

Kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt för Östermalms stadsdelsförvaltning

Enligt anvisningarna för nämndernas arbete med verksamhetsplan 2018 ska nämndens kompetensförsörjningsplan biläggas verksamhetsplanen. Kommunfullmäktige har i budget 2017 gett samtliga nämnder i uppdrag att upprätta en kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt. Planen är ett strategiskt dokument som beskriver det kritiska kompetensbehovet, planerade åtgärder.

Bakgrund

Östermalm är ett av Stockholms snabbast växande stadsdelsområden. I stadsdelsområdet bodde det cirka 73 500 personer den sista december 2016 och antalet invånare beräknas öka till 80 962 invånare fram till 2021. En kompetensförsörjningsplanering är central för att stadsdelsförvaltningen ska kunna leverera tjänster och god service till invånarna inom socialtjänst, förskola och äldreomsorg. Detta arbete utgår från stadens personalpolicy samt stadens kompetensförsörjningsprocess. Arbetet utgår från UBARA utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avveckla.

Förvaltningens övergripande utmaningar

De stora yrkesgrupperna i förvaltningen består av barnskötare, förskollärare, socialsekreterare, biståndshandläggare, undersköterskor, vårdbiträden och vårdare. Därutöver finns mindre yrkesgrupper såväl i verksamheterna som i den centrala administrationen. Det långsiktiga arbetet med chefsförsörjning i Staden är strategiskt viktigt. Förvaltningens personalomsättning till annan förvaltning och externa avgångar utanför staden är 15 procent (se tertialrapport per augusti 2017).

Utveckla

Stockholms stad har satt fokus på att skapa den smarta staden där digitaliseringen bidrar till att skapa en attraktiv och hållbar plats för medborgare och företag. Digitaliseringen ökar i alla våra verksamheter men framförallt inom äldreomsorg och förskola. Förvaltningen behöver kartlägga den upplevda digitaliseringskompetensen för att anpassa och utveckla kompetensen. Under de kommande åren kommer därför arbetet med att utveckla medarbetares kompetens för att kunna tillvarata de möjligheter som digitaliseringen medför.

En av satsningarna är projektet DigIT med syfte att höja den digitala kompetensen hos medarbetare inom äldreomsorg och stöd och service. Inom förskolan handlar det om att använda digitala verktyg för att utveckla barns kommunikationsförmåga.

Medarbetarsamtalet är en del i den systematiska kompetensutvecklingen som bidrar till verksamhetens måluppfyllelse. Genom att synliggöra interna karriärvägar förbättras förutsättningarna att både behålla befintliga medarbetare och att attrahera nya medarbetare inom bristyrken. En viktig del i det arbetet är att utöka samverkan mellan enheterna och skapa förutsättningar för kollegialt lärande samt nytänkande för nya arbetssätt.

I syfte att förbättra förutsättningarna av dialog och delaktighet med våra brukare/klienter/barn kommer utvecklingsinsatser för medarbetare och chefer att genomföras under planperioden (2018-2021) vilket bör bidra till att förverkliga ett jämlikt och hållbart Stockholm. Ledarskap, medarbetarskap, kvalitet och bemötande kommer att vara hörnstenar i kommande utvecklingsinsatserna.

Behålla

En viktig förutsättning att behålla medarbetare är att kunna erbjuda goda arbetsförhållanden och en bra arbetsmiljö. Det innebär bland annat att fortsätta det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det innebär att skapa delaktighet och öppenhet för nytänkande av arbetssätt samt att utgå från den enskilde medarbetarens förmåga och kompetens. Ledarskapet är viktigt för att behålla medarbetare där ett tydligt och närvarande ledarskap som ger goda förutsättningar för att medarbetares delaktighet och engagemang tillvaratas. De anställdas förutsättningar att utföra sitt arbete är viktig för kvaliteten på verksamheternas tjänster.

Attrahera

Attrahera genom goda exempel och ambassadörer vid såväl möten med studenter under deras verksamhetsförlagda utbildning som i dagliga möten med kollegor inom stadens verksamheter och med externa samverkanspartner. Uppmärksamma de goda resultaten och lyft fram positiva exempel ur verksamheten. Arbetet med att utveckla och förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bidrar till att medarbetarna blir goda ambassadörer för förvaltningen.

Rekrytera

En kvalitetssäkrad rekryteringsprocess är en förutsättning för att förse verksamheten med rätt kompetens. Det görs genom att cheferna arbetar i enlighet med stadens rekryteringsprocess och att nya chefer erbjuds utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Det stärker även arbetet med mångfald eftersom risken för diskriminering minskar när fokus på kompetens tydliggörs. För att nya medarbetare ska komma in i arbetet på ett bra sätt och snabbare kunna bidra till verksamheten är en väl genomförd och genomtänkt introduktion viktig. Introduktionen måste ges på olika nivåer i organisationen och vara anpassad till olika grupper till exempel om man är nyutexaminerad eller ny i Stockholm stad.

Avveckla

Ett led i att identifiera förbättringsområden i att vara attraktiv arbetsgivare, behöver stadsdelen följa upp vad de som slutar tycker om oss som arbetsgivare. Det är därför viktigt att avgångssamtal genomförs, analyseras och att förbättringsområden identifieras. För att kunna aggregera förbättringsområden ska en kartläggning av möjligheten att genomföra en exitenkät med stöd av Lisa- självservice.

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
Utveckla				
Rätt uppdrag för rätt kompetens	Identifiera uppgifter hos socialsekreterare, biståndshandläggare och förskollärare som andra yrkesprofessioner kan utföra. Det kan handla om att växla arbetsuppgifter mellan olika funktioner, för att säkra att ovannämnda yrkesgrupper utför uppgifter som är direkt knutna till deras profession.	181231	Avdelningschefer	T2 VB
Översyn av effektiva stödprocesser gällande stöd och styrning	Kartlägga vad verksamheten är nöjda med samt vad de upplever sig ha större behov av och att tydliggöra vad centralt administrativa funktioner kan erbjuda.	181231	Stadsdelsdirektören	VB
Säkra rätt kompetens i samband med verksamhetsövergång	Inventerar befintliga kompetenser i verksamheten. Vidareutbilda medarbetare utifrån inventering.	181231	Avdelningschef Äldreomsorg	
Fördjupad hälso- och sjukvårdskompetens för personal inom äldreomsorgen för att möta krav och behov under planperioden	Fördjupade utbildningar inom hälso- och sjukvård gällande såväl undersköterska som vårdbiträde Specialistutbildning för sjuksköterskor- ex.	2020	Enhetscheferna för utförare inom äldreomsorg, funktionsnedsättning Enhetschef för utförare	T2 samt VB

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
	distriktssköterska etc.		inom Äldreomsorg	
Ett ökat fokus på kompetensutveckling för barnskötare	Fokusgrupper för barnskötare kring uppdraget gällande behov av kompetensutveckling genomförs.	20181231	Avdelningschef	VB
En likvärdig förskola av hög kvalitet	Förvaltningen gör en fortsatt satsning på arbetslagsledarutbildning för förskollärare		Avdelningschef	VB
Kartlägga den digitala kompetensen inom förvaltningen.	Stämma av upplevd digital kompetensnivå genom analys av tilläggsfrågor i medarbetarenkäten	20180731	Samtliga avdelningschefer	T2
Höja digitala kompetensen och medvetenheten hos medarbetare om hur digitala verktyg och nya tekniska lösningar kan öka kvaliteten inom funktionshinder- och äldreomsorgen.	Utbilda medarbetare för att kunna använda sig av ny teknik så som DigIT	20181231	Förvaltningens DigIT-samordnare.	VB
Höja digitala kompetensen och medvetenheten hos medarbetarna om hur digitala verktyg kan stärka barnens kommunikativa förmåga	Ta fram digitaliseringsstrategi för förskolornas arbete med digital kompetens tas fram. Starta upp ett digitaliseringsnätverk för förskolepersonalen. Genomföra kompetenssatsning för förskolornas ledningssystem i digital kompetens.	20181231	Projektledare för skolplattformen	VB

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
Behålla				
Interna karriärvägar för biståndshandläggare samt socialsekreterare för att behålla medarbetare inom stadsdelen	Kartlägga interna karriärvägar genom workshop och låta medarbetare prova olika arbetsuppgifter Möjliggöra för medarbetare att auskultera inom förvaltningens verksamheter.	181231 191231	Avdelningschef för socialtjänst och äldreomsorg	
Behålla medarbetare	Genomföra avslutssamtal,	20181231	Respektive enhetschef	VB
	Kartläggning av personalomsättning	20181231	HR-chef	VB
	Kartlägga möjligheten till en exitenkät till de som slutar som ska ge information till nämnden om förbättringsområden för att behålla medarbetare Utreda om det är möjligt att via Lisa –självservice att skicka en automatisk enkät när det registrerats ett avslut	20191231	HR-chef	VB
Behålla biståndshandläggare och socialsekreterare inom socialtjänst och äldreomsorg	Arbetet med handlingsplan för förbättrad arbets-situation för biståndshandläggare och social-sekreterare	181231	Enhetschef inom socialtjänsten och äldreomsorgen	T2 VB
Behålla barnskötare och förskollärare inom	Vara delaktig i utbildningsnämnden fortsatta arbete med handlingsplanen för barnskötare och	181231	Avdelningschef inom	

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
Förskole och parklek	förskollärare		förskola och parklek	
Att vara en attraktiv arbetsgivare genom att erbjuda en god arbetsmiljö	Utbildning för chefer i SAM och OSA Utveckla och förbättra den organisatoriska och social arbetsmiljön	181231 Löpande fram 2020	HR Respektive chef	VB
Attrahera				
Rätt kompetens vid en eventuell kommunalisering av hemsjukvården	Identifiera utbildningsbehov samt utbilda	191231	Avdelningschef inom Äldreomsorgen	
Ge studenter inom bristyrken en bra praktikplats och vara en attraktiv framtida arbetsgivare.	Stadsdelsförvaltningen kommer att ta emot 35 stycken studenter under deras verksamhetsförlagda utbildning.	181231	Avdelningschef inom Äldreomsorg och Socialtjänst samt respektive förskolechef	
Identifiera morgondagens ledare	I medarbetarsamtalet fånga upp och uppmuntra interna talanger att söka till stadens satsningar för framtida ledare.	Löpande	Respektive chef	
Rekrytera				
Säkra att rekryterande chef har goda kunskaper i kompetensbaserad rekrytering	Genom att utbilda ny chefer och stödja befintliga chefer	Löpande	HR-chef	
Säkra behovet av förskollärare och	Kompetensbaserad rekrytering	Löpande	Respektive enhetschef	

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
barnskötare				
Säkra behovet av distriktssjuksköterskor	kompetensbaseradrekrytering	2020	Respektive enhetschef	
Säkra behovet av socialsekreterare och biståndshandläggare	Kompetensbaserad rekrytering	Löpande	Respektive enhetschef	
Säkra behovet av medarbetare till kommande LSS-bostäder	Kompetensbaserad rekrytering	Löpande	Respektive enhetschef	
Säkerställa chefsförsörjningen		Löpande	Respektive enhetschef	
Introducera				
Förtydligande av den förvaltningscentrala och arbetsplatsnära introduktionen	Arbeta fram en rutin som säkrar respektive nivå av introduktion		HR för den förvaltningscentrala Enhetschefer för den lokala	
Att nytexaminerade biståndshandläggare, socialsekreterare och förskollärare får en introduktion och ökad trygghet i sin roll	Enkät till nya medarbetare om hur de upplevt sin introduktion och vad de hade önskat Arbetsgrupp med metodutvecklare och andra nyckelfunktioner för utveckling av program	191231	HR Respektive avdelningschef	VB
Avsluta/Avveckla				

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
Varje medarbetare som slutar ska vara goda ambassadörer för Stadsdelen	Varje chef genomför avslutssamtal och därigenom fånga eventuella förbättringsförslag.		Respektive chef	
En proaktiv successionsplanering	Genom ett strukturerat arbetssätt identifierar vi nyckelfunktioner samt identifiera ersättare som är redo när någon slutar. Medarbetasamtalen är ett av verktygen för att föra dialogen om framtida utveckling.	Löpande	Respektive chef	