

Kompetensförsörjningsplan Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning 2020

Sammanfattning

I enlighet med budget 2020 har Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning tagit fram en kompetensförsörjningsplan för 2020. Kompetensförsörjningsplanen beskriver de utmaningar som finns i stadsdelsförvaltningen samt vilka aktiviteter verksamheterna planerar för 2020.

Årets plan är en revidering av tidigare plan som avser kompetensförsörjning på tre års sikt.

Kompetensförsörjningsplanen utgår ifrån förvaltnings tre största verksamhetsområden avdelningen för förskola och kultur och fritid, avdelningen för äldre, funktionsnedsättning och psykisk sjuka samt avdelningen för individ och familj.

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

Avdelningen för förskola, kultur och fritid

Inför kommande år står avdelningens verksamheter inför ett stramare ekonomiskt läge samtidigt som förändringar i omvärld och organisation kräver implementeringen av nya arbetssätt.

Förskolorna genomgår just nu en digitalisering, vilket innebär att fler moment i arbetet för alla yrkesgrupper, från administrativa till pedagogiska uppgifter, kräver IT-kompetens. Läroplanen för förskolan har också reviderats under 2019, vilket innebär en ny tolkning av förskolans uppdrag och vad som ingår i rollen som skolledare, förskollärare och barnskötare. Utifrån VP så har KF-indikator för andel förskollärare ändrats till att istället omfatta andel legitimerade förskollärare och antalet inskrivna barn förväntas minska kommande år, vilket kan påverka storleken på organisationen och dess konstellation. Inom Staden pågår också ett arbete med att se över arbetsmiljön inom förskolan.

Avdelningen för äldre, funktionsnedsättning och psykisk sjuka
Inför kommande år så ser avdelningen för Äldre,
funktionsnedsättning och psykisk ohälsa att behovet från stadsdelen
kan komma att förändras. Flera verksamheter vittnar om att psykisk
ohälsa ökar inom stadsdelen och en ökad komplexitet i
handläggningsärenden. Detta ställer krav på kunskap inom psykisk
ohälsa, i synnerhet trauma och PTSD.

Utifrån ett politiskt beslut kommer ett omsorgsboende att läggas
ned vilket innebär ett omställningsarbete för ett 30-tal medarbetare.
Förändring i lagstiftning gällande ersättningar för sysselsättning
förväntas innebära dels förändrade arbetssätt men också en annan
beläggning inom förvaltningens egna utförarverksamheter.

Flera verksamheter inom avdelningen står inför en digitalisering
och utifrån VP så behöver även avdelningen arbeta med att öka
brukardelaktighet och öka kompetensen inom demens och
geriatriska sjukdomar.

Avdelningen för individ och familj

Omvärldsfaktorer som att barnkonventionen blir lag, att
socionomkrav utökats inom verksamheterna samt stadsdelsområdets
särskilda utmaningar är några av förutsättningarna som
kompetensförsörjningsplanen utgår ifrån.

Gemensamt inom avdelningen är utmaningen att attrahera och
behålla erfarna medarbetare.

En förutsättning för att attrahera och behålla erfarna
socialsekreterare är att renodla det sociala arbetet genom att erbjuda
ett kvalificerat administrativt stöd, i enlighet med stadens
handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och
biståndshandläggare. Fortsatt kompetensutveckling planeras för att
säkra ett kvalificerat administrativt stöd, med särskilt fokus på
kompetens kring avtal, förhandling, avtalsskrivningar samt
uppföljning liksom statistik och fakturahantering.

Strategiska utmaningar inom förvaltningens avdelningar

Kompetensförsörjningsplan Individ och familj

Kompetensgap

De största behoven av kompetens inom individ och familj är för medarbetare stärkt rättssäkerhet, barnrätt, brukarinflytande för ökad delaktighet i utredningsprocessen samt vålds- och brottsförebyggande arbete. För chefer återfinns de största behoven inom områdena budgetstyrning och statistikuppföljning och systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Utveckla

Målstyrning sker genom medarbetarplanen där kopplingen mellan verksamhetens mål, medarbetaråtaganden, kompetensutvecklingsplan, lönekriterier, personalpolicy, prestation och lön framgår.

Systematiserad intern kompetensutveckling vidareutvecklas genom t ex. fokusgrupper, metodtimmar och förbättringsteam, där delaktighet och innovationstid ger möjlighet till intern kompetensöverföring och samtidigt främjar engagemang och motivation hos medarbetare som vill engagera sig i verksamhetens utveckling.

Nyligen infört socionomkrav inom delar av verksamheterna medför visst behov av kompetensförflyttning internt.

Behålla

Möjlighet att förena arbetsliv och privatliv lyfts som en förutsättning för att verksamheterna ska behålla kompetens.

Att ta tillvara medarbetares spetskompetens, lyfts som ett tillvägagångssätt att behålla kunniga medarbetare, genom särskilda utbildningar, utmaningar och ansvar med koppling till verksamhetens mål och uppdrag.

Mentorskap för socialsekreterare framhålls som en viktig faktor för att behålla medarbetare. Behov av att utveckla mentorskap för chefer tas upp.

Vikten av extern handledning lyfts för kompetensutveckling såväl som att främja en god arbetsmiljö och behålla såväl medarbetare som chefer.

Löneutveckling för chefer nämns som en parameter för att behålla chefer.

Attrahera

Socionompraktik/VFU har varit en framgångsrik rekryteringsstrategi tidigare år. Praktik och fördjupad samverkan med universitet och lärosäten planeras för 2020, där aktiviteter som exempelvis att hålla föreläsningar på lärosäten, delta på socionomdagar och universitetens jobbdagar samt andra arenor, liksom ta emot studiebesök bedöms vara givande för att attrahera studenter.

Rekrytera

Behov finns att utveckla rekryteringsprocessen på olika sätt, se över möjlighet att ta in rekryteringsstöd, kompetensutveckling i intervjuteknik och utveckla metoder för arbetsprover.

Trots minskad personalomsättning bedöms ett fortsatt högt antal rekryteringar med anledning av ökat vikariebehov vid sjukdom och föräldraledigheter.

Möjlighet att medarbetare kan prova annat jobb inom avdelningen/förvaltningen som en del i kompetens-/karriärplanering och en del i strategisk kompetensförsörjning har lyfts.

Nyligen infört socionomkrav inom delar av verksamheterna medför förändrade rekryteringsstrategier.

Avveckla

Avslutningssamtal används som metod för att ta tillvara kompetens och få återkoppling kring utvecklingsområden och resurser på arbetsplatsen.

Inom några yrkesområden där ökade kompetenskrav konstaterats finns visst behov av omställning. Stöd ges till medarbetare oavsett riktning.

Kompetensförsörjningsplan äldre, funktionsnedsättning och psykisk ohälsa

Kompetensgap

De största behoven av kompetens inom avdelningen kommande år bedöms vara kunskap om målgrupp och kompetens inom målgruppsinriktade insatser, psykisk ohälsa, samverkan med berörda externa aktörer, samsjuklighet, förändrade arbetssätt kopplat till omvärldsförändringar och digitalisering.

Det finns också ett fortsatt behov av socionomkompetens på beställarsidan, vilket verkar vara oförändrat jämfört med tidigare år. Det finns också ett fortsatt behov av behandlingsassistenter, men trots en minskning under 2019, förefaller det oklart om denna trend håller i sig kommande år.

Utveckla

Det finns en stor bredd inom avdelningens verksamheter, men samtliga ser behovet av att höja befintliga medarbetares kompetens om målgrupp och brukardelaktighet. Samtliga verksamheter ser också behovet av samverkan med interna som externa parter och ökad kunskap om psykisk ohälsa, särskilt yngre målgrupper. Under kommande år förväntas också verksamheterna bli alltmer digitala, vilket kommer att innebära nya arbetssätt.

För att täcka kompetensbehovet så kommer verksamheterna att inventera hur behoven ser ut hos befintliga medarbetare och upprätta individuella kompetensutvecklingsplaner som utgår från de övergripande kompetensbehoven. Detta innebär även att informera om vilka möjligheter som finns för nya uppdrag inom den egna avdelningen och förvaltningen.

Utöver detta så kommer verksamheterna inom äldreomsorg att utbilda sina medarbetare inom demens och geriatriska sjukdomar. Verksamheterna inom funktionsnedsättning och psykisk ohälsa ser behov av att utbilda sina medarbetare inom samtalsmetodik.

Behålla

För att i största möjliga mån behålla viktig kompetens inom respektive verksamheter, så kommer samtliga verksamheter utveckla sitt arbete med arbetsmiljö, med extra fokus på introduktion, struktur och ledarskap. Verksamheterna kommer också att arbeta med individuell lönesättning och skräddarsydda kompetensutvecklingsplaner för att främja en stimulerande arbetssituation.

Ett särskilt område är att utveckla medarbetare med spetskompetens för att säkerställa individuell utveckling samt för att förhindra kompetensbortfall i framtiden.

Inom avdelningens beställarenheter så pågår sedan tidigare ett stadsövergripande arbete med att se över biståndshandläggares arbetssituation. Detta har inneburit att en handlingsplan behövt upprättas och beställarenheterna ser att de kommer fortsätta arbeta utifrån de utvecklingsområden som identifierats i handlingsplanerna för att säkerställa en hållbar arbetssituation och behålla kompetens.

I och med att ett omsorgsboende kommer att läggas ned 2021 så genomförs en kompetenskartläggning för berörda medarbetare. En viktig del i detta kommer att vara att undersöka möjligheter och intresse till omställning inom förvaltningen och staden genom fortbildning.

Attrahera

För att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare så kommer avdelningens verksamheter arbeta för att öka antalet studenter och praktikanter som de tar emot under kommande år, då det upplevs vara en god rekryteringskanal. Samtliga verksamheter ser också behovet av att profilera sig ytterligare i sociala medier, för attrahera framtida medarbetare genom att informera om verksamheten och dess arbetssätt.

Verksamheterna inom hemtjänst kommer att arbeta för att bli stjärnmärkta inom demens för att framstå som en mer attraktiv arbetsplats. Beställarenheterna kommer att marknadsföra sig genom att delta i Stadens traineeprogram, på yrkesmässor och tävla i Stadens kvalitetsutmärkelse.

Rekrytera

Med nedläggningen av ett omsorgsboende bedöms den interna rörligheten öka under 2020, där vakanta tjänster i första hand utvärderas om de kan användas till omställning.

Avdelningen kommer arbeta för att samtliga chefer har utbildning i kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa hållbara anställningar och rätt kompetens på rätt plats. De identifiera kompetensgapen kommer, i den mån de kan, prägla kravprofiler för att tillgodose verksamheternas olika behov.

Inom avdelningens beställarenheter finns ett fortsatt behov av socionomkompetens, vilket främst kommer att täckas genom extern rekrytering.

Avveckla

För att marknadsföra sig som attraktiv arbetsgivare så kommer avdelningens verksamheter framöver lägga extra fokus på att vara en god arbetsgivare vid avveckling. Detta innebär att genomföra samtal med alla medarbetare som slutar och att omställningar hanteras rättvist och korrekt.

Inom avdelningen slutar cirka 30-40 tillsvidareanställda medarbetare per år, där de största yrkesgrupperna är biståndshandläggare och behandlingsassistenter. De flesta avgångar är externa, vilket innebär att kompetensen lämnar förvaltningen. Utav samtliga avgångar så är 5-6 pensionsavgångar.

Antalet avgångar beräknas öka under 2020 på grund av avvecklingen av ett omsorgsboende.

Kompetensförsörjningsplan förskola, fritid och kultur**Kompetensgap**

De största behoven av kompetens inom förskolan är legitimerade förskollärare, kunskap om digitala hjälpmedel, kompetens inom den nya läroplanen och ledarskap.

Utveckla

Utifrån förutsättningar så behöver förskolan arbeta med att utveckla befintlig personal för att säkerställa långsiktig kompetensförsörjning. En viktig del i detta är utvecklingen av förvaltningens barnskötare. För att öka andelen legitimerade förskollärare ska fler av förvaltningens barnskötare uppmanas att fortbilda sig till förskollärare genom erfarenhetsbaserade utbildningar som läses på distans som kan kombineras med pågående anställning.

Under 2019 har flera kompetenshöjande insatser gjorts för att höja förståelsen för förskolans nya läroplan. Ett återkommande hinder i att ta till sig dessa insatser är bristande kunskaper i det svenska språket. Förskolan behöver arbeta mer för att höja språkliga och skriftliga kunskaper inom svenska, exempelvis genom projekt som Spången. Planerade insatser är att arbeta mer med att integrera läroplanen i diskussioner om roller och uppdrag såsom vid reflektioner.

Förskolan är mitt i införandet av Skolplattformen, vilket innebär att det pedagogiska arbetet blir alltmer digitalt. För att öka kunskapen om digitala hjälpmedel så kommer förskolan arbeta med individuellt framtagna kompetensutvecklingsplaner som kopplas till lönekriterier.

En viktig del i att utveckla förskolans ledning och styrning är att arbeta med arbetslagsledarnas ledarskap. Under kommande år kommer förskolornas arbetslagsledare få ökat stöd, uppföljning och genomgå utbildningar i högre utsträckning än tidigare. Biträdande rektorer kommer att fortsättningsvis uppmanas att gå rektorsprogrammet för att säkerställa god kompetensförsörjning på chefspositioner och flera biträdande planeras att genomgå programmet under 2020. Utifrån individuella kompetensutvecklingsplaner så kommer chefer också uppmanas att ta del av Stadsdelens och Stadens chefsutbildningar.

Kultur och Fritid ser behovet av att utveckla sina medarbetare genom omvärldsbevakning och planerar att genomföra besök till liknande verksamheter inom staden och andra kommuner.

Behålla

Det är fortfarande en relativt hög personalomsättning på förskollärare jämfört med barnskötare inom förvaltningen. Behovet av förskollärare på arbetsmarknaden har inneburit att medianlönen har ökat vid nyanställning. Detta innebär att nyrekrytering blir kostsamt och utifrån det ekonomiska läget så behöver förvaltningen arbeta mer med att skapa förutsättningar för att förskollärare ska vilja stanna längre i sin anställning.

För att uppnå detta kommer förskolan att arbeta mer med att prioritera de förskollärare som halkat efter arbetsmarknadens löneutveckling i lönerevision, erbjuda mentorskap för nytexaminerade förskollärare och arbeta med arbetsmiljön. Genom arbetet med handlingsplanen för barnskötare och förskollärares arbetssituation så ämnar Staden och förvaltningen att hitta utvecklingsområden inom verksamhet och process för att skapa en hållbar arbetssituation. Detta arbete omfattar inte bara fysisk arbetsmiljö utan psykosocial arbetsmiljö som tydlighet kopplat till roll och uppdrag. Utifrån Stadens budget så kommer också förskolan att arbeta med att se över chefers arbetssituation under kommande år.

Kultur och Fritid kommer också att arbeta nästkommande år med att lyfta högpresterande individer som halkat efter i lön i kommande

lönerevision. Enheten ser också behovet av att utveckla introduktionen för de behovsanställda som anställs.

Attrahera

Förskolans främsta kanal för varumärkesbyggande kommer att vara att ta in studenter som ska genomföra sin VFU i samband med utbildning till förskollärare. Under kommande år ska förskolan arbeta för att ta emot fler studenter än tidigare och erbjuda studentanställningar till de som är intresserade. För att skapa förutsättningar för en god VFU kommer också medarbetare uppmuntras att bli handledare.

Kultur och Fritid kommer att öka användningen av profilkläder och oftare delta i relevanta yrkesnätverk och liknande sammanhang för att bli synligare som attraktiv arbetsgivare.

Rekrytera

Arbetsmarknaden för förskollärare är fortsatt god och vilket innebär en kandidatbrist vid förvaltningsextern rekrytering. Under kommande år spås förskolan ändå behöva rekrytera cirka 10-12 förskollärare genom extern rekrytering, vilket är en minskning från tidigare år. En anledning till detta är att ett antal ersättningsrekryteringar för förskollärare kommer istället vara barnskötare och i vissa fall kommer ersättningsrekryteringar inte göras allt utifrån att barnantalet förväntas minska. Totalt förväntas antalet rekryteringar av barnskötare uppgå till cirka 20st under kommande år.

Utifrån kompetensbehoven inom avdelningen så kommer extra vikt läggas vid kompetenser såsom kunskaper inom svenska, IT-kompetens och förändringsbenägenhet.

Avveckla

Utifrån personalomsättning så kommer det vara fler antal avgångar för förskollärare än barnskötare, tidigare år så har förskollärare utgjort 60 % av alla avgångar inom avdelningen. En del av dessa avgångar kommer att vara pensionsavgångar, varav 4-5 Särskild Avtals Pension (SAP).

Antalet avgångar förväntas dock minska jämfört med tidigare år.