

Personalplanering och kompetensplanering 2016

Hela förvaltningen

2016 kommer att medföra en stor tillströmning av nya medarbetare inom egen regi, i och med verksamhetsövergångar. Sammanlagt med alla förändringar under 2016 kommer antalet medarbetare i förvaltningen att öka med drygt 200 personer.

Kompetensutvecklingsinsatser kommer att göras inom alla avdelningar, både för att höja grundkompetensen för exempelvis vårdbiträden, vårdare och barnskötare och för att kompetensutveckla inom specifika områden. Chefer bereds ledarskapsträning via vårt eget ledningsforum och via stadens chefsseminarier.

Personalomsättningen varierar stort mellan olika verksamhetsområden. Stora insatser har gjorts och görs för att minska omsättningen inom individ- och familj barn och unga.

Spridningen i ålder varierar mellan olika befattningar. Grupper som står inför större pensionsavgångar de närmaste åren är vårdbiträden, undersköterskor, förskollärare och förskolechefer samt vissa nyckelpositioner inom vissa avdelningar. Drygt 300 medarbetare blir under 2016, 60 år och äldre, kvinnor står för 86 % och männen för 14 %. Några medarbetare och chefer på nyckelpositioner går under året i pension.

Sjukfrånvaron i förvaltningen har ökat under det senaste 16 månaderna, vilket inte är en önskvärd utveckling men följer trenden i landet. En kompetensutveckling insats kommer att göras i förvaltningen för att säkra upp kunskaper på chefs- och arbetsplatsombudsnivå när det gäller Försäkringskassans nya arbetssätt och rutiner samt stadens förnyade rehabprocess.

Kända verksamhetsförändringar

Inom verksamhetsområdet förskolan förväntas ingen expansion under 2016. Det som förvaltningen måste ha beredskap för under 2016 är vilken påverkan flyktingsituationen och papperslösa kan få på verksamheten samt rätten till heltid för föräldrar lediga. Under det närmaste året är det normal avgång med anledning av pensionsavgångar både för förskollärare och barnskötare. Förvaltningen behöver öka sin andel av förskollärare och för att komma upp på 40

% som är målet behöver antalet förskollärare öka med ca 10-20 personer under året. Antalet förskollärare mellan 2014-2015 ökades med 10 personer. Andelen förskollärare varierar mellan olika enheter och geografiska områden, vilket gör att kvaliteten varierar inom förvaltningen. Inom Utbildningsförvaltningen pågår ett arbete för att se över förskolechefernas roll utifrån skollagen och utifrån hur rollen ser ut idag. Utifrån verksamhetens behov, förändringar i omvärlden och andra utvecklingsbehov ges kontinuerlig utveckling för barnskötare och förskollärare.

Minst 200 medarbetare tillkommer under 2016 inom avdelningen egen regi med anledning av återtagande av verksamhet och ny strat av verksamhet. Egen regi ser över möjligheten att starta en daglig verksamhet för kvinnor och män med beslut inom LSS i förvaltningens matsal.

Inom beställaravdelningen finns inga planer för några verksamhetsförändringar som påverkar anantalet medarbetare.

Inom avdelningen för individ och familj barn och ungdom har ärendemängden och komplexiteten i ärendena ökat under senaste året samtidigt ökar antalet ensamkommande flyktingbarn. Avdelningen kommer att organisera en grupp på fem socionomer som ska jobba med ensamkommande flyktingbarn.

Inom avdelningen individ och familj vuxen blir det en utökning med två tjänster under 2016.

Kompetensutveckling

Förvaltningen arbetar med olika aktiviteter för att stärka både ledarskapet och medarbetarskapet, såsom chefs- och ledarutvecklingsprogram inom staden och på förvaltningen. Under 2016 kommer medarbetare och chefer att få kunskapshöjning inom förvaltningens fokus områden jämställdhet, bemötande och att vara en attraktiv arbetsgivare.

De individuella kompetensutvecklingsplanerna är grunden för kompetensutveckling i förvaltningens alla verksamheter. I alla verksamheter planeras även utbildningsinsatser och kompetensutveckling för medarbetarna utifrån gemensamma behov och utvecklingsområden. Individuella kompetensutvecklingsplaner likväl som övergripande planer för olika grupper tas fram enhetsvis.

Andelen utbildade barnskötare ligger idag bland de tillsvidareanställda på 94,5%, barnskötare utan utbildning uppmanas att gå barnskötarutbildning med stöd från förvaltningen. 25-30 barnskötare utbildar sig just nu till förskollärare med stöd från Stockholms stad. Även under 2016 kommer förvaltningen att uppmantra att fler barnskötare söker sig till förskollärarytbildningen.

Möjlighet till språkutveckling kommer att finnas även under 2016. Kompetensutvecklingsinsatser inom jämställdhet, sju timmar för jämställdhet (skolverkets satsning), språkarbete för pedagoger, IT-kompetens, samt utbildning i näringsberäkning är några insatser som sker inom förskolan under 2016.

För fritidsledare och fältassistenter kommer fokus för kompetensutveckling under 2016 att vara ökad kunskap om jämställdhet, bokstavsdiagnoser och macho-fabriken, ett normkritiskt arbetssätt.

En stor del av vårdpersonalen inom egen regi är idag grundutbildad och de som inte har grundutbildning erbjuds det. Arbetsgivaren erbjuder kontinuerlig fortbildning inom geriatrik, demensvård, hot/våld, jämtegrering och psykisk ohälsa. Målet är att alla anställda inom aktuella verksamheter ska ha demensutbildning. Inom omsorgen om funktionsnedsatta erbjuds en hel del utbildningar inom Carpe 2, ett kompetensutvecklingsprojekt, framförallt med inriktning mot demensvård och bemötande. Förvaltningen har fått pengar till ett projekt DigIT som står för kompetensutveckling i digital teknik och digitala verktyg, för personal inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg inkluderat socialpsykiatri. Fyra chefer inom egen regi går idag Socialstyrelsens ledarskapsutbildning. De nya cheferna som börjat och börjar under 2016 kommer att gå stadens chefskörkort.

Beställaravdelningen arbetar med mentorskap samt med introduktion för nyanställda. Under 2016 kommer fokus att läggas på utbildning om jämställdhet och demenskunskap samt att öka kunskapen om olika funktionsnedsättningar. Enheten fokuserar på att ha gemensamma aktiviteter till exempel hälsodagar, guidning (Skogskyrkogården) för att stärka gruppen

Inom individ och familj barn och ungdom kommer man under 2016 att arbeta med att utveckla verksamhetskunskaperna. Enheterna jobbar med introduktion av nyanställda, mentorskap och att fördela ärendemängden på ett konstruktivt sätt så att medarbetarna får en bra arbetsmiljö. Alla nyanställda socionomer deltar i stadens introduktionsprogram. Även utbildning inom jämställdhet och att leverera jämställda beslut kommer att ges under 2016.

Inom Individ och familjeomsorgen vuxna sker fortlöpande utbildningsinsatser i MI, motiverande samtal, som används som metod av alla handläggare inom avdelningen. Fortsatt kompetensutveckling kommer att göras gällande jämställdhetsintegrering, för att säkerställa att besluten som fattas är jämställda och att resurser används på lika villkor för kvinnor och män. Kompetensutveckling

gällande neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och en satsning på ekonomi och vardagsekonomi för att möta upp målet att kunna ge hushållsekonomisk rådgivning i högre grad och till en bredare målgrupp av bidragstagare kommer också att ske.

Under 2016 kommer det att göras en insats för att höja kompetensen när det gäller Microsoft Outlook och att öka användningen av Lync.

Personalomsättning

Personalomsättningen varierar stort inom förvaltningen, framförallt beroende på tillgång på arbetskraft samt interna förutsättningar.

Personalomsättningen inom avdelningen för förskola och fritid ligger fortsatt på en jämn nivå. Befattningar som behöver nyrekryterats är främst förskollärare. Det råder fortfarande svårigheter att tillsätta förskollärare på alla lediga tjänster.

Den externa personalrörligheten inom avdelningen för egen regi är låg. Inom gruppen utbildade vårdare finns det under 2016 ett stort rekryteringsbehov. Antalet timavlönade inom egen regi uppgår till 29 % och visstidsanställda uppgår 4,3 % av antalet arbetade timmar, bemanningen utgår från verksamhetens behov. Förvaltningen ligger i nivå med andra förvaltningar trots den stora andelen verksamheter i egen regi.

Personalomsättningen inom beställaravdelningen har ökat något. För att minska på omsättningen arbetar man med ledarskapet, medarbetarna, arbetsrutiner och jämn arbetsbelastning.

Avdelningen för individ och familj barn och ungdom har under hösten 2015 tillsatt alla vakanser och idag har omsättningen på personal minskat och ligger på mer naturliga nivåer. Arbetsledningen håller dock ett vakande öga över arbetssituationen och arbetsmiljön för att kunna sätta in åtgärder i tid.

Personalomsättningen inom individ och familj vuxen ligger idag betydligt lägre än föregående år och ligger på en bra nivå. Vi ser dock tendenser till färre sökande på våra annonser än tidigare. Det finns många nya tjänster i samhället i stort när det gäller flyktingmottagning så konkurrensen är större än tidigare. Planen är att arbeta mer mot Socialhögskolorna och att ta emot fler praktikanter och traineer.

På den administrativa sidan har viss omsättning skett, framförallt inom ekonomiavdelningen.

Ålderstruktur

Ungefär 40 förskollärare förväntas gå i pension inom de närmaste 5-7 år. För att öka antalet förskollärare inom förskolan till målet på 40 % och för pensionsavgångar, innebär det ett rekryteringsbehov på ca 10 - 20 förskollärare per år. Medelålder bland förskolecheferna är 57 år och sju personer blir 60 år eller äldre under 2016.

Inom avdelningen för egen regi är det framförallt inom gruppen vårdbiträden och undersköterskor där 17 % över 60 år eller äldre och i gruppen vårdare där 20 % är 60 år och äldre. Bland sjuksköterskorna uppnår fem personer pensionsålder under 2016, det är en svårrekryterad grupp och enligt upphandlingsunderlagen krävs tre års erfarenhet i yrket.

Åldersstrukturen inom beställaravdelningen är jämnt fördelad. I stabsfunktionen kommer det att ske en generationsväxling inom några år vilket ledningen planerar för.

Inom individ och familj barn och ungdom så är åldersstrukturen utspridd och jämt fördelad. 2/3 av socialsekreterarna är under 49 år.

Åldersstrukturen inom individ och familj vuxen är jämn, under 2016 beräknas ett fåtal gå i pension.

På den administrativa sidan är åldersstrukturen väl fördelad, ingen uppnår pensionsålder under 2016.

Sjukfrånvaro

Samtliga avdelningars sjukfrånvaro har ökat under de senaste 12 månaderna, från 6,63 % till 8,10 % (september månad), kvinnors sjukfrånvaro ligger på 8,53 % och männens på 5,34 %. Under 2016 kommer förvaltningen att arbeta för att i ett tidigt skede stoppa inflödet av sjukskrivningar, genom att alla sjukskrivna under dag 1-3 kommer att få ett samtal med sin chef utifrån i förväg bestämda och kända frågor. Alla chefer och arbetsplatsombud kommer att få utbildning utifrån Försäkringskassans nya regler och stadens justerade rehabprocess.

Verksamhetsspecifika handlingsplaner för att främja det friska och minska sjukfrånvaron arbetas fram på samverkansgrupperna.