

Personal- och kompetensförsörjningsplan 2016-2018

För att möta verksamhetens personalbehov, både på kort och på lång sikt, är det angeläget att nämnden undersöker faktorer som påverkar rekrytering- och utbildningsbehov samt behov av avveckling. Chefer inom respektive verksamhetsområde har inför kommande treårsperiod analyserat faktorer som kommer att påverka deras verksamhet framöver och gjort planer på enhetsnivå. Nedan följer en sammanställning övergripande på hur nämnden arbetar med personal och kompetensbehov samt åtgärder som vidtas och planeras inom avdelningarna.

För att än bättre kunna möta upp medborgarnas behov och de krav som ställs på stadsdelsförvaltningens verksamhet genomfördes en under oktober 2015 en omorganisation. Utöver avdelningarna Förskola, Individ och Familj samt Äldre och funktionsnedsättning, organiseras verksamheten i avdelningarna HR, Ekonomi och verksamhetsutveckling, Stöd och processer samt Stadsdelsutveckling.

Förvaltningsövergripande arbete

Kompetensutveckling

Nämnden har under senare år arbetat aktivt med att förtydliga och skapa delaktighet i verksamhetsplanering. Genom att involvera medarbetare i processen skapas förståelse och samsyn kring verksamhetens mål och åtaganden. Enhetens åtaganden bryts ner i individuella åtaganden, medarbetaråtaganden, som följs upp i samband med medarbetarsamtalet och där görs den individuella kompetensutvecklingsplanen. Kopplingen till uppdraget och individens egna behov av utveckling förtydligas. Det här är ett arbete som förvaltningen kommer att fortsätta arbeta med under kommande år. En förutsättning för långsiktig kompetensplanering är att det på varje enhet och avdelning finns en klar bild över kommande kompetensbehov samt gap utifrån nuläget.

Introduktion

En bra introduktion underlättar steget in i en ny verksamhet för alla nya medarbetare samt gör att verksamheten snabbare får personer som kan bidra med sin kompetens och erfarenhet på plats. Förvaltningen har en övergripande introduktion som sedan byggs på av respektive enhet utifrån deras specifika arbete. För de två yrkeskategorier där det är högst personalomsättning, socialsekreterare samt förskollärare har det skapats tydligare introduktionsår som förvaltningen hoppas kan vara ett sätt att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Förskolan har skapat ett introduktionsår. Målet med introduktionsperioden är att stödja den nyutbildade förskolläraren i sitt arbete i Spånga-Tensta stadsdel under ett år. Syftet är att skapa en trygg och utvecklande arbetsmiljö. Introduktionsperioden syftar också till att utveckla förståelsen för förskolan som arbetsplats samt dess roll i samhället. Samtal med mentor arrangeras som ett stöd i arbetet att, tillsammans med ett arbetslag, ta ansvar för en barngrupp enligt enhetens verksamhetsplan, nämndens mål och läroplanen. Att med ett utforskande förhållningssätt göra skillnad i vardagen.

Inom Avdelningen för individ och familj har Barn och ungdomsenheten och Enheten för ekonomiskt bistånd tillsatt samordnartjänster som bland annat har som uppgift att introducera nya medarbetare. Inom verksamhetsområdet är det mycket svårt att rekrytera socialsekreterare med längre erfarenhet av yrket. Även avdelningen Äldre och funktionsnedsatta har satsat på samordnare som arbetar med introduktion av nya medarbetare för att ge dessa en bra start samt en möjlighet att snabbare komma in i arbetet.

Förvaltningsövergripande kommer en utbildningsinsats kopplat till medarbetarskapet att erbjudas medarbetare i flera omgångar per år för att öka kunskap om organisation, styrning, personligt ledarskap mm.

Avgångsenkäter/ exitsamtal

Då individer väljer att lämna verksamheten är det av stort värde att ta tillvara erfarenheter och synpunkter från dessa medarbetare. Förvaltningen genomför systematiskt exitsamtal samt avgångsenkäter för alla sedan flera år tillbaka. På initiativ från PAS har HR utifrån en hög personalomsättning inom biståndshandläggning genomfört exitsamtal under 2015. Återkoppling och fortsatt planering kommer att ske under 2016.

Som en del i organisationens kontinuerliga arbete med att attrahera och behålla medarbetare, genomförs exitsamtal för att inhämta information från de medarbetare som väljer att lämna sin anställning. Att visa intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter bidrar också till att skapa en positiv bild av förvaltningen som arbetsgivare och förhoppningsvis till att den medarbetare som lämnar blir en bra ambassadör.

Intern rörlighet

Intern rörlighet är ett sätt att utnyttja organisationens storlek och bredd för att utveckla såväl medarbetare som organisation. Omvärlden förändras ständigt och nämnden måste vara beredd att ifrågasätta, förnya och utveckla verksamheterna till nytta för stadsdelens invånare. Det är därför viktigt att öka andelen medarbetare som ser att intern rörlighet är ett naturligt verktyg i det ständigt pågående förändrings- och utvecklingsarbetet.

Genom att hitta formerna för en väl fungerande intern rörlig arbetsmarknad kan förvaltningen öka sin attraktivitet för morgondagens medarbetare, behålla dagens nyckelkompetens samt trygga behovet av framtida personal- och kompetensförsörjning.

Tjänstgöringsgrad heltid

Förvaltningens arbete med att erbjuda heltider fortsätter. Flertalet av de anställda som meddelat intresse för att arbeta heltid ska erbjudas önskad sysselsättningsgrad. För att förverkliga att erbjuda tjänstgöringsgrad heltid behöver enhetschefer bevaka organisation, personalbehov, bemanning, schemaläggning och vikarieanskaffning. Normen i nya rekryteringar ska vara heltid.

Avdelning Förskola

Inom förskolan ser man en rad faktorer som kan komma att påverka verksamheten framöver vilka kräver beredskap och planering.

- Stora pensionsavgångar bland förskollärare och barnskötare. Rekryteringsbehovet gäller främst förskollärare men även barnskötare behöver rekryteras.
- Flyktingsituationen med ökad inflyttning som ställer krav på bostäder, platser på förskola och kompetens kopplat till barn med särskilda behov
- Valfrihet av plats på förskola
- Minskat barnantal. En större ökning av barnantalet förväntas först från 2018 och med stigande kurva fram till 2023.
- Ökad efterfrågan på ”ämneskunskap”

Med tanke på kommande pensioneringar bland förskollärare och barnskötare samt chefer finns ett behov av nyrekrytering. För att nå stadens mål för förskollärare behöver rekryteringen inriktas på att i första hand attrahera förskollärare. En rekryteringsplan har upprättats för perioden 2013-2015. Det är också viktigt med insatser för att behålla redan anställda förskollärare. Ett behov av vidareutbildning av både förskollärare och barnskötare lyfts och specialkompetens inom en rad områden, däribland MORS och barn med särskilda behov. Ökat erfarenhetsutbyte mellan enheter eftersträvas.

För att säkerställa kompetensen och öka andelen förskollärare vidareutbildar staden barnskötare till förskollärare. Flera av förvaltningens barnskötare deltar för närvarande i utbildningen. Vidare har flera förskollärare utbildats till handledare för att kunna ta emot förskollärarstudenter i deras verksamhetsförlagda utbildning.

Lokal förskollärarytbildning och att utveckla sig som attraktiv arbetsgivare lyfts i flertalet planer.

Avdelning Äldre & Funktionsnedsättning

I Västerort förväntas antalet personer över 65 år öka under kommande år men konsumtionen av äldreomsorg minska utifrån förbättrad hälsa. Den förväntade ökningen av medellivslängden antas innebära flera år utan omsorg så att omsorgsbehovet förblir oförändrat i livets slutskede. Detta gäller inte för utrikesfödda personer där brukandet av äldreomsorgens resurser generellt sett startar i tidigare ålder och varar längre. Spånga-Tenstas är en av de stadsdelsförvaltningarna med högst antal utrikesfödda i staden. Utrikesfödda personer med stora omsorgsbehov vårdas i högre utsträckning i hemmet, varför konsumtionen av hemtjänstinsatser är hög för målgruppen.

Övriga omvärldsfaktorer som påverkar verksamheten inom avdelningen och som lyfts är tillströmningen av utrikesfödda personer med traumatiska upplevelser bakom sig, bostadssituation och ökad hemlöshet och social utsatthet. Beställarenheten lyfter ett minskat intresse av att arbeta med biståndshandläggning, vilket genomsyrar landet i stort.

Ovanstående ställer krav på ökad kompetens inom psykiatri, nya diagnoser och komplex problematik. Behov av handledning för

personal återkommer. Avdelningens enheter planerar i tillägg till ovanstående kompetenshöjande insatser av varierande karaktär; kunskaper i svenska, dokumentation, lågaffektivt bemötande samt pedagogik mm.

Medarbetarna inom avdelningen har idag en hög medelålder varför det kommande tre år planeras inför pensionsavgångar.

På beställarenheten arbetar man fortsatt intensivt med introduktion och rekrytering. Inom funktionsnedsättning planeras för ett ökat samarbete med gymnasier och högskolor för att marknadsföra och att erbjuda praktikplatser.

Avdelning Individ & Familj

Då stadens och stadsdelens befolkning växer bedöms behovet av utredningar och insatser till skydd för barn som far illa fortsätta att öka. Det innebär ett fortsatt behov av att kunna nyrekrytera socialsekreterare och behålla erfarna medarbetare i organisationen. Enheten ekonomiskt bistånd påvisar alltjämt en hög personalomsättning för socialsekreterare. Den höga personalomsättningen har medfört att avsevärd tid har behövt avsättas av såväl chefer som medarbetare för rekrytering och introduktion.

I det längre perspektivet behöver samarbetet med t.ex. socialhögskolan ses över för att underlätta övergången mellan studier och arbete. Arbete kommer även att krävas för att skapa attraktiva seniora tjänster.

Pensionsavgångar inom kommande år planeras för på flertalet av enheterna.

Enheterna lyfter dessutom varierande faktorer för att höja statusen i yrket samt skapa goda förutsättningar för medarbetare och chefer att utföra sina uppdrag.

Övriga avdelningar

Det har under hösten rekryterats kompetens inom miljö, upphandling, kultur- demokrati samt EU-frågor.

Ekonomi och verksamhetsutveckling har en relativt hög medelålder på verksamhetscontrollers, där en planering görs inför pensionsavgångar. Vikten av kunskap om verksamheten är av särskilt stor betydelse i den rollen och det är även en fördel med egen chefserfarenhet inom aktuellt verksamhetsområde.

Stöd och processer konstaterar ett behov av kompetens inom inköp, där man kopplar samman denna kompetens med upphandlartjänsten inledningsvis. Staden och stadsdelen går in i en ny inköpsmodul.