

Enskede-Årsta-Vantör

Strategi för kompetensförsörjning 2021-
2023

Innehåll

Strategi för kompetensförsörjning 2021-2023.....	2
1. Nulägesanalys	2
1.1 Aktuella och kommande utmaningar	5
2. Verksamheter inom Enskede-Årsta-Vantör	7
2.1 Avdelning förskola	8
2.2 Social omsorg barn och unga	10
2.3 Social omsorg vuxen	13
2.4 Social omsorg äldre	15
3. Prioriteringar för Enskede-Årsta-Vantör	18
3.1 Utveckla/Behålla	19
3.2 Rekrytera	20
3.3 Introducera	21

Strategi för kompetensförsörjning 2021-2023

Utgångspunkt och mål med kompetensförsörjningsarbetet inom Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning är att samtliga verksamheter ska fortsätta verka för att ses som attraktiva arbetsplatser. Avdelningarna ska ha ett strategiskt tänk och en upparbetad bemanningsplan för att kunna analysera sin nuvarande och kommande situation. På så sätt kan avdelningarna attrahera och rekrytera den kompetens som verksamheterna behöver och bereda förutsättningar för att alla medarbetare inom förvaltningen kan och erbjuds möjlighet att utvecklas på sin arbetsplats.

Stadsdelsförvaltningen ska fortsätta att vara en välkänd och attraktiv arbetsgivare som präglas av tillit, ett aktivt medarbetarskap, en god social och organisatorisk arbetsmiljö och framför allt ett tydligt, transparent och förtroendegivande ledarskap. På så sätt kan alla medarbetare gemensamt arbeta utifrån sina unika kompetenser och möjliggöra för förvaltningen att fullgöra uppdraget och samtidigt vara en modern, jämställd och inkluderande organisation.

Stadsdelsförvaltningen ska fortsätta upprätthålla en hög tillgänglighet. Uthålligheten inom organisationen ska vara god och locka drivna och engagerade medarbetare som arbetar utifrån Stockholms stads personalpolicy och främjar interaktion mellan medarbetare och brukare.

Den strategiska kompetensförsörjningsplanen har utarbetats av Enskede-Årsta-Vantör HR-avdelning, utifrån Stockholms stads kompetensförsörjningsprocess. Dokumentet behandlar, utifrån ett strategiskt perspektiv, nuläget på stadsdelsförvaltningen likväl som det aktuella kompetensbehovet, utmaningar och målsättningar som säkerställer att verksamheten har rätt kompetens på kort såväl som på lång sikt.

1. Nulägesanalys

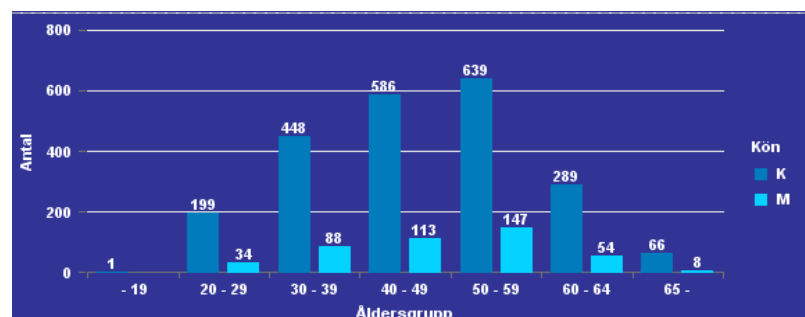
Vid ingången av år 2021 arbetar 2 674 tillsvidareanställda inom Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning. Av dessa är 2 066 kvinnor och 408 män. Utöver det finns det 162 kvinnor och 36 män anställda på vikariat. Medelåldern i förvaltningen är 46 år, medelåldern för kvinnor är 46 år, och för män 42 år.

En klar majoritet av medarbetarna inom stadsdelsförvaltningen är kvinnor och andelen män uppgår till 16 procent. Statistiken baseras

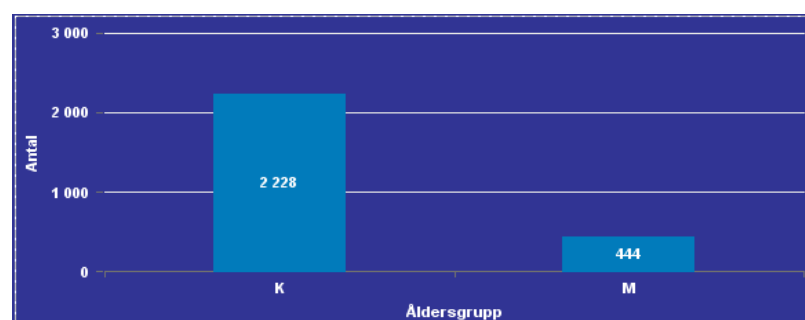
i detta avseende på medarbetarens personnummer vilket innebär att man inte kan ta hänsyn till om medarbetaren definierar sig själv som ickebinär eller motsvarande.

De tabeller som avser Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning och fortsättningsvis redovisas i dokumentet, är baserade på tillsvidareanställda medarbetare och anställda med vikariat.

Utifrån ett åldersperspektiv återfinns största gruppen medarbetare i åldersspannet 50-59. Nya riktlinjer kring pension¹ och eventuellt kommande förändringar i pensionssystemet kommer troligen inverka på hur länge de medarbetare som passerat 60 års ålder kommer att stanna kvar i arbete. De förändringar som nyligen genomförts i Lagen om anställningsskydd (LAS)² avseende rätten att stanna kvar i arbete kommer också att få en viss påverkan framgent. Resultatet kommer sannolikt innebära att fler äldre medarbetare väljer att stanna kvar längre i arbete jämfört med tidigare.



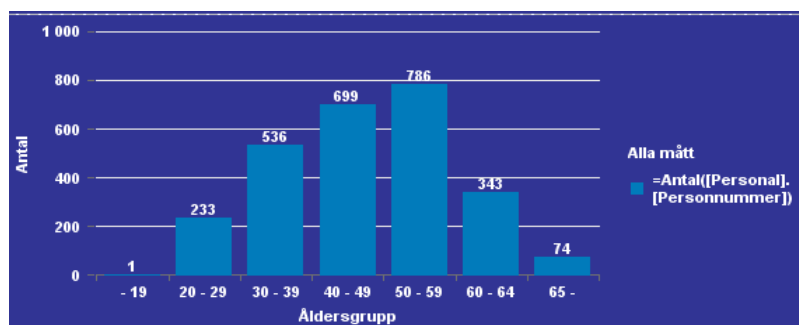
Antal medarbetare inom stadsdelsförvaltningen fördelat på ålder och kön.



Fördelning kvinnor och män inom stadsdelsförvaltningen.

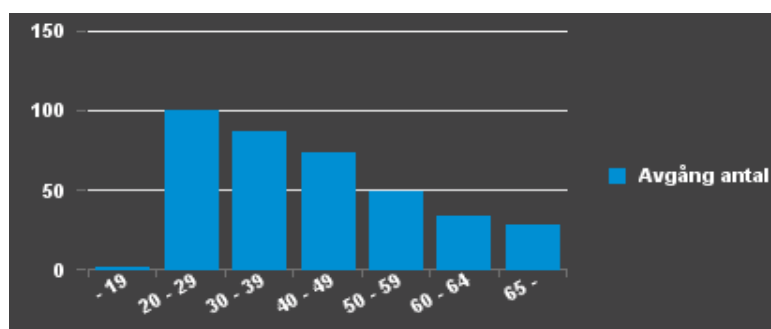
¹ <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/hojd-pensionsalder> (2020-11-17)

² https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/anstallningsskyddet-forlangs-tills-arbetstagaren_H601AU12 (2020-11-17)



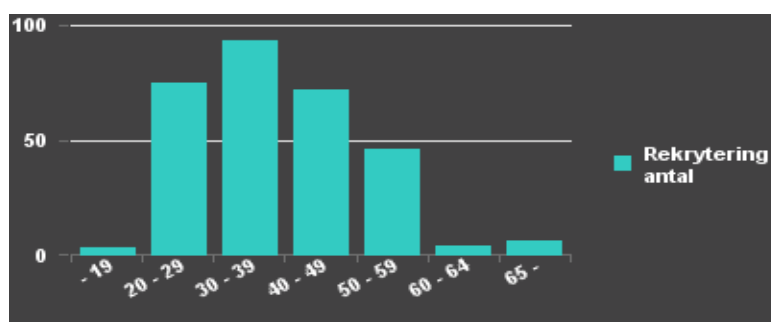
Åldersfördelning inom stadsdelsförvaltningen.

Den stora gruppen medarbetare som avslutar sin anställning inom Enskede-Årsta-Vantör återfinns inom åldersspannet 20-29 år och kan antas vara en väldigt rörlig grupp.



Antal avgångar externt inom stadsdelsförvaltningen fördelat på ålder.

Sett till nyrekryteringar är den för stadsdelsförvaltningen störst inom åldersspannet 30-39 år. Det föreligger ett behov av en djupare analys för att kunna kartlägga vad som gör att det är en så stor grupp individer inom det åldersspannet som väljer att söka sig till förvaltningen.



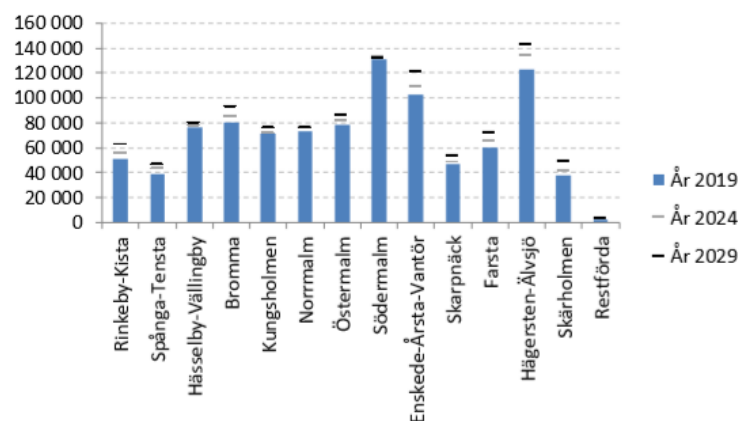
Antal rekryteringar externt inom stadsdelsförvaltningen fördelat på ålder.

Antalet chefer uppgår till 130 stycken. Av dessa är 110 kvinnor och övriga 20 män. Medelåldern bland chefer inom förvaltningen är 49 år. 27 procent av totalt 130 chefer är 55 år eller äldre. Inom avdelning Social omsorg äldre återfinns flest chefer som är 60 år eller äldre.

1.1 Aktuella och kommande utmaningar

I Befolkningsprognos 2020³, genomförd av SWECO, återfinns statistik som visar hur situationen i Enskede-Årsta-Vantör kommer att förändras under närmaste decennium. Prognostiseringar visar att invånarantalet i Stockholm ökar och att Enskede-Årsta-Vantör är ett stadsdelsområde som kommer se en förhållandevis stor ökning i befolkningens mängd på relativt kort tid och där ökningen är störst bland barn likväl som äldre medborgare.

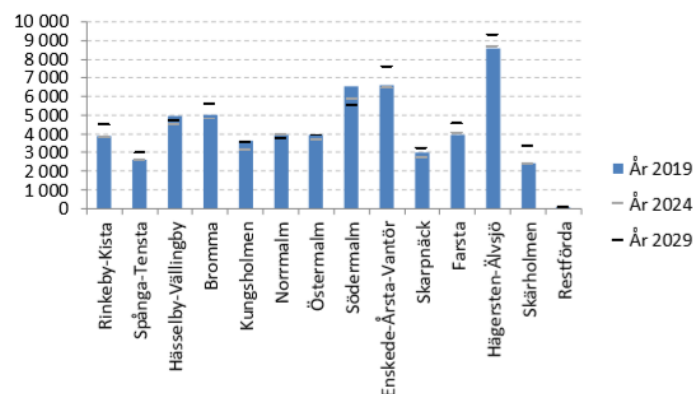
Stadsdelsområdenas folkmängd år 2019, 2024 och 2029



Prognostiserad folkmängd per stadsdel från SWECO.

Situationen inom stadsdelsförvaltningen avseende befolkningsökningen bland barn visar att det under de närmaste tre åren kommer att bli en kumulativ ökning och utifrån den aktuella prognosen kommer kulmen nås under 2029.

Antalet invånare i åldersgruppen 1-5 år

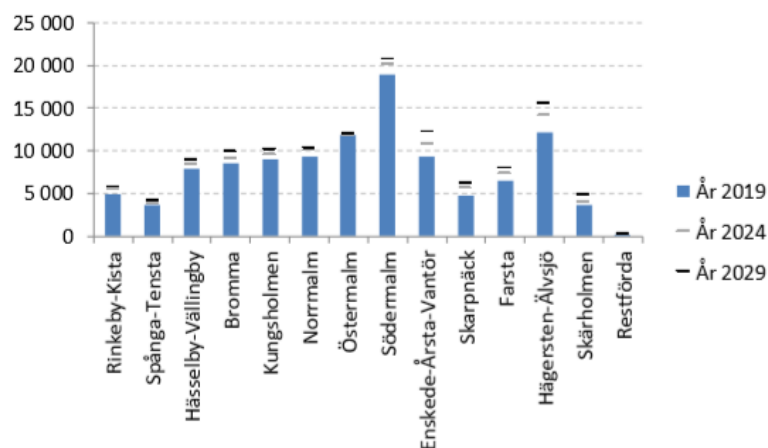


Prognostiserad invånare i åldersgrupp 1-5 per stadsdel från SWECO.

Befolkningsprognosen från SWECO påvisar en generell ökning av befolkningsantalet i staden. Utifrån aktuell statistik är det rimligt att anta att det under den närmaste perioden kommer ske en svag ökning i den äldsta åldersgruppen 80 > år. Ökningen av äldre kommer på lång sikt resultera i ett behov av att rekrytera nya medarbetare då en stor grupp av de som i dagsläget arbetar inom äldreomsorgen är mellan 50-59 år.

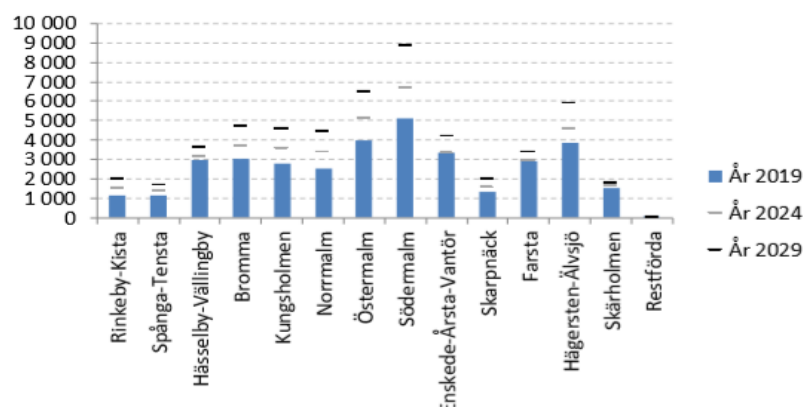
Utifrån befolkningsprognos 2020 återspeglas även en liknande ökning bland medborgare i ålderskategorin 65-79 år och bland unga medborgare mellan 1-5 år den kommande treårsperioden.

Antalet invånare i åldersgruppen 65-79 år



Prognostiserad invånare i åldersgrupp 65-79 per stadsdel från SWECO.

Antalet invånare i åldersgruppen 80- år



Prognostiserad invånare i åldersgrupp 80 > år per stadsdel från SWECO.

Coronapandemin som bröt ut i början av året 2020 satte i mångt och mycket en hämsko på samhället likväl som på Stockholms stad och stadsdelsförvaltningen. Verksamheterna inom förvaltningen har i och med pandemins utbrott fått ställa om till krisberedskap vilket

resulterat i att mycket arbete har lagts på att kunna lösa sin uppgift utifrån de restriktioner och riktlinjer som regeringen har beslutat. Situationen kring covid-19 har även skapat stora förändringar vad gäller marknadsläget i samhället. Något som kan konstateras via en ögonblicksbild inom förvaltningen är i samband med rekryteringar, då den generella effekten av pandemin visar ett ökat söktryck till annonserade tjänster som inte kräver akademisk utbildning.

En stor grupp av de som söker nytt arbete, vilket även återspeglar sig i de av förvaltningen utlysta tjänster, kommer från turistbranschen som har drabbats hårt under 2020. Situationen kring pandemin kommer troligen inte förändras under den första halvan av 2021 och det föreligger även en överhängande risk för att pandemins inverkan kommer vara under större delen av 2021.

Med detta sagt ser stadsdelsförvaltningen stora konkurrensfördelar, som arbetsgivare. Då förvaltningens uppdrag inte kommer att förändras och kompetensbehovet huvudsakligen bedöms handla om att bibehålla och till viss del rekrytera in fler medarbetare inom vissa områden, är det skäligt att anta att det kommer vara ett ökat söktryck till lediga tjänster. Rådande samhällssituation kommer sannolikt innebära att faktorer så som anställningstrygghet, samhällsengagemang och långsiktighet blir efterfrågat hos potentiella kandidater.

Att fler söker sig till stadsdelsförvaltningen är positivt. Det innebär dock att det kommer ställas högre krav på att chefer, som saknar aktuell kompetens, får möjlighet att utbildas inom kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa en korrekt rekrytering med hög kvalitet.

2. Verksamheter inom Enskede-Årsta-Vantör

I enlighet med Stockholms stads uppdrag till förvaltningarna, driver, samordnar och utvecklar stadsdelsförvaltningen arbetet med kompetensförsörjning för att uppnå bästa möjliga utveckling för hela förvaltningen och dess brukare.

Stadsdelsförvaltningen ska på ett systematiskt sätt arbeta för att kontinuerligt säkerställa en god kompetensförsörjning utifrån verksamhetens behov för att på så sätt kunna utveckla, behålla och attrahera befintliga, såväl som nya medarbetare.

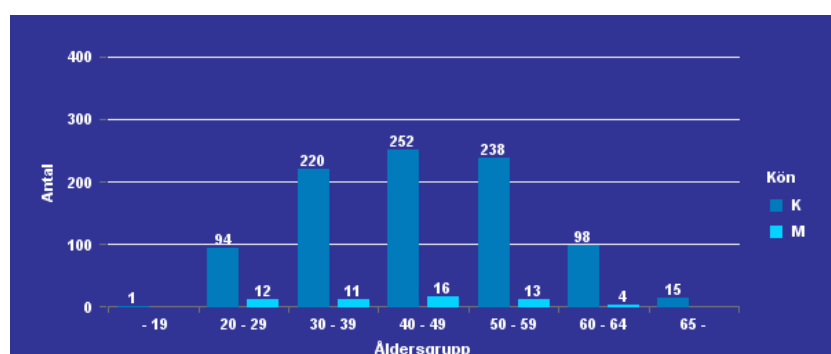
Kompetensutveckling ska således alltid vara en integrerad del i respektive verksamhets bemanningsplanering inom stadsdelsförvaltningen.

Precis som att kompetensutvecklingen för befintliga medarbetare alltid ska utgå i från verksamhetens bemanningsplanering och analyserade behov, ska även all rekrytering utgå från verksamhetens bemanningsplanering och baseras på noggrann analys. Det är således viktigt att chefer inom stadsdelsförvaltningen för ett strategiskt och aktivt arbete med sin bemanningsplanering och kompetensförsörjning.

I detta dokument ligger fokus för kompetensförsörjningsarbetet huvudsakligen på de stora avdelningarna inom förvaltningen, vilket inte innebär att de mindre avdelningarna på något vis hanteras styvmoderligt.

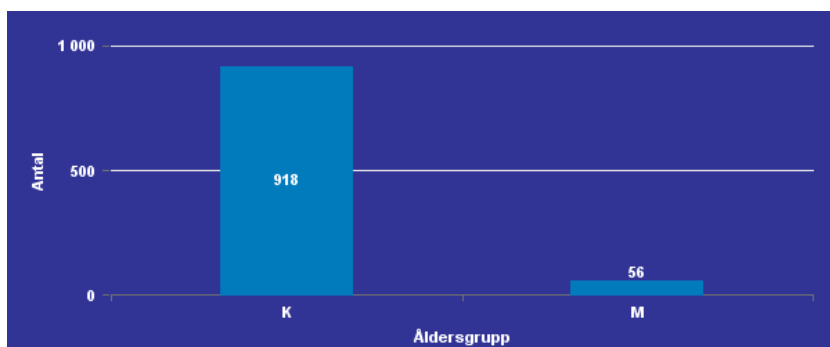
2.1 Avdelning förskola

Avdelning förskola är stadsdelsförvaltningens största avdelning i dagsläget med 974 medarbetare. Avdelningen leds av en avdelningschef och en biträdande avdelningschef. Totalt finns 11 rektorer som ansvarar för var sin förskoleenhet. Varje rektor har i sin tur en till två av de totalt 19 biträdande rektorerna som stöd. Av de 974 medarbetarna är 561 barnskötare och 290 förskollärare.



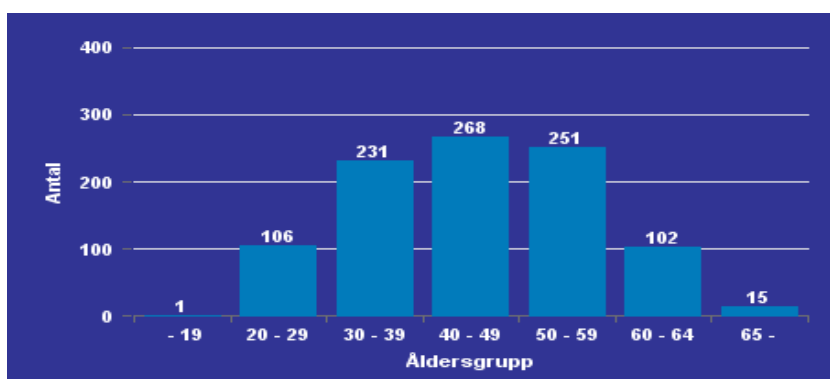
Antal medarbetare inom avdelningen fördelat på ålder och kön.

Ungefär 6 procent av medarbetarna är män och det är svårt att rekrytera män inom verksamhetsområdet. Statistik från SCB visar att totalt i Sverige är 3,2 procent av förskollärarna och 3,4 procent av barnskötarna män⁴. Stockholm ligger generellt lite högre än övriga landet vad gäller utbildade förskollärare och barnskötare.



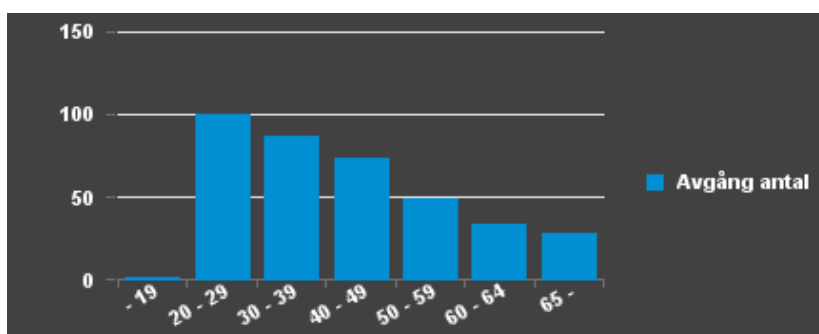
Fördelning kvinnor och män inom avdelningen.

Åldersfördelningen är balanserad med en medelålder på 42 år inom avdelningen och den största gruppen medarbetare är 40-49 år.



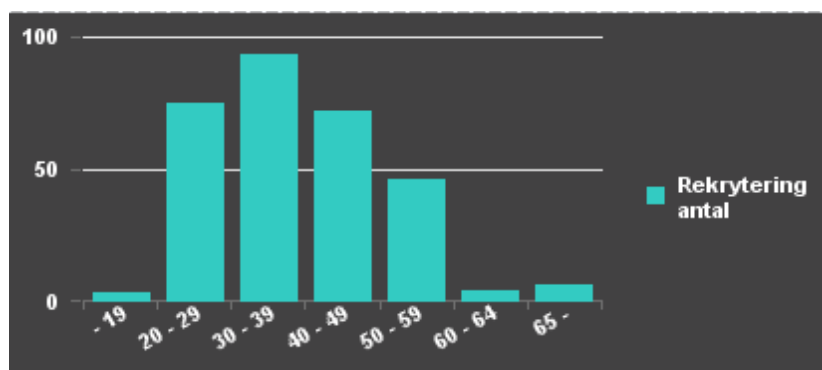
Åldersfördelning inom avdelningen.

Externa avgångar inom avdelningen är störst i åldersspannet 20-29 år. Den största gruppen som väljer att sluta är barnskötare och det är generellt störst rörlighet bland samma grupp inom avdelningen.



Antal avgångar externt inom Enskede-Årsta-Vantör fördelat på ålder.

Avdelningen har under 2020 haft flertalet pensionsavgångar bland rektorerna och ersättningsrekryterat fyra nya rektorer. Under det närmaste året kommer ytterligare två rektorer att gå i pension. Störst andel medarbetare som rekryteras till avdelningen är den senaste tiden i 30-39 års ålder.



Antal rekryteringar externt inom avdelningen fördelat på ålder.

Avdelning arbetar aktivt med kompetensförsörjning genom olika utbildningsinsatser för medarbetare. Medarbetare som i dagsläget inte är utbildade barnskötare erbjuds möjlighet till kompetensutveckling för att läsa in barnskötarutbildningen via Stockholms stad och avdelningen har en stor grupp barnskötare som utbildas till förskollärare. Utöver det erbjuds förskollärare möjlighet att läsa en mastersutbildning i pedagogik och de biträdande rektorer och rektorer som inte har rektorsutbildning får möjlighet att läsa vidare på rektorsprogrammet.

Avdelningen medverkar i forskningsprogrammet: Forskning och undervisning i förskola (Fundif), för att få en fördjupad förståelse för undervisning i förskolan samt pedagogiskt ledarskap för förskollärare, rektorer och biträdande rektorer.

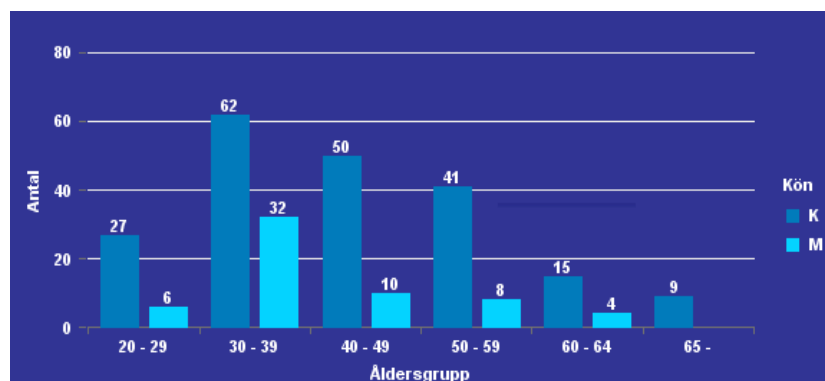
Arbetet med flerspråkighet och interkulturalitet inom förskolan bedrivs i samarbete med Södertörns högskola. Via utbildningen ökar förutsättningarna för medarbetarna att utveckla sitt arbetssätt för att stödja flerspråkiga barns språk- och kunskapsutveckling och möjliggöra ett interkulturellt och språkutvecklande arbetssätt i förskolan.

Ett tätt samarbete med universitet och högskolor bedrivs för att säkerställa en bra verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Avdelningen värnar på så vis om ambassadörskapet och utveckla arbetsgivarvarumärket för stadsdelsförvaltningen. Avdelningen arbetar också aktivt med att ta fram modeller för mentorering av rektorer och för nyexaminerade barnskötare och förskollärare.

2.2 Social omsorg barn och unga

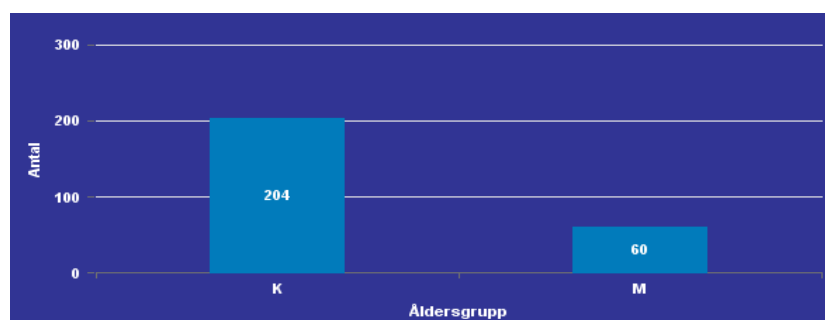
Social omsorg barn och unga består i dagsläget av 264 medarbetare. Största gruppen medarbetare inom Social omsorg barn och unga är socialsekreterare och fritidsledare. Avdelningen har totalt sex

enhetschefer, 15 biträdande enhetschefer tre fritidsgårdsföreståndare och en avdelningschef.



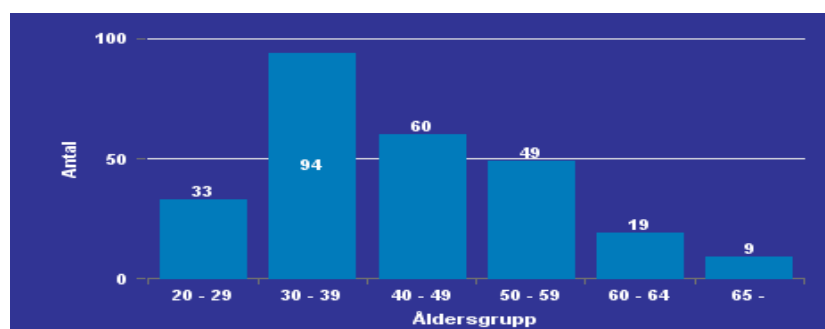
Antal medarbetare inom avdelningen fördelat på ålder och kön.

Ungefär 23 procent av medarbetarna inom avdelningen är män. Den största gruppen män återfinns inom yrkesgruppen fritidsledare med 59 procent. Bland avdelningens socialsekreterare är sju procent män.

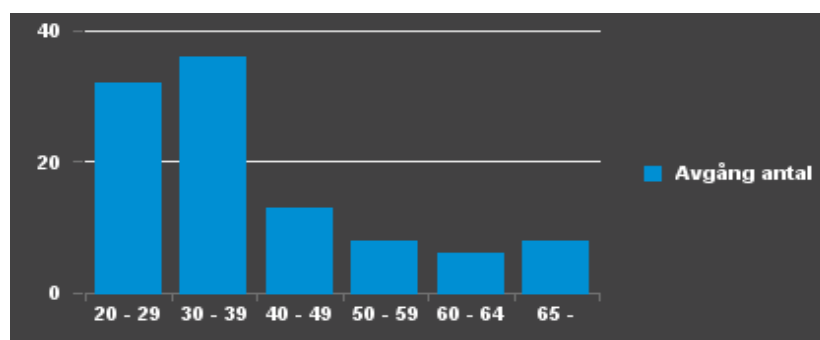


Fördelning kvinnor och män inom avdelningen.

Åldersfördelningen är förhållandevis låg med en medelålder på 42 år. Den största gruppen medarbetare inom avdelningen är 30-39 år. Avdelningen har inga förväntade pensionsavgångar på chefsnivå de kommande åren och endast ett fåtal medarbetare förväntas gå i pension i närtid.

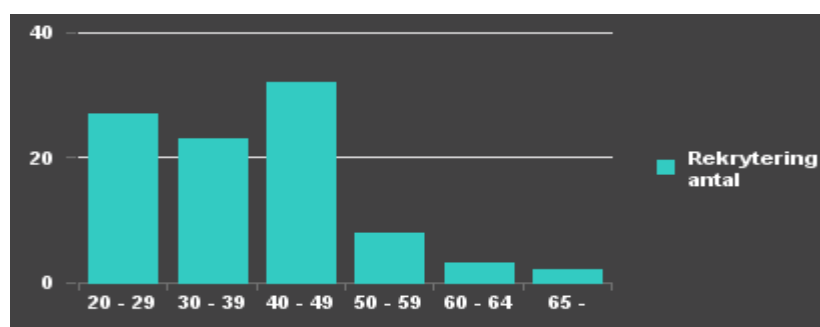


Externa rörligheten är störst i åldersspannet 30-39 och den största gruppen medarbetare som slutar är socionomer.



Antal avgångar externt inom avdelningen fördelat på ålder.

Den stora gruppen medarbetare som rekryteras in extern är i samma åldersintervall som den grupp som väljer att lämna avdelningen. Utifrån åldersstrukturen kommer det förväntade rekryteringsbehovet i stort bestå av ersättningsrekryteringar för de medarbetare som slutar.



Antal rekryteringar externt inom avdelningen fördelat på ålder.

Social omsorg barn och unga bedriver ett aktivt arbete med kompetensförsörjning. I det ingår bland annat att medarbetare erbjuds kontinuerlig utbildning inom framförallt BBIC, utredningsmetodik och motiverande samtal via Stockholms stad. Situationen kring de svåra och komplexa ärenden som finns inom avdelningen har uppmärksammats och man arbetar därför aktivt med mentorering för att på så sätt kunna stötta medarbetare i hanteringen av ärenden.

Avdelningens översyn av tidigare organisationsstruktur har också resulterat i att man inom avdelningen har administrativa assistenter som stöttar socionomerna. Tillsammans med en struktur bestående av mindre enheter med närhet till närmaste chef har arbetsmiljön likväl som intresset för att söka sig till avdelningen ökat.

Uppföljning av arbetsmiljön genomförs på regelbunden basis via enkäter till utredningsenheten och familjerätten för att på så sätt snabbt kunna känna pulsen på verksamheten och göra nödvändiga förändringar för att bibehålla personal utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, likväl som utifrån en attraktionskraft i samband med rekrytering.

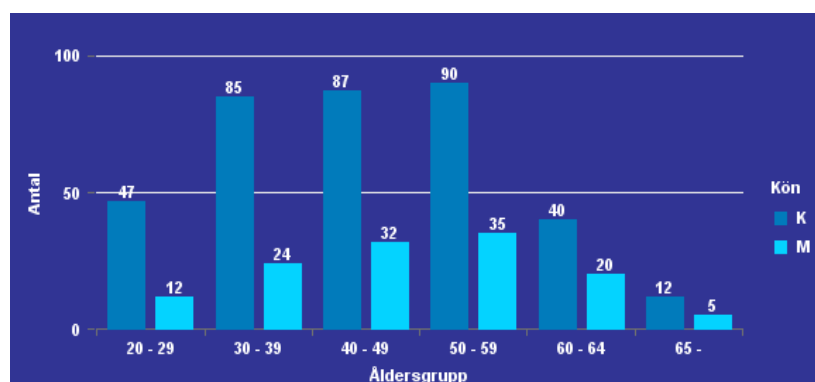
Det rekryteringsbehov som är störst inom avdelningen är i dagsläget ersättningsrekryteringar. Generellt upplevs inte samma problematik kring rekrytering som tidigare. Detta främst för att det inte råder samma brist på socionomer till skillnad från tidigare och att staden centralt begränsat möjligheten att konkurrerar mellan stadsdelar utifrån lön.

Flertalet personer som söker tjänster inom avdelningen har arbetat inom stadsdelsförvaltningen tidigare. Det är ett gott betyg utifrån arbetsgivarvarumärket då många väljer att återvända likväl som att man rekommenderar vänner att söka till stadsdelsförvaltningen.

Arbetet kring att skapa tydligare utvecklings- och karriärstrappor för socialsekreterare i syfte att samordna förutsättningar för medarbetarutveckling kopplat till verksamhetens behov kommer att fortsätta och fördjupas.

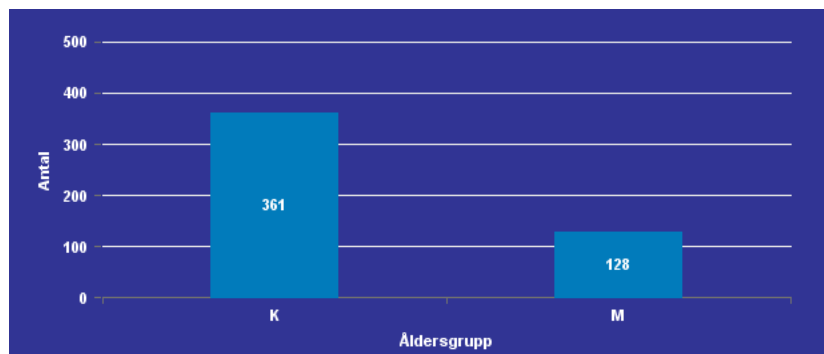
2.3 Social omsorg vuxen

Avdelning Social omsorg vuxen har i dagsläget 489 medarbetare där de stora grupperna inom avdelningen består av vårdare, personliga assistenter, socialsekreterare och boendestödare. Avdelningen har en avdelningschef, åtta enhetschefer och 25 biträdande chefer.



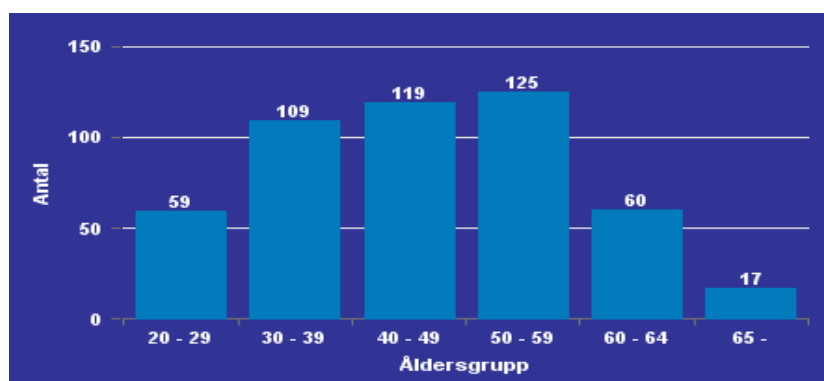
Antal medarbetare inom avdelningen fördelat på ålder och kön

assistenter eller som socialsekreterare i samhället, vilket även återspeglas i könsfördelningen inom avdelningen.



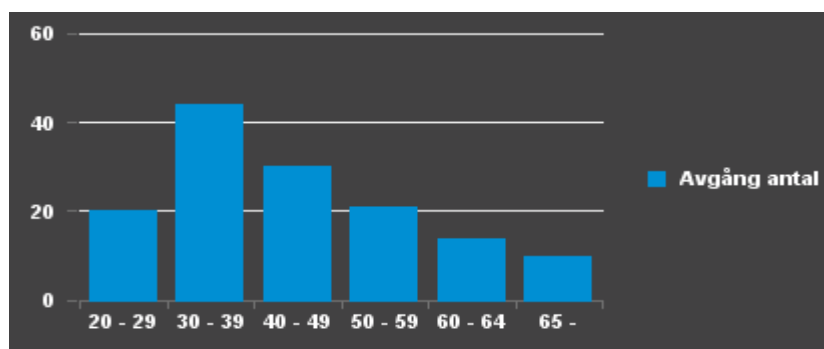
Fördelning kvinnor och män inom avdelningen.

Medelåldern är 44 år och bland chefer är den 48 år för enhetschefer och 46 år för biträdande enhetschefer. Den största gruppen medarbetare inom avdelningen fördelat på ålder är 50-59 år.



Åldersfördelning inom avdelningen.

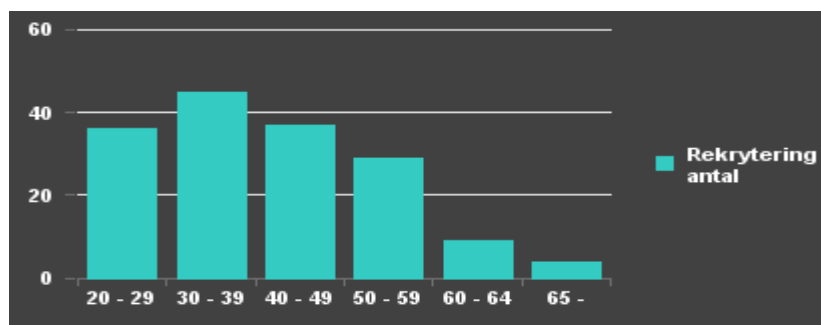
I åldersspannet 30-39 år har avdelningen största andel medarbetare som väljer att avsluta sin anställning och lämna externt. Den gruppen är utifrån statistiken förhållandevis rörlig då det återspeglas i att det är inom samma åldersgrupp som det rekryteras flest medarbetare.



Error! Use the Home tab to apply Rubrik 1 to the text that you want to appear here.

Antal avgångar externt inom avdelningen fördelat på ålder.

Två till tre chefer kommer att behöva ersättningsrekryteras då de förväntas gå i pension under de närmaste åren. Utöver det råder ett generellt rekryteringsbehov relaterat till avgångar.



Antal rekryteringar externt inom avdelningen fördelat på ålder.

Avdelningen har ett upparbetat samarbete med högskolorna kring VFU, för socionomstudenter. Det har visat sig ha god effekt på arbetsgivarvarumärket då flera studenter väljer att arbeta kvar inom förvaltningen efter avslutade studier.

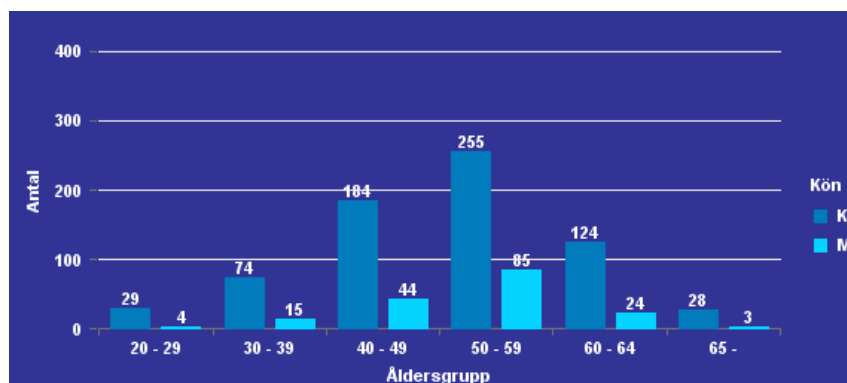
I kompetensförsörjningsarbetet har avdelningen intensifierat sitt arbete med introduktion, handledning och mentorskap för nya medarbetare. Avdelningen avser, att inom vissa områden utveckla en gemensam plan för introduktion av medarbetare inom Social omsorg vuxen.

Man har även för avsikt att utveckla mentorskap mellan enhetschefer och biträdande enhetschefer internt inom förvaltningen och i samarbete med andra förvaltningar. I samband med det kommer beskrivningar av vad mentorsrollen formuleras. I målet ingår även att tydliggöra för anställda att det ingår att handleda och vara mentor för nya medarbetare och studenter.

Avdelningen kommer under 2021 arbeta med kompetensutbildningsinsatser inom bland annat insatser inom våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck.

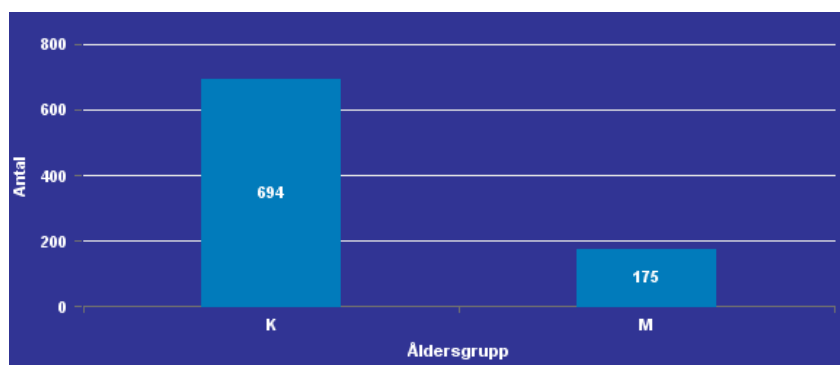
2.4 Social omsorg äldre

Social omsorg äldre har i dagsläget 896 medarbetare. De stora grupperna inom verksamheten är undersköterskor, vårdbiträden sjuksköterskor och biståndshandläggare. Inom avdelningen finns en avdelningschef, två biträdande avdelningschefer, 15 enhetschefer och 15 biträdande enhetschefer.



Antal medarbetare inom avdelningen fördelat på ålder och kön

Ungefär 20 procent av avdelningens medarbetare är män. Generellt är de olika yrkeskategorierna inom avdelningen kvinnodominerade och situationen i övriga samhället, vad gäller könsfördelning, inom yrkesområdena återspeglas även inom avdelningen.

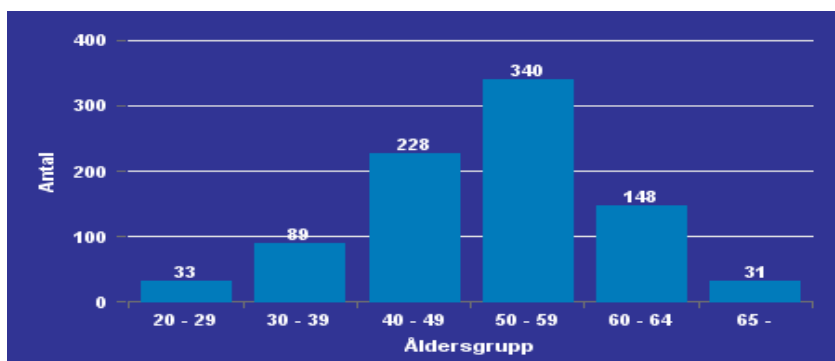


Fördelning kvinnor och män inom avdelningen.

Medelåldern är 46 år och flest medarbetare inom avdelningen, utifrån ålder återfinns inom intervallet 50-59 år. Inom gruppen sjuksköterskor kommer närmare 28 procent att vara nära att gå i pension eller ha gått i pension inom en treårsperiod.

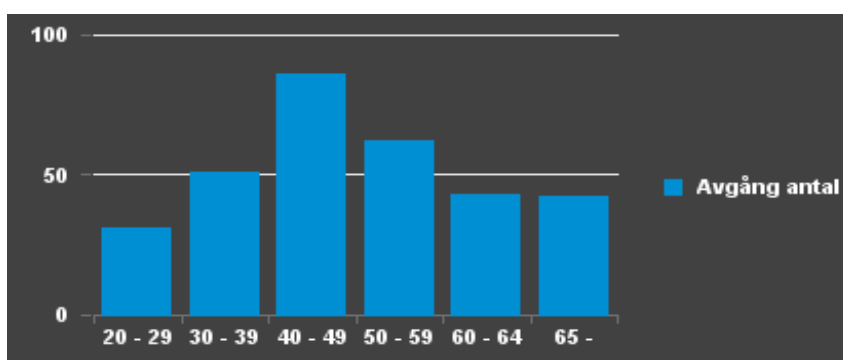
Den aktuella situationen i samhället, med rådande brist på sjuksköterskor, kan få konsekvenser för verksamheten ur ett rekryteringsperspektiv. Avdelningen behöver, utifrån ett patientsäkert perspektiv, ha ett visst antal sjuksköterskor och det är önskvärt att dessa innehar en längre tids arbetslivserfarenhet inom området.

Av totalt 15 enhetschefer är närmare 38 procent 60 år eller äldre vilket föranleder ett stort rekryteringsbehov av chefer under de närmaste åren.



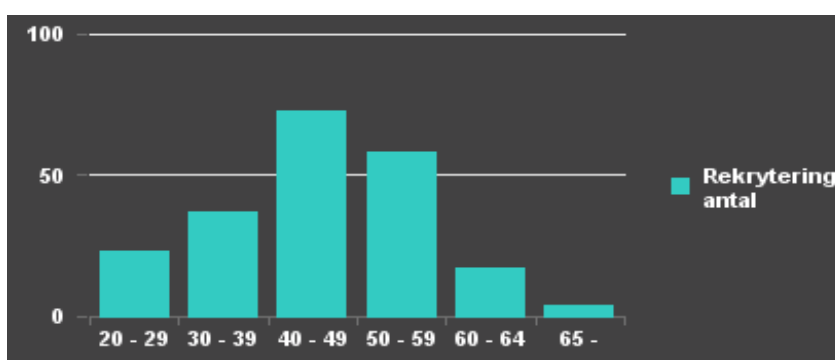
Åldersfördelning inom avdelningen.

Största andel medarbetare som väljer att sluta inom avdelningen är 40-49 år. Över 50 procent av de som slutar i åldersintervallet 40-49 år är undersköterskor. Undersköterskor är även den grupp som det råder högst omsättning på. Den höga omsättningen på undersköterskor beror till stor del på omorganiseringen av avdelningen med neddragning som följd.



Antal avgångar externt inom avdelningen fördelat på ålder.

Bilden av undersköterskor som slutar återspeglas även i den externa rekryteringen av ny personal. 64 procent av rekryteringarna inom åldersgruppen 40-49 år och 62 procent inom åldersspannet 50-59 år är undersköterskor.



Antal rekryteringar externt inom avdelningen fördelat på ålder.

Under 2020 har avdelningen genomfört: Karriärutveckling och kompetensmodell Pilotprojekt/Högdalens vård- och omsorgsboende. Kompetensprojektet har utgått från att ha tydligare yrkesroller, tydligare uppdragsbeskrivningar och att ha arbetsuppgifter som passar medarbetarens nuvarande kompetens.

Arbetet har även resulterat i att avdelningen, genom rätt kompetensfördelning i arbetsgrupperna, ökat förutsättningarna för att följa nyckeltalet gällande olika kompetenser. Det i sig kommer bland annat underlätta för den dagliga och långsiktiga bemanningen likväl som eventuell rekrytering till en specifik grupp.

För att brukare ska få bättre kontinuitet och kvalitet i utförandet av insatser kommer man införa, den utifrån projektet framtagna, karriärstegen för omsorgspersonal på bred front inom avdelningen.

Genom karriärstegen utnyttjas medarbetarnas kompetens optimalt. Ur ett medarbetarperspektiv ökar modellen möjlighet att göra karriär inom omvårdnadsyrket. Målsättningen är att statusen för omvårdnadsyrken ska höjas med det nya arbetssättet. Samtidigt öppnar införandet av karriärstegen upp för nya yrkesgrupper, till exempel serviceassistenter som inte kräver samma utbildning som omvårdnadsyrket.

Den närmaste tidens minskning av äldre medborgare i stadsdelsområdet kommer att få inverkan på bemanningsstrukturen inom avdelningen. Avdelningen kommer således behöva fokusera mer på att behålla och ersättningsrekrytera personal för att säkra redundans inom vissa verksamheter. Förändringarna inom organisationen och att det finns ett stort antal chefer som är på väg att gå i pension innebär även att avdelningen måste inrikta sig på att rekrytera nya chefer till verksamheten.

3. Prioriteringar för Enskede-Årsta-Vantör

Stadsdelsförvaltningen arbetar aktivt och strategiskt med kompetensförsörjningsprocessen och via uppföljning och utvärdering analyseras resultaten, för att möjliggöra förändringar inom de delar i processen där det föreligger behov. Ett systematiskt arbete med kompetensförsörjning skapar förutsättningar för stadsdelsförvaltningen att säkerställa rätt kompetens på både kort och lång sikt.

Utifrån områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta (UBARA), har stadsdelsförvaltningen identifierat aktiviteter som ska leda till att utveckla strategiska kompetensförsörjningsplaner likväl som individuella planer inom samtliga avdelningar.

För att få en hög effekt utifrån förvaltningens storlek vad gäller prioriteringar, har förvaltningen valt att ha ökat fokus på vissa utvalda delar inom UBARA. Detta för att inte få en fragmenterad satsning som mynnar ut i ineffektiva insatser. Att ha blicken på de delar, inom förvaltningen, som behöver lyftas fram och utvecklas skapar till syvende och sist bäst resultat.

3.1 Utveckla/Behålla

Chefer inom stadsdelsförvaltningen ska ha ett ledarskap som präglas av handlingskraft och ett närvarande ledarskap som bygger på tillit och mod. Förvaltningens chefer förväntas att aktivt leda förändringsarbete och bygga en öppen och tillåtande kultur där medarbetaren känner stöd och får möjlighet att aktivt arbeta för att utveckla och omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar.

Avsaknad av en bemanningsplanering som grundas på en strategisk kompetensförsörjning av medarbetare och chefer, ska inte vara ett skäl till att man väljer att lämna stadsdelsförvaltningen. Kompetensutveckling är således ett viktigt led i att kunna bli en attraktiv arbetsgivare och alla, oavsett anställningstid, ska kunna uppleva att det finns förutsättningar för kompetensutveckling. Genom att förbättra de interna utvecklingsmöjligheterna och generera fler interna karriär- och utvecklingsvägar och vidareutbilda förvaltningens medarbetare skapas ökade förutsättningen för att stanna kvar inom stadsdelsförvaltningen.

Målsättning 2021

- Alla chefer och huvudskyddsombud ska genomgå utbildning i kränkande särbehandling genom webinarium anordnade av HR-avdelningen.
- Skapa en digital introduktionsutbildning för chefer.
- Påbörja arbetet med utbildning av förvaltningens chefer i att förebygga hot och våld mot förvaltningens medarbetare.

Aktivitet 2021

- Samtliga chefer och huvudskyddsombud inom förvaltningen ska ha genomfört utbildning i kränkande särbehandling under 2020.
- Färdigställa en digital introduktionsutbildning för chefer under 2021.
- Planera utbildning av förvaltningens chefer i att förebygga hot och våld mot förvaltningens medarbetare.

3.2 Rekrytera

För att kunna möta kommande förändringar inom stadsdelsförvaltningen krävs det att förvaltningens chefer är väl införstådda i rekryteringsprocessen och innehar förståelse och duglighet att genomföra kompetensbaserad rekryteringar.

I arbetat med rekrytering har HR-avdelningen en framträdande roll att erbjuda ett strategiskt och professionellt stöd i rekryteringsprocessen till stadsdelens chefer.

Utifrån den prognosticerade befolkningsökningen inom stadsdelsförvaltningen, måste avdelningarna vara aktiva i sin rekrytering för att kunna hantera sin personalförsörjning. På så sätt kan man upprätthålla en proaktiv bemanningsplanering. Bemanningsplaneringen är i sin tur ett verktyg som hjälper chefen att styra och planera sin verksamhet på ett korrekt sätt för att vidmakthålla en god ekonomi och uppnå ett positivt resultat.

Målsättning 2021

- Alla nya chefer ska genom utbildning och stöd från HR-avdelningen få god kännedom om kompetensbaserad rekrytering.

Aktivitet 2021

- Alla nyanställda chefer i stadsdelsförvaltningen ska utbildas i kompetensbaserad rekrytering.

3.3 Introducera

En god introduktion skapar trivsel och känsla av tillhörighet. Det gör att den nyanställda snabbt kommer in i arbetet, vilket gynnar verksamheten och vårt arbetsgivarvarumärke som attraktiv arbetsgivare. En god och välfungerande introduktion för nyanställda medarbetare har också syfte att erbjuda medarbetaren möjligheten till att få nödvändig kunskap om sina arbetsuppgifter och arbetskulturen.

Målsättning 2021

- Lansera digital introduktionsutbildning för nyanställda medarbetare.

Aktivitet 2021

- Implementera digitala introduktionsutbildningen för medarbetare.
- Tillse att alla nyanställda medarbetare genomgår digital introduktionsutbildning.