

Personal- och kompetensförsörjnings- plan 2014 för Älvsjö stadsdelsförvaltning

Älvsjö växer och utvecklas snabbt och detta ställer höga krav på organisations-, rekryterings- och kompetensfrågorna i stadsdelsförvaltningen (sdf) idag och framöver. För att på bästa sätt möta framtidens behov tar förvaltningen därför fram en personal- och kompetensförsörjningsplan.

Stadsdelen har ca 27 000 invånare idag. År 2020 ökar antalet till ca 30 000 och 2030 kommer det att bo ca 33 000 personer i stadsdelen. Barnunderlaget för förskolan (1-5 åringar) beräknas bli relativt oförändrat de närmaste 10 åren. Det är också först om ca.10 år som personer över 80 år tydligt ökar, vilket medför att behovet av insatser inom äldreomsorgen växer.

Syfte

Planen ska bidra till att sdf också fortsättningsvis ger medborgarna i stadsdelen service av hög kvalitet. Den ska bland annat ge chefer och övriga medarbetare en god bild av hur behoven av personal och kompetensutveckling ser ut under 2014. Planen kan tjäna som underlag i verksamheternas utvecklingsarbete.

Detta dokument omfattar också information om hur organisationens chefer ser på och hanterar en rad frågor, som hänger ihop med personal- och kompetensförsörjningsområdet. Dokumentet kan således betraktas som både en plan och en rapport.

Metod

Under oktober 2013 genomfördes en halvdagsutbildning för samtliga chefer i sdf. Cheferna introducerades då i vad en personal- och kompetensförsörjningsplan är och nyttan av densamma. 22 chefer, vilket nästan är samtliga chefer i sdf, har sedan intervjuats under november 2013. Innehållet i denna plan/rapport är baserat på intervjusvaren och/eller på statistiska uppgifter som hämtats från stadens PA-system.

Nedan presenteras först det förvaltningsövergripande resultatet och sedan per verksamhets-/programområde. Därefter följer en kort sammanställning av de utvecklingsområden som framkommit i planen/rapporten. Längst ner i dokumentet finns statistik.

En workshop kommer att genomföras med sdf:s samtliga chefer Under första halvan av 2014. Planen/rapporten kommer då att diskuteras och cheferna får möjlighet att ringa in utvecklingsområden för sina verksamheter. Valda delar av planen/rapporten kommer att följas upp i den årliga 3-års planeringen.

Del 1 – Förvaltningsövergripande resultat**Gemensamma utmaningar och förändringar**

I september 2014 är det val och en del chefer menar att detta kan medföra att det blir svårare att locka chefer till Älvsjö sdf, innan det står klart vad som händer med stadens organisation efter valet. Många har också tagit upp ekonomi som en utmaning framöver och mer resurser till verksamheten efterfrågas. Till exempel önskar flera chefer att verksamhetens ledningsfunktion ska förstärkas.

En del chefer har uppgett att man bör öka kompetensen inom verksamhetsutvecklings-/uppföljningsområdet. Till exempel vill man bli bättre på att följa upp och analysera resultat, som

kommer in från olika enkäter och undersökningar, men det handlar också om att följa upp insatser direkt hos brukarna. Flera chefer har också uttryckt behov av mer samarbete och samverkan mellan sdf:s olika myndighetsområden. Detta i syfte att på ett tydligare sätt sätta brukaren i fokus.

Många har också tagit upp behovet av att behålla kompetenta medarbetare (talanger) och att till exempel på ett mer strukturerat sätt erbjuda kompetensutveckling och alternativa karriärvägar för denna grupp. Frågan om att alla medarbetare bör fundera på varför man är på jobbet har också återkommit i ett antal intervjusvar.

Personalplanering

Enheternas personalplanering bedöms vara relativt kortsiktig och situationsanpassad. Några få enheter arbetar mer strategiskt med frågan och diskuterar regelbundet verksamhetens uppdrag och kopplar ihop detta med framtida kompetens- och personalbehov. Få enheter fokuserar på detta i samband med verksamhetsplaneringen.

Många uppger att de inte arbetar med frågan, eftersom de har låg personalomsättning och att de sällan rekryterar. Värt att notera är också, att det i Älvsjö sdf, finns många kombinationsanställningar (en person har flera ansvars-/befattningsområden i sin anställning), vilket kan medföra att frågan upplevs komplex.

Kompetensutveckling och kompetensväxling

De allra flesta cheferna tar upp frågan om kompetensutvecklingsbehov med sina medarbetare i samband med medarbetarsamtalen och dokumenterar oftast behoven i detta sammanhang. Många chefer uppger att de använder stadens mall för medarbetarsamtal. En del chefer aktualiserar dessutom frågan kontinuerligt till exempel på arbetsplatsträffar och i andra forum. Några har också satt i system, att den som gått en utbildning får berätta för kollegorna om utbildningen och om vad man lärt sig.

Endast ett fåtal chefer tar fram individuella utvecklingsplaner för sina medarbetare och få försöker tydligt koppla ihop kompetens

med verksamhetens uppdrag på lite längre sikt. Några chefer påpekar också att en del medarbetare inte är intresserade av kompetensutveckling alls och att man särskilt får motivera denna grupp. Inom förskolan är man i färd med att kartlägga personalens utbildningar. Informationen ska registreras i ett IT-system som utbildningsförvaltningen tillhandahåller.

Den generella bilden är att sdf:s medarbetare erbjuds och får den kompetensutveckling som behövs och att insatserna har en hög relevans i förhållande till uppdraget. Den grupp som skiljer ut sig är cheferna. Ett antal förskolechefer har avslutat rektorsutbildningen de senaste åren, i övrigt kan man notera att sdf:s chefer i mindre omfattning tagit del av eller planerat någon kompetensutveckling under 2013-2014.

Den vanligaste kompetensutvecklingen man tar del av i sdf är stadens eget utbud till exempel genom berörda fackförvaltningar och via projektet Carpe. Förskolans medarbetare deltar också i en hel del utbildning via Reggio Emilia Institutet. Samarbeten med andra förvaltningar, arbetsgivare, högskolor och andra aktörer kring kompetensutveckling är sällsynta.

Några arbetsgrupper får handledning av en extern handledare och en del medarbetare/chefer deltar i olika nätverk inom staden. Ett fåtal chefer uppger också att de har en coach eller mentor.

När det gäller *kompetensväxlingsinsatser*, det vill säga att en medarbetare deltar i kompetensutveckling i syfte att arbeta med andra arbetsuppgifter i en ny befattning, kan konstateras att det sker i liten omfattning. I princip handlar det bara om några barnskötare inom förskolan som studerar till förskollärare. *Kompetensväxlingen* sker endast inom respektive verksamhets-/programområde och inte mellan olika områden.

Verksamhetsförlagd praktik/undervisning & inhyrd personal
Drygt hälften av sdf:s verksamheter (enheter) tar under 2013/2014 emot praktikanter från gymnasieutbildningar och/eller högskoleutbildningar. Av verksamheternas handledare är det

uppskattningsvis hälften som har någon form av formell handledarutbildning. På vissa enheter saknas utbildade handledare helt.

Några av sdf:s enheter har inhyrd personal från bemannings-/rekryteringsföretag idag. Ytterligare några chefer uppger att de brukar hyra in personal då och då till exempel för att klara semesterplaneringen eller vid andra tillfällen på timbasis.

Omvärldsbevakning, goda exempel och inspiration

På frågan om och i så fall hur cheferna arbetar med omvärldsbevakning, goda exempel och inspiration till verksamheten framkom följande. De nätverk, som cheferna och övriga medarbetare ingår i inom staden, är mycket viktiga och fungerar som inspirationskälla. Cheferna anser generellt att de har huvudansvaret, när det gäller att förse övriga medarbetare med information, nyheter och inspiration.

De uppger vidare att man omvärldsbevakar genom studiebesök på andra förvaltningar/i andra kommuner, via tidskrifter, nyhetsbrev och genom chefsträffarna i Älvsjö sdf. Andra kanaler som nämns är internet (sociala medier etc) och ett par chefer använder sig av stadens integrerade ledningssystem (ILS) för att hitta goda exempel runt omkring i staden.

Avgångssamtal

I princip uppger alla chefer i Älvsjö att de genomför avgångssamtal med medarbetare som slutar sin anställning. Bara några uppger dock att de använder en särskild mall/struktur och få dokumenterar samtalen.

Talanger

Cheferna är generellt intresserade av att på olika sätt försöka uppmuntra de medarbetare som är ambitiösa och kompetenta. Samtidigt är det många, som tycker att detta är ett svårt område att hantera. Cheferna försöker ge gruppen ett utökat ansvar, vilket kan handla om att ge medarbetarna allt ifrån administrativa arbetsuppgifter till ansvar för dokumentation eller särskilda aktiviteter och projekt.

En del chefer lyfter fram kompetenta medarbetare genom att låta dem vara ett gott exempel i arbetsgruppen, där de får berätta om hur man arbetar. Några chefer premierar också medarbetare, som har potential att ta större uppdrag, genom att erbjuda mer utbildning och ett par chefer låter också personerna vikariera som chef när det är möjligt.

Introduktion för nyanställda

Samtliga verksamheter har någon form av introduktion för nyanställda och man ger ofta nya medarbetare både skriftlig och muntlig information. En del har också mer strukturerade introduktionsprogram med en fast struktur. Det kan till exempel handla om att man delar ut en pärm med material och att personen sedan får gå bredvid en eller flera kollegor under den första anställningstiden.

Vissa chefer väljer att ha uppföljningsträffar med personen efter en viss tid. I några verksamheter får den nyanställda också skriva under på att han/hon tagit del av introduktionsmaterialet. Sdf erbjuder också nyanställda en övergripande förvaltningsintroduktion ett par gånger per år. Vid anställning av nyexaminerade förskollärare gäller särskilda regler enligt skolverkets riktlinjer.

Del 2 - Verksamhetsområde/programområde

Nedan beskrivs förändringar och utmaningar framöver. Vidare redovisas antal rekryteringar och avgångar (medarbetare som slutar sin anställning) 2013 samt rekryteringsbehovet för 2014. Informationen presenteras per verksamhets-/programområde.

Administration (ekonomiavd och kansli- och serviceavd)

Förändringar och utmaningar

Staden ska under 2015 sjösätta ett nytt ekonomisystem och troligtvis kommer sdf att redan under 2014 börja arbeta med detta.

Rekryteringar och avgångar

(personalrörlighet/personalomsättning)

2013-01-01 till 2013-12-31 (Administration)

Siffrorna nedan omfattar antalet personer som rekryterats från annan förvaltning eller externt och avgångarna omfattar de som bytt till annan förvaltning eller slutat i staden. Den förvaltningsinterna rörligheten är inte medräknad i tabellen alls.

Rekryt- eringar	Varav från internt i staden	Avgångar	Varav till internt i staden	Personal- omsättning i procent
2	1	1	-	5,9%

Avgångar under 2014

En avdelningschef och en personalkonsulent inom kansli- och serviceavdelningen går i pension. Inom ekonomiavdelningen finns inga kända avgångar.

Preliminärt rekryteringsbehov 2014 (utifrån kända faktorer)

Administration

Yrkeskategori	Antal
Avdelningschef	1
Personalkonsulent	1

Fritid

Förändringar och utmaningar

Det saknas en vision för fritidsverksamheten och ansvarig chef upplever också att det finns brister i utbildningarna inom området. Detta gör det svårt att hitta medarbetare med rätt

kompetens utifrån verksamhetens och brukarnas behov. En ombyggnation av parkleken påbörjas under hösten 2013.

**Rekryteringar och avgångar
(personalrörlighet/personalomsättning)
2013-01-01 till 2013-12-31 (Fritid)**

Siffrorna nedan omfattar antalet personer som rekryterats från annan förvaltning eller externt och avgångarna omfattar de som bytt till annan förvaltning eller slutat i staden. Den förvaltningsinterna rörligheten är inte medräknad i tabellen alls.

Rekryt- eringar	Varav från internt i staden	Avgångar	Varav till internt i staden	Personal- omsättning i procent
-	-	1	-	7,7%

Avgångar under 2014

En fritidsledare fyller 65 år men det är oklart om personen ska sluta.

**Preliminärt rekryteringsbehov 2014 (utifrån kända faktorer)
Fritid**

Yrkeskategori	Antal
Fritidsledare	1

Omsorg om funktionsnedsatta

Förändringar och utmaningar

Arbetet med att på nytt upphandla intraprenaden kommer att påbörjas under hösten 2015. Under våren 2016 ska verksamheten i dess nya form starta upp. Det upplevs vara svårt att rekrytera beställar-chefer och biståndshandläggare till verksamhetsområdet.

Cheferna framför vidare att socionomutbildningen har brister vad gäller funktionsnedsättningsområdet idag och kunskapen anses också vara bristfällig bland andra yrkesgrupper till exempel inom

socialtjänsten och skolan. Brukarna har också alltmer komplexa diagnoser, vilket är resurskrävande.

Andra saker som tagits upp av cheferna är att fler i till exempel gruppboendena borde ha grundutbildning och att tydliga yrkeskrav och enhetliga befattningar skulle underlätta. En farhåga är vad som händer med kompetensutvecklingen när projektet Carpe avslutas. Det föreslås också att man ska ta fram en plan för hur de, som flyttar in i stödboendet, sedan ska kunna flytta ut. Idag blir detta ofta ett livslångt boende.

Rekryteringar och avgångar

(personalrörlighet/personalomsättning)

2013-01-01 till 2013-12-31 (Omsorg om funktionsnedsatta)

Siffrorna nedan omfattar antalet personer som rekryterats från annan förvaltning eller externt och avgångarna omfattar de som bytt till annan förvaltning eller slutat i staden. Den förvaltningsinterna rörligheten är inte medräknad i tabellen alls.

Rekryteringar	Varav från internt i staden	Avgångar	Varav till internt i staden	Personalomsättning i procent
3	3	7	2	2,6%

Avgångar under 2014

Inga avgångar är kända på enheten för funktionsnedsatta. Två vårdare inom intraprenaden har fyllt 65 år och troligtvis går någon av dem eller båda i pension. Inom socialpsykiatri (utförare) finns inga kända avgångar. På enheten för personligt stöd finns inga kända avgångar.

Preliminärt rekryteringsbehov 2014 (utifrån kända faktorer) **Omsorg om funktionsnedsatta**

Yrkeskategori	Antal
Vårdare	1-2

Förskola

Förändringar och utmaningar

I takt med att stadsdelen växer kommer fler förskolor att behövas framöver. Barnunderlaget ökar dock inte så mycket på kort sikt, utan det ligger några år framåt i tiden. Värt att notera är att vissa av sdf:s förskolor idag har lång barnkö, medan andra inte har någon kö alls. Sdf har ca 49 % förskollärare i förskolan idag, vilket är relativt högt. Det bedöms dock förbli svårt att rekrytera förskollärare framöver.

Förskolläraryrollen behöver utvecklas och några chefer påpekar att det behövs kompetensutvecklingsinsatser inom ledarskapsområdet för nyanställda förskollärare. Lärarutbildningen fokuserar inte på detta, samtidigt som det ingår i rollen att leda arbetslag enligt förskoleplanen. Behörighetskraven för förskollärare som införs i december 2013 förväntas påverka rekrytering och bemanning framöver.

Rekryteringar och avgångar (personalrörlighet/personalomsättning) 2013-01-01 till 2013-12-31 (Förskola)

Siffrorna nedan omfattar antalet personer som rekryterats från annan förvaltning eller externt och avgångarna omfattar de som bytt till annan förvaltning eller slutat i staden. Den förvaltningsinterna rörligheten är inte medräknad i tabellen alls.

Rekryteringar	Varav från internt i staden	Avgångar	Varav till internt i staden	Personalomsättning i procent
26	14	35	10	9,8%

Avgångar under 2014

Eventuellt går en förskolechef i pension. På Herrängens förskolor kommer troligen en kokerska och en städare att sluta. På Långbro förskolor rekryterar man in fyra förskollärare som ska börja i början av 2014 och en förskollärare går i pension. På Sjöängens förskolor är det en förskollärare som går i pension. På Solberga förskolor kommer tre förskollärare att anställas i slutet av

2013/början av 2014 och en förskollärare kommer att gå i pension. På Solbergaskogens förskolor går eventuellt en förskollärare i pension. På Älvsjöskogens förskolor slutar en barnskötare.

Preliminärt rekryteringsbehov 2014 (utifrån kända faktorer)

Förskola

Yrkeskategori	Antal
Förskolechef	1
Kokerska	1
Städare	1
Barnskötare	1
Förskollärare	11 (varav 7 är påbörjade 2013)

Individ och familjeomsorg

Förändringar och utmaningar

Det ställs allt högre krav på utredarna inom Individ och familjeomsorgen, vilket leder till att dessa medarbetare lämnar verksamheten och verksamhetsområdet. Detta påverkar arbetssituationen för medarbetarna negativt, vilket ibland leder till en ”ond cirkel” med fortsatt personalomsättning som följd. Det upplevs också vara svårt att rekrytera erfarna chefer till området.

Familjerätten har under 2013 gått ihop med Hägersten-Liljeholmen sdf och Skärholmen sdf. På enheten för barn och familj har man under 2013 tagit emot två praktikanter/traineer från socialhögskolan via ett projekt på socialtjänstförvaltningen. Man hoppas kunna behålla och anställa dem under 2014.

Rekryteringar och avgångar (personalrörlighet/personalomsättning)

2013-01-01 till 2013-12-31 (Individ och familjeomsorg)

Siffrorna nedan omfattar antalet personer som rekryterats från annan förvaltning eller externt och avgångarna omfattar de som bytt till annan förvaltning eller slutat i staden. Den förvaltningsinterna rörligheten är inte medräknad i tabellen alls.

Rekryter- eringar	Varav från internt i staden	Avgångar	Varav till internt i staden	Personal- omsättning i procent
2	2	3	-	5,3%

Avgångar under 2014

Inga avgångar är kända på enheten för barn och familj eller på enheten för vuxna.

Preliminärt rekryteringsbehov 2014 (utifrån kända faktorer) Individ & familjeomsorg

Yrkeskategori	Antal
Socialsekreterare (som varit trainee)	2

Äldreomsorg

Förändringar och utmaningar

Allmänt kan sägas att cheferna inom äldreomsorgen upplevs ha ett tufft uppdrag. Bland annat har utförarcheferna ansvar för stora personalgrupper. Solberga vård- och omsorgsboende ska konkurrensutsättas under 2014, vilket kan skapa oro hos personalen. Under 2015 ska verksamheten i dess nya form starta upp.

Brukarna inom äldreomsorgen har blivit sjukare och då allt fler lider av somatiska sjukdomar behöver personalen kompetens-utvecklas, alternativt bör man anställa fler sjuksköterskor. Även medarbetarnas kunskaper om olika kulturer och i svenska språket kan utvecklas. Dagens och framtidens brukare inom äldreomsorgen har samtidigt allt större krav på medbestämmande och individuella anpassningar, vilket också ställer höga krav på verksamheten.

Servicehuset har minskat antal boenden/lägenheter under 2013 till följd av ett vikande brukarunderlag och detta arbete beräknas vara klart vid årets slut. Enheten för äldre kommer under 2014 att öka fokus på verksamhetsuppföljning och observation av utförarverksamheterna.

Rekryteringar och avgångar (personalrörlighet/personalomsättning) 2013-01-01 till 2013-12-31 (Äldreomsorg)

Siffrorna nedan omfattar antalet personer som rekryterats från annan förvaltning eller externt och avgångarna omfattar de som bytt till annan förvaltning eller slutat i staden. Den förvaltningsinterna rörligheten är inte medräknad i tabellen alls.

Rekryteringar	Varav från internt i staden	Avgångar	Varav till internt i staden	Personalomsättning i procent
1	-	7	-	6,2%

Avgångar under 2014

På enheten för äldre fyller en biståndshandläggare 65 år, men det är oklart om personen ska sluta. På Solberga vård- och omsorgsboende (enhet 1) kommer troligtvis tre undersköterskor att gå i pension. På Solberga vård- och omsorgsboende (enhet 2) fyller en sjuksköterska 65 år i december 2013 och det är oklart om personen kommer att sluta då. Ytterligare en sjuksköterska fyller 65 år men han/hon vill arbeta ett par år till. En sjuksköterska går i pension. På Älvsjö servicehus fyller ett vårdbiträde 65 år och troligtvis kommer personen att sluta.

Preliminärt rekryteringsbehov 2014 (utifrån kända faktorer) Äldreomsorg

Yrkeskategori	Antal
Biståndshandläggare	1
Sjuksköterska	1-2
Undersköterska	3
Vårdbiträde	1

Del 3 – Sammanställning av utvecklingsområden

Nedan finns en sammanställning, som belyser några av de kompetensutvecklingsområden som cheferna ringat in i aktuell plan/rapport.

- Att öka verksamheternas (medarbetarnas) kunskaper inom verksamhetsutvecklings- och uppföljningsområdet
- Att öka samarbetet mellan sdf:s olika myndighetsområden
- Att på ett mer strukturerat sätt erbjuda ”talanger” alternativa karriärvägar (karriär och ansvar utan att bli chef)
- Att fortsätta arbeta med och fokusera på service- och bemötandefrågor (vem man är till för)
- Strategisk kompetensförsörjning:
Att på ett tydligare sätt koppla ihop medarbetarnas kompetens med verksamheternas uppdrag på kort och lång sikt (ett visionsarbete i kombination med att ta fram individuella utvecklingsplaner kan vara ett sätt att arbeta vidare med detta)
- Att sdf:s chefer bör fokusera mer på sin egen kompetensutveckling
- Att kartlägga vilka eventuella *kompetensväxlingsinsatser* som kan bli aktuella framöver (t ex i samband med övertalighet till följd av konkurrensutsättning)
- Att säkerställa att verksamheternas VFU-handledare (och andra handledare) har någon form av handledarutbildning
- Att göra omvärldsbevakningen mer systematisk. Cheferna kan också i större utsträckning delegera detta ansvar till övriga medarbetare
- Att ta fram en tydligare och mer systematisk modell för chefernas avgångssamtal
- Att forska vidare i behovet av grundutbildning för medarbetare på sdf:s gruppboende

- Att utreda hur nyanställda förskollärare kan få utbildning i ledarskap och bättre kunskaper om hur man leder ett arbetslag
- Att undersöka vilken kompetensutveckling som medarbetarna inom äldreomsorgen behöver till följd av ändrade förutsättningar i verksamheten. Brukarna har alltmer komplexa diagnoser osv.

Del 4 - Statistik

Nedan redovisas statistik över sdf, som kan tjäna som underlag för verksamheternas personalplanering framöver. Sdf hade per den 31/10 2013 684 anställda varav 612 var månadsavlönade/tillsvidareanställda. I siffrorna för sjukfrånvaron ingår både tidsbegränsat anställda samt månadsavlönad/tillsvidareanställd personal. I övriga tabeller ingår endast månadsavlönad/tillsvidareanställd personal.

Rekryteringar och avgångar

(personalrörlighet/personalomsättning) i Älvsjö sdf

2013-01-01 till 2013-12-31. Siffrorna nedan omfattar antalet personer som rekryterats från annan förvaltning eller externt och avgångarna omfattar de som bytt till annan förvaltning eller slutat i staden. Den förvaltningsinterna rörligheten är inte medräknad i tabellen alls.

Rekry- teringar	Varav från internt staden	Avgångar	Varav till internt staden	Personal- Omsättning i procent
34	20	54	12	5,58%

Antal anställda som under 2014 fyller 61-62 år, 63-64 år, 65 år eller 67 år

Verksamhetsområde	61-62	63-64	65	67
Administration	1	4	-	1
Individ & familjeomsorg	-	-	1	-
Äldreomsorg	14	6	4	2
Omsorg om funktionsnedsatta	3	2	-	-
Fritid	1	-	1	-
Förskola	4	8	6	1
<i>Totalt antal</i>	<i>23</i>	<i>20</i>	<i>12</i>	<i>4</i>

Antal anställda som fyller 65 år 2014 – 2018	55 st
---	--------------

Åldersfördelning antal månadsavlönade/tillsvidareanställda 31/10 2013

Verksamhetsområde	-29 år	30-39år	40-49år	50-59år	60år-	Summa
Administration	0	2	3	7	7	19
Individ & familjeomsorg	1	7	7	11	0	26
Äldreomsorg	2	24	41	65	29	161
Omsorg om funktionsn	13	24	36	46	8	127
Fritid	2	3	3	3	2	13
Förskola	34	65	75	75	17	266
<i>Totalt mån. avlönade</i>	<i>52</i>	<i>125</i>	<i>165</i>	<i>207</i>	<i>63</i>	<i>612</i>

Könsfördelning antal månadsavlönade/tillsvidareanställda 31/10 2013

Verksamhetsområde	Kvinnor	Män	Summa
Administration	14 (74%)	5 (26 %)	19
Individ & familjeomsorg	24 (92%)	2 (8%)	26
Äldreomsorg	135 (84%)	26 (16%)	161
Omsorg om funktionsnedsatta	81 (65%)	44 (35%)	125
Fritid	3 (37%)	10 (63%)	13
Förskola	252 (94%)	15 (6%)	267
<i>Totalt månadsavlönade</i>	<i>509 (83%)</i>	<i>102 (17%)</i>	<i>612</i>

Antal hel- och deltidsanställda 31/10 2013

Verksamhetsområde	Heltid	Deltid	Summa
Administration	18 (95 %)	1 (5 %)	19
Individ & familjeomsorg	24 (92 %)	2 (8 %)	26
Äldreomsorg	114 (71 %)	47 (29 %)	161
Omsorg om funktionsnedsatta	83 (65 %)	44 (35%)	127
Fritid	8 (62%)	5 (38%)	13
Förskola	240 (91 %)	26 (9 %)	266
<i>Totalt månadsavlönade</i>	<i>487 (80 %)</i>	<i>125 (20 %)</i>	<i>612</i>

Sjukfrånvaro (i procent) oktober 2012 till september 2013

Korttidssjukfrånvaron (1-14 dagar) redovisas för sig och i kolumnen ”Total” finns också långtidssjukfrånvaron inräknad.

Enhet/verksamhet	1-14 dgr	Total	Enhet/verksamhet	1-14 dgr	Total
Enheten för barn & fam	1,35	4,00	Enheten för fritid	1,29	2,20
Enheten för vuxna	1,96	13,23	Enheten för äldre	0,73	2,22
Enheten för funktionsn	1,94	20,86	Älvsjö servicehus	2,22	4,67
Solberga VoB (1)	2,35	6,57	Solberga VoB (2)	2,74	6,40
Enheten för pers. stöd	2,16	6,31	Intraprenad	3,62	7,36
Utförare socialpsykiatri	2,23	3,94	Förskole enhet 1	2,48	10,00
Förskole enhet 2	2,66	7,11	Förskole enhet 3	2,95	11,94
Förskole enhet 4	3,53	12,80	Förskole enhet 5	2,93	5,80
Förskole enhet 6	2,64	7,56	Ekonomiavdelningen	3,25	5,01
Kansli- & serviceanda	1,45	2,08	Totalt Älvsjö SDF	2,60	7,68

Obs! I stadens PA-system ingår Socialpsykiatrins siffror i Individ- och familjeomsorgen (gäller Älvsjö sdf). I tabellerna ovan har dock Socialpsykiatrins siffror flyttats till Omsorg om funktionsnedsatta.