

Kompetensförsörjningsplan 3-5 år, Norrmalms stadsdelsförvaltning/nämnd

Bakgrund

Enligt stadens budget för 2017 ska alla nämnder ta fram en kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt. En bedömning av Norrmalms stadsdelsförvaltnings långsiktiga kompetensbehov inklusive planerade åtgärder och prioriteringar framgår av nedanstående plan.

Planen biläggs verksamhetsplan för 2018 och utgör ett underlag för både verksamhetsplaneringen och tre-åringen. Den kommer även vara ett underlag till kommunstyrelsens strategi för framtida kompetensförsörjning i staden, med särskilt fokus på välfärdsyrken.

Övergripande utmaningar 3-5 års sikt

Norrmalm växer

Fram till 2025 växer Hagastaden fram vilket innebär en successiv ökning av invånarantalet inom Norrmalms stadsdelsområde. Det medför även en ökning av antalet medarbetare inom äldre- och socialtjänstavdelningen och förskole- och fritidsavdelningen då nya förskolor och gruppbonden öppnas i den nya stadsdelen. Återtaganden av verksamheter ger ytterligare en ökning av antalet medarbetare. Detta i kombination med en hög rörlighet på arbetsmarknaden inom stockholmsområdet bidrar till utmaningen att säkerställa det framtida kompetensförsörjningsbehovet. Konkurrensen driver upp lönenivåerna vilket i sin tur påverkar de ekonomiska förutsättningarna att rekrytera rätt medarbetare. Ett annat orosmoment som kan få ekonomiska konsekvenser är om förutsättningarna för riktade statsbidrag gällande löner förändras.

Hög personalrörlighet är ett normalläge?

Normmalms övergripande utmaning för kommande 3-5 år blir att hitta ett förhållningssätt där förvaltningen på samtliga nivåer anpassar organisationen för att hantera personalrörligheten. Det handlar dels om att anpassa arbetssätt inom kompetensförsörjningens olika delar, dels att öka förståelse och acceptans hos chefer, medarbetare, brukare, anhöriga och vårdnadshavare för den personalrörlighet som råder. Genom att fokusera på kompetensförsörjning vill förvaltningen få medarbetare på samtliga nivåer att stanna lite längre.

Kritiska yrken och arbetsuppgifter

Det yrke inom nämndens verksamheter som bedöms mest svårrekryterat framöver är sjuksköterskor till äldreomsorgen. Även för förskollärare och socionomer råder det fortsatt hög konkurrens och det är svårt att få sökande med rätt kompetens och erfarenhet. En tendens är att det finns en ökad tillgång till nyutbildade socionomer. När det gäller förskollärare är bedömningen att tillgången ytterligare kommer minska på grund av lärosätenas nuvarande kapacitet. Inom förskolan är trenden även att det blir allt svårare att få tag i utbildade barnskötare. Det är många sökande till barnskötartjänsterna, men få med adekvat utbildning och erfarenhet.

En annan befattning som bedöms kunna bli svårrekryterad under kommande femårsperiod är erfarna undersköterskor. Komplexiteten inom hemtjänsten ökar och ställer krav på hög kompetens och erfarenhet. Ändrade regler gällande ansvar för sjukvård i hemmet, samt ett eventuellt kommunalt övertagande av den hemsjukvård som i nuläget bedrivs av landstinget, kommer ställa ytterligare krav på höjd kompetens inom hemtjänsten.

Det fortsatta arbetet med att integrera nyanlända ställer krav på samtliga verksamheter inom förvaltningen.

Komplexa vårdbehov

Komplexa vårdbehov bedöms att fortsatt öka. Kompetensutveckling för yrkesgrupperna inom äldre- och socialtjänstavdelningen kommer behövas för att möta dessa behov, men även insatser kring kunskap om diagnoser och förebyggande arbete blir viktiga.

Digitalisering

Digitalisering är ett begrepp inom förskolan som ställer krav på förändrat arbetssätt. Även inom äldre- och socialtjänsten välkomnas digitala lösningar som möjliggör en mer flexibel, individanpassad vård- och omsorg. Att ta till sig och använda den teknik som finns tillgänglig blir en utmaning inom samtliga befattningar på förvaltningen.

Värdefulla centrala insatser

Stadens gemensamma insatser för att kompetensutveckla vårdbiträden till undersköterskor, barnskötare till förskollärare och utbildade barnskötare till barnskötare är värdefullt för att möta framtida krav. Även stadens ledarutvecklingsprogram är ett viktigt stöd för förvaltningen.

Planerade åtgärder och prioriteringar för att klara kompetensbehov

Normmalms stadsdelsförvaltning kommer under kommande femårsperiod ha extra fokus på något/några områden i taget inom kompetensförsörjning. I samband med processen för verksamhetsplanen aktualiseras årets område. Aktuella aktiviteter tas fram som fördjupar och förfinar hanteringen inom detta område. Alla områden inom kompetensförsörjningen är ständigt pågående, planen hjälper förvaltningen att sätta ljuset på ett visst område och på så sätt bidra till en fungerande kompetensförsörjning.

År	Område
2017-2018	Introducera, utveckla och behålla
2019	Rekrytera och attrahera
2020	Avsluta/avveckla
2021	Fördjupning där behov finns

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
Introducera 2017-2018				
Förvaltningen vill uppnå att alla nya medarbetare upplever en välkomnande, genomtänkt och förberedd introduktion. Det går snabbt att komma in i arbetet.	Förslag till reviderat upplägg för förvaltningsövergripande introduktion 2018.	Januari 2018	HR	T1 2018
	Översyn av förvaltningsövergripande checklistor.	April 2018	HR	T2 2018
	Introduktionsplan för nya medarbetare tas fram vid varje enhet.	Oktober 2018	Enhetschef/motsv	VB 2018
Utveckla och Behålla 2017-2018				
Normmalm vill uppnå att medarbetare trivs, utvecklas och stannar inom förvaltningen. Personalrörligheten minskar.	Fördjupa och konkretisera personalpolicyn i delar som är angelägna för enheten.	December 2018	Enhetschef/motsv	VB 2018
	Chefer erbjuds utbildning inom arbetsmiljö.	Juni 2018	HR	T2 2018
	Enheter använder resultaten från medarbetarenkäten för att förbättra arbetsmiljön.	December 2018	Enhetschef/motsv	VB 2018
	Rutin för kränkande särbehandling uppdateras och implementeras.	December 2018	HR i samverkan med enhetschef/motsv	VB 2018