledning, sjuksköterskans roll, digital teknik)</i>	Utmaningar som gäller alla utbildningar nedan: tid och resurser att planera och implementera, vikarier, kostnad	Många utbildningar påbörjas 2021 men fortsätter flera år framåt eftersom det är många som ska utbildas, eller att det sker stegvis		Delvis	Delvis
Sjuksköterskornas arbetsledning	Utbildning genomförd, omvårdnadspersonal behöver arbetsledning i vardagen, utveckla/få igång teamarbetet teamarbetet, arbetsbeskrivning utskickad, in-utbildning ta fram, fortsätta	1	1	Delvis	Delvis

	utveckla, ej förankrad varken hos ssk eller baspersonal				
Se över chefsrollen	Förändrade arbetsuppgifter, förändrad chefstruktur i staden, biträdanderollen.	1	1	Delvis	Delvis
<i>Kopplat till prioriterat område psykisk hälsa (mat/måltider/undernäring, kommunikation med anhöriga, bryta social isolering/ofrivillig ensamhet, våld i nära relation, demens, fallprevention, alkohol)</i>				Delvis	Delvis
Första hjälpen psykisk hälsa	Brist på instruktörer	2	2	Delvis	Delvis
Lågaffektivt bemötande	Behövs fortsatt, instruktörer behövs, finns som tema i ombudsarbetet psykisk hälsa, behovet behöver kartläggas	4	4	Delvis	Delvis
Mat, måltider, undernäring	Munhälsa?	1	1	Delvis	Delvis
Bristande språkkunskaper kopplat till arbetet/kommunikation	Pågående insatser	1	1	Delvis	Delvis
<i>Övrigt</i>				Delvis	Delvis
Samverkan med regionen, LUSEN			2022/2023	Delvis	Delvis
Nya socialtjänstlagen			2022/2023	Delvis	Delvis
Basala hygienrutiner - fortsätta utveckla arbetssätt	Pågående insatser, nya riktlinjer	2	2	Ja	Ja
Grundläggande omvårdnad och service - flera verksamheter	Pågående insatser	1	1	Delvis	Delvis
Kvalificerade hälso- och sjukvårdsuppgifter (sjuksköterskor)	Pågående insatser	1		Delvis	Delvis
Hälso- och sjukvårdskompetens hos undersköterskor	Förebyggande arbete, fokusområde budget 2023	1	1	Delvis	Delvis
Ergonomi och förflyttning	Pågående insatser, finns gemensamma utbildningskit, rehab	2	2	Delvis	Delvis
Metod för att utbildning ska ge effekt - implementering, uppföljning och utvärdering	Ger utbildningar ökad kunskap/kompetens?	1	1	Delvis	Delvis
Behålla					
Närvarande ledarskap	Utbildning coachande ledarskap, förutsättningar, färre antal medarbetare chef uppdrag i budget 2023	1	1	Delvis	Delvis
Reflektion - handledning med kurator	Uppdrag i budget 2023, äldre kuratorer ska rekryteras	1	1	Delvis	Delvis
Mått för rimlig arbetsbelastning för biståndshandläggare	Ligger som i budget	2	2	Delvis	Delvis
Undersköterskeexamen	Fast omsorgskontakt 1/7 2023, betyg saknas framförallt i svenska och samhällskunskap	1	1	Delvis	Delvis

Kompetenstrappa (inkludera digital kompetens)	Tas fram i staden, vad innebär det?	2	2	Delvis	Delvis
Tillgång till rutiner och annat stöd - implementering av <i>Verktyget</i>	Pågående insatser	1	1	Delvis	Delvis
Attrahera					
Elever och studenter	De som gör språkpraktik - kan vi locka de att välja äldreomsorgen?	1	1	Delvis	Delvis
Marknadsföra oss i stort och smått, internt och externt	Möjlighet att jobba inom alla våra verksamheter	3	3	Delvis	Delvis
Ökad vilja bland unga att göra samhällsnytta	Hur lockat vi dem?	4	4		
Rekrytera					
Elever och studenter	Hålla kontakt till dem är klara	2	2	Delvis	Delvis
Professionell rekrytering, rätt kravprofil	Nya krav jämfört med tidigare och beroende på verksamhet, annons ska ge rätt förväntningar,	1	1	Delvis	Delvis
Tidskrävande, mycket tid på urval för chefer.	Hur kan vi förenkla? Många obehöriga sökande till intervjuer.	3	3	Delvis	Delvis
Svårigheter att rekrytera undersköterskor (hemtjänsten) ssk (särskilt boende) rehab (särskilt boende)	Kartläggning - hitta nya rekryteringskanaler för att nå fler.	1	1	Delvis	Delvis
Introducera					
Introduktion för alla som arbetar inom äldreomsorgen	Påbörjat 2020. ÄF tar fram för vård- och omsorgspersonal. SSK? Rehab osv	1	1	Delvis	Delvis
Rutin för introduktion på enheter	Inte lika på alla enheter. Vi vet inte om introduktionen ger önskad effekt.	1	1	Delvis	Delvis
Avsluta/avveckla					
Rutin på enheter, avslutsamtal	Inte lika på alla enheter. Behov av mer stöd och likadan process. Bör arbetsledande ssk ha ett sådant samtal.	3	3	Delvis	Delvis

Aktivitetsplan Äldreomsorgen

Se bilaga 2.

Risicanalys Sociala avdelningen

UBARA-områden	Utmaningar med identifierat kompetensbehov	Prioritering/ rangordning i hanteringen: VP 2023-2025	Prioritering/ rangordning i hanteringen: 3 års sikt	Har vi rutiner, metod, process för att hantera dessa (JA / NEJ)	Genomförs löpande uppföljning
Utveckla					
Ledningssystemet för systematiskt kvalitetsarbete	Sprida kunskap om arbetet med ledningssystem och öka förståelsen för hur vi systematiskt ska arbeta.	1	1	Nej	Nej
Effektivitet genom digitala arbetssätt	Att identifiera möjliga digitala och resurseffektiva lösningar.	2	2	Ja	

Övergång från vårdare till stödassistent inom LSS.	Medarbetare uppnår inte de nya kraven på kompetens.	2	2	Ja	Ja
Behålla					
Samverkan	Chefer och medarbetare har kunskap om varandras arbetsområden vilket underlättar samarbetet. Kunskap om samverkan/samarbete/samhandling.	1	1	Ja	Ja
Personalförsörjning	Möjliggöra utveckling för chefer och medarbetare. Arbetsätt för ett nära ledarskap.	2	3	Nej	Nej
Attrahera					
Attraktiv arbetsgivare	Utforska varför personalen stannar. Arbeta som en sammanhållen socialtjänst.	1	2	Ja	Nej
Handledning socionomstudenter	Avdelningsövergripande strategi	3	3	Ja	Ja
Rekrytera					
Kompetensbaserad rekrytering	Cheferna ska ha kunskap om och använder kompetensbaserad rekrytering och kandidater får utföra arbetsprov.	2	2	Ja	Nej
Chefsförsörjning	Personer med rätt kompetens och personlig lämplighet. Möjliggöra deltagande i utbildning för potentiella framtida chefer.	2	2	Ja	Nej
Introducera					
Introduktion av nyanställda	Arbeta systematiskt över hela avdelningen och utveckla introduktion av nya chefer.	3	3	Ja	Ja
Avsluta/avveckla					
Kompetensöverföring	Ut-troduktion. Struktur för att behålla kompetens när personer avslutar sin anställning eller går i pension.	3	4	Ja	Nej

Aktivitetsplan Sociala avdelningen

Se bilaga 3.

Slutsats

Södermalms stadsförvaltning har i kompetensförsörjningsplanen 2023-2025 kunnat ringa in flertalet områden där det finns utmaningar på kort och lång sikt inom kompetensförsörjningsområdet. Planen är vägledande för avdelningarna i det proaktiva och långsiktiga arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

Förskolans arbete med det systematiska kvalitetsarbetet fortsätter och kommer att säkerställas genom rektorsutbildningar i att leda

andra. De biträdande rektorernas nära och coachande ledarskap ska förstärkas och utvecklas.

Förskolans arbete med digitala verktyg kommer att öka, dels för att minska administrationen, dels i det praktiska arbetet tillsammans med barnen och kommunikationen med vårdnadshavare. För att under kommande år säkerställa förskolans kompetensförsörjning kommer förskolan arbeta strategiskt med rekrytering, introduktion och erbjuda kompetensutveckling för att utveckla och behålla medarbetare.

Pandemin har påverkat arbetet inom äldreomsorgen under 2020-2022. Chefer och medarbetare har fortsatt med det dagliga arbetet, men på nya sätt. Pandemin har också visat att ökad kompetens behövs inom vissa områden.

Avdelningen lyfter tre områden för att stärka målgruppens behov, liksom för att stärka medarbetarna. Det handlar om att främja ett meningsfullt liv genom satsningar på teamarbete och yrkeskategoriernas roller. Det andra är att främja den psykiska hälsan bland brukarna/patienterna. Det tredje handlar om kompetensutveckling där avdelningen kommer att göra insatser för att nå en jämn kvalitet i verksamheterna genom bland annat äldreomsorgens kommande kompetenstrappa, en satsning på ombudsrollen och genom arbetsplatsnära utbildning och lärande för att utveckla och behålla medarbetarna.

Arbetet med att öka andelen chefer på hela avdelningen och minska andelen timanställda i hemtjänsten fortsätter.

Man kommer också ta fram en tydlig strategi för att attrahera rekrytera och introducera nya medarbetare.

Sociala avdelningen kommer att fortsätta utveckla digitala arbetssätt samt att identifiera hur verksamheten kan bli mer resurseffektiv med stöd av digitala lösningar. Ett mål är att chefer i större grad ska börja använda olika digitala verktyg som ett stöd i det systematiska kvalitetsarbetet.

Inom ett antal år kommer många medarbetare på avdelningen att gå i pension och då finns risk för kompetenstapp och en plan för detta kommer tas fram.

Som ett led i att bli en attraktivare arbetsgivare kommer en avdelningsövergripande introduktionsprocess att tas fram.

Avdelningen ser ett behov av att erbjuda fördjupande kompetenshöjande insatser för erfarna medarbetare. Man kommer även att se över möjligheter att kontinuerligt erbjuda medarbetare att prova nya arbetsuppgifter över enhetsgränserna.

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, avsluta.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Barnen lär och utvecklas i förskolan	Det språkutvecklande arbetssättet stärks genom att medarbetare erbjuds kompetensutveckling. (Utveckla)	År 2023	Lena Kullberg Boman	Uppföljning sker i VB 2023
	Erbjuda barnskötare utan pedagogisk utbildning att gå uppdragsutbildningen barnskötarutbildning för förskolan på Midsommarkransens gymnasium. (Behålla)	År 2025	Lena Kullberg Boman	
	Barnskötare erbjuds i överenskommelse med biträdande rektor att gå den vikariefinansierade förskolläroinutbildning. (Behålla)	År 2025	Lena Kullberg Boman	
	Nätverk och workshop erbjuds medarbetare utifrån aktuella ämnen. Detta sker på	År 2023	Lena Kullberg Boman	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
	övergripande nivå, inom förskoleområdet, förskoleenheten och förskolan. (Behålla)			
	Kompetensutveckling för att stärka det pedagogiska ledarskapet för rektorer, biträdande rektorer och förskollärarna. (Behålla)	År 2023	Lena Kullberg Boman	
	Kompetensutveckling erbjuds alla medarbetare inom digitala verktyg och arbetssätt. (Behålla)	År 2023		
Nämndens verksamheter drivs inom givna ekonomiska ramar och uppfyller verksamhetens mål	Introduktionen för nya medarbetarna inom förskoleavdelningen utvecklas tillsammans med verksamheterna. (Introducera)	År 2023		
	Insatser för att uppdatera kompetensen hos medarbetarna i organisationen. Exempelvis workshop kring pedagogisk dokumentation och nationella minoriteter. (Utveckla)	År 2023		
Chefer har hög kompetens och förståelse för sitt uppdrag och tar tillvara medarbetarnas engagemang för att utveckla verksamheten.	Utbildningar och handledning för biträdande rektorer, rektorer och enhetschefer med fokus på ledningsgruppens utveckling. (Utveckla)	År 2023		

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
I förvaltningen råder en god och hälsofrämjande arbetsmiljö med goda arbetsvillkor.	Fortsätta arbeta utifrån handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. (Behålla)	År 2023	Lena Kullberg Boman	Uppföljning sker tillsammans med förskoleområdena.
	Förskoleavdelningens biträdande rektorer, rektorer och enhetschefer deltar i HR-avdelningens utbildningar. (Utveckla)	År 2023		
	Utbildning i kompetensbaserad rekrytering erbjuds biträdande rektorer, rektorer och enhetschefer. (Rekrytera)	År 2023		
	Medarbetare som visar intresse och anses lämplig i en ledande roll, erbjuds i dialog med sin närmsta chef ledningsutbildningar. (Attrahera)	År 2023		

För dig som vill ändra i matrisen:

1. Gå till menyraden och tryck på Granska -> Begränsa redigering -> Stoppa skydd .
2. Öka eller minska antal rader
3. Tryck på knappen ”Ja, starta tvingande skydd och tryck Enter (inga lösenord krävs)
4. Spara dokumentet.

Kompetensförsörjningsplan för verksamheten

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för 2021 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

Avdelning/Enhet: Avdelningen för äldreomsorg

Datum: 2022-12-05

Ansvarig chef: Odini Nzeribe

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla					
Ökad teoretisk kunskap och praktisk kompetens inom avdelningens prioriterade områden, se respektive enhets kompetensutvecklingsplan, särskilt för att möta krav på fast omsorgskontakt, för skyddad yrkestitel (undersköterska), samt ökade krav om 1500 poäng för undersköterska	Flera utbildningssatsningar Alla enheter gör kompetensinventering för de viktigaste utbildningarna till vänster. Treårig plan för vilka som ska gå vilken utbildning (fokus svenska och undersköterskekompetens). Stämma av kompetensutvecklingsplanerna mot Äldreförvaltningens kompetenstrappa.	Fleråriga satsningar, tydliggjorda i respektive kompetensutvecklingsplan	Enhetschefer Biträdande enhetschefer Utvecklingsenheten	Stimulansmedel, Äldreomsorgslyftet, Omställningsfonden mm. Fortsatt utökning av dietist med under 2023 Instruktörer första hjälpen psykisk hälsa Instruktörer Durewall Språklärare	Alla enheters ansvar. Aktivitet i ILS, via avdelnings-vp och styrarna. Utvecklingsenhetens ansvar, är nedstyrd till ue vp.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	Stöd till enheter att planera kompetensutveckling på olika områden/nivåer.			Vårdpedagog Utvecklingsenheten	Utvecklingsenheten erbjuder stöd.
Säkerställa att satsningar på kompetensutveckling ger effekt i verksamheten och gagnar den äldre.	Utveckla arbetssätt med ombud utifrån separat plan Utveckla arbetssätt för att utbildningar ska leda till utveckling av verksamheten utifrån separat plan.	2023-2025	Avdelningschef Enhetschef utvecklingsenheten	Utvecklingsenheten Verksamheter Vårdpedagog Verksamhetsutvecklare hälso- och sjukvård Metodstödjare Språklärare	Utvecklingsenheten ansvarar.
Medarbetare med rätt kompetens	Arbetet med att öka andelen chefer på hela avdelningen och minska andelen timanställda i utförarverksamheterna fortsätter.	2023-2025	Avdelningschef Enhetschef	Statliga medel, kvalitetspeng HR	Enhetschef hemtjänstenheten och vob-enheten. Styrts ned i ILS till enheternas vp med enhetschef som aktivitetsansvariga. Mål 3.2.2
Behålla					

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Tydliga förväntningar på varje funktion.	Implementera uppdragsbeskrivning för ssk/at/sg/fys, samordnare hemtjänst, controller beställarenheten. Ta fram/uppdatera uppdragsbeskrivning för minst 2 ytterligare funktioner. Utveckla och tydliggöra biståndshandläggarens roll, uppdrag och arbetsuppgifter.	2023	Enhetschefer Biträdande enhetschefer	Utvecklingsenheten	Beställarenhetens vp
Minska omsättningen på legitimerad personal	Utöka fysioterapeut, arbetsterapeut Utökning av MAR-tjänst	2023	Avdelningschef		Avdelningschef, finansiering
Minska omsättningen på chefer och möjliggöra nära ledarskap	Minska antalet underställda genom utökning av antal chefer Kvalitetssamordnare fortsätter	2023	Avdelningschef		redan med i nämnd-vp.
Attrahera					

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Att elever och studenter vill jobba hos oss på lov och efter avslutade studier.	Återuppta att besöka Åsö vuxengymnasium. Se över möjlighet att besöka även andra skolor. Se över andra sätt att möta elever och studenter.	2023-2025	Samordnare elever och studenter	Ambassadörer Chefer HR-strateg Kommunikatörer	Utvecklingsenheten
Att elever och studenter vill jobba hos oss på lov och efter avslutade studier.	Beställarenheten utvecklar kvaliteten på studentmottagande.	2023	Enhetschef	Samordnare elever och studenter Handledarutbildning	
Rekrytera					
Vi anställer medarbetare med rätt kompetens som vill bidra till äldreomsorgens utveckling.	Samarbete med HR-avdelningen kring tydligare strategi och sätt att attrahera och rekrytera. Se över vilka kanaler vi rekryterar genom. Se över hur annonser formuleras samt att vi har rätt kravprofil för de funktioner vi rekryterar ofta. Översyn av grundkrav och meriterande krav och hur referenstagning	2023-2024	Enhetschefer	Arbetsgrupp av chefer HR-strateg med specialistkunskap inom rekrytering. Utvecklingsenheten Kommunikatörer	Utvecklingsenheten driver och samordnar arbetsgrupp. Uppföljning i ILS-webb.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	sker. Minska tiden chefer lägger på att sälla bort sökanden utan rätt kompetens.				
Introducera					
Ge en introduktion till äldreomsorgen på Södermalm som är tillgänglig för alla nya medarbetare inklusive vikarier.	Tar fram övergripande introduktion för äldreomsorgen på Södermalm.	2023	Enhetschef utvecklingsenheten	Utvecklingsenheten Ledningsgrupp, verksamheter	Uppföljning i ILS-webb.
En kvalitetssäkrad introduktion på arbetsplatsen som ger medarbetare förutsättningar att göra ett bra jobb.	Ta fram och implementera gemensam rutin/checklista och operativt stöd för introduktion på enheter.	2023	Enhetschef utvecklingsenheten	Utvecklingsenheten Verksamheter	Uppföljning i ILS-webb. GBG, ÄF på G. Lena Alksten.
Avsluta					
En kvalitetssäkrad process som ger medarbetare ett bra avslut på anställningen och som säkerställer att kompetens inte går	Ta fram och implementera en gemensam rutin/checklista för avslut på enheter.	2023	Enhetschef utvecklingsenheten	Utvecklingsenheten Verksamheter	

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
förlorad. Ta tillvara på erfarenheter och synpunkter från de som slutar hos os					
Övrigt					

För dig som vill ändra i matrisen:

1. Gå till menyraden och tryck på Granska -> Begränsa redigering -> Stoppa skydd .
2. Öka eller minska antal rader
3. Tryck på knappen ”Ja, starta tvingande skydd och tryck Enter (inga lösenord krävs)
4. Spara dokumentet.

Kompetensförsörjningsplan för förvaltningen

Ange aktiviteter utifrån de olika kompetensområdena som finns angivna. Aktiviteterna utgår från förvaltningens behov på kort och lång sikt.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla				
Chefer och medarbetare har kunskap om och bidrar till fortsatt utveckling av ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete.	Chefer i större grad kan börja använda modul i ILS-webben som ett stöd i det systematiska kvalitetsarbetet. Medarbetare bidrar med sin kompetens och kunskap i den fortsatta utvecklingen.	2023	Sociala avdelningens ledningsgrupp och utvecklingsenheten	Oklart om hur vi kan använda ILS när det slås ihop med 2C8 (systemstöd för rutiner och processer) Just nu görs en genomlysning av processer och rutiner på avdelningen. Tjänstekartor kan vara ett pedagogiskt arbetssätt att synliggöra rutinerna. Utmaningen är hur vi kan använda ur ett IT perspektiv. Är 2C8 en lösning på det?
När och hur vi använder digitala arbetssätt	Identifiera på vilket sätt digitala lösningar kan bidra till en mer resurseffektiv organisation.	2023	Sociala avdelningens ledningsgrupp	Kunna synliggöra processer och rutiner digitalt. På samarbetsytor? Arbetet med digitala möten fungerar.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
				Inom utförarverksamheten pågår digital utveckling.
En avdelningsövergripande introduktion för nya medarbetare.	Avdelningens samordnare för introduktion av socialsekreterare får ett gemensamt uppdrag att skapa en introduktionsplan som inkluderar studiebesök inom andra enheter på avdelningen.	2023	Enhetschef för sociala avdelningens administrativa enhet	Hur ser introduktionen ut på enhetsnivå och avdelningsnivå? Ingår även utförare? Uppföljning behövs för att synliggöra arbetet för LG.
Övergång från vårdare till stödassistens inom LSS.	Kompetensinventering genomförs hösten 2023. Anställer bara utbildad personal framåt.	2024	Enhetschef sociala avdelningens utförarenhet	Löpande uppföljning
Behålla				
Vi samarbetar över enheterna.	Beställar- och utförarverksamheter samarbetar för att säkerställa att utförarnas utbud stämmer överens med det behov som beställarna ser hos brukarna.	2023	Sociala avdelningens ledningsgrupp	Arbete pågår! Hur kan det systematiseras? Hur använda de utredningsverktyg ASI, DUR, ADAD mm som finns? Utveckling: Utvärdera biträdandeforum. Hur ser samverkan ut mellan beställarenheterna? Vad är formaliserat och vad återstår?

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
	-			
Medarbetarna har möjlighet att utvecklas.	<p>Chefer ger medarbetare möjlighet att prova andra tjänster inom enheten/avdelningen.</p> <p>Erbjuda kompetenshöjande insatser för erfarna medarbetare.</p> <p>Fortsätta implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation</p>	<p>Löpande</p> <p>Löpande</p> <p>2023</p>	<p>Sociala avdelningen</p> <p>Sociala avdelningens ledningsgrupp</p>	<p>Hur kan vi systematisera att vi ger medarbetare möjligheten?</p> <p>Vad kan vi göra för att behålla duktiga medarbetare inom förvaltningen? Ta hjälp av medarbetarsamtal, regelbundna uppföljningar. Hitta karriärvägar och informera om arbete på andra enheter.</p>
Attrahera				
Vi är en attraktiv arbetsgivare.	<p>Följa upp medarbetarnas uppfattning om oss som arbetsgivare. Detta görs genom att</p> <ul style="list-style-type: none"> - arbeta med resultatet från medarbetarenkäten - utforska varför personalen stannar <p>Under våren 2023 genomföra en fokusgrupp med medarbetare som arbetat länge på sociala avdelningen</p>	<p>Löpande</p> <p>2023</p>	<p>Medarbetarens närmsta chef</p> <p>Utvecklingsenheten (ledningsgruppen) tillsammans med HR</p>	<p>Systematisera avslutsamtal och att avslutsenkäten blir gjord. Vilka rutiner finns idag?</p> <p>Uppföljning 2 ggr/år</p>

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Vi är bra på att ta emot socionomstudenter.	Avdelningsövergripande strategi	2023	Sociala avdelningen	Arbetet fortsätter.
Rekrytera				
Vi använder kompetensbaserad rekrytering.	Chefer som inte har gått tidigare går utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Utveckla arbetssätt med arbetsprov	Löpande 2023	Sociala avdelningens ledningsgrupp	Vilka enheter använder arbetsprov idag? Gäller både chefer och handläggare.
Vi har kompetenta chefer.	Chefer erbjuds ledarskapsutbildning.	Löpande	Sociala avdelningens ledningsgrupp tillsammans med HR	Erbjuda utbildning som är anpassad efter chefers behov.
Introducera				
Vi är bra på att ta emot nyanställda.	Alla enheter har en introduktionsplan för nya medarbetare	Löpande	Sociala avdelningens ledningsgrupp	
Avsluta/Avveckla				
Vi tar vara på medarbetarnas erfarenheter och kunskaper	Arbeta strukturerat med avgångsenkäter, exitsamtal. Upprätta individuell avvecklingsplan för att säkra-kunskapsöverföring	Löpande	Sociala avdelningens ledningsgrupp tillsammans med HR	Systematisera arbetet. Se över hur vi kan arbeta med mentorskap.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Övrigt				