

Kompetensförsörjningsplan 2022 - 2024

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att staden ska kunna tillgodose stockholmarnas behov och förväntningar på likvärdig service av god kvalitet.

Kompetensförsörjningsplanens syfte är att säkerställa att det finns rätt kompetens, både på kort och lång sikt, för att nå uppsatta mål och möta framtida utmaningar.

Arbetet med kompetensförsörjningen är ett ständigt pågående arbete och baseras på stadens kompetensförsörjningsmodell Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta.

För att äldreförvaltningen ska vara rustad inför framtiden och kunna nå verksamhetens mål och uppdrag krävs utvecklingsinsatser som stärker chefernas och medarbetarnas kompetens.

Ett av äldreförvaltningens uppdrag är att pilottesta, utvärdera och om lyckat resultat övergå till en automatiserad biståndsbedömning av trygghetslarm. I samband med detta arbete ska förvaltningen utreda om fler delar i biståndsbedömningen kan automatiseras eller digitaliseras. Därutöver driver äldreförvaltningen införandet av smarta lås i hemtjänsten som syftar till att modernisera och effektivisera stadens lås och nyckelhantering. I slutet av 2021 har införandet övergått i ett breddinförande av smarta lås. I detta arbete krävs stärkta kunskaper inom teknik och digitalisering för att vara ledande i stadens digitala utveckling.

Förutom att stärka förvaltningens samlade digitala och tekniska kompetens behöver förvaltningen arbeta med att få en väl förankrad förståelse om vad digitaliseringen leder till för förbättringar. Chefer behöver kompetens i förändringsledning för att skapa öppenhet att ta till sig tekniken och förändrade arbetssätt. Stor vikt behöver läggas på att kommunicera ut motiv, nytta och mål med olika digitala tjänster.

Under pandemin har det också blivit tydligt att förvaltningens hälso- och sjukvårdskompetens behöver stärkas liksom behovet av en god och proaktiv kommunikation externt men också internt i staden. Pandemin har även visat på behovet av att utveckla och

stärka beredskaps- och krisorganisationen för att skapa en större tydlighet och uthållighet.

Pandemin har överlag påverkat förutsättningarna för kontorsarbete och erfarenheterna av detta tas till vara vid planeringen av förvaltningens nya lokaler i Älvsjö. Visionen för förvaltningens nya arbetsplats är ”En arbetsplats där vi möts”.

Under året kommer olika workshops anordnas för att ge alla medarbetare i förvaltningen möjlighet att påverka under flyttprocessen.

Efter flytten kommer förvaltningen att arbeta aktivitetsbaserat för att utnyttja de nya lokalerna på ett effektivt och flexibelt sätt. De nya lokalerna kommer ha plats för olika typer av arbetsytor, som fler mötesrum och samtalsrum, tysta fokusplatser och kreativa, sociala ytor.

Utveckla och behålla

Under 2021 har ett gemensamt chefsforum startat i syfte att utveckla ledarskapet och stärka samarbetet inom förvaltningen.

För att chefer ska få goda förutsättningar i sina uppdrag finns behov av att tydligare definiera krav och förväntningar på olika chefsnivåer. Förändringsledning och innebörden i stadens chefsprofil är områden som kommer att sättas i fokus.

Chefer och skyddsombud har fått grundläggande utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete 2021. Arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet fortsätter under 2022.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetare ska kunna göra ett bra arbete och känna motivation och engagemang. Den lokala samverkansöverenskommelsen ligger till grund för ett fortsatt arbete med att utveckla facklig samverkan och medarbetares delaktighet.

En förvaltningsövergripande introduktion för nyanställda medarbetare har utarbetats under 2021 och ska genomföras en till två gånger per år för att säkerställa att nyanställda får samma information och för att stärka vi-känslan i förvaltningen. Hela introduktionsprocessen behöver stärkas för att nyanställda ska komma in i sin roll, i arbetsprocesser och i gemenskapen på ett smidigt sätt.

Attrahera

Förvaltningen ska fortsätta arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta behöver synas utåt mot presumtiva medarbetare, både på lärosäten och i rekryteringssammanhang.

För att attrahera nya medarbetare ska förvaltningen fortsätta att utveckla studentmottagandet vid verksamhetsförlagd utbildning.

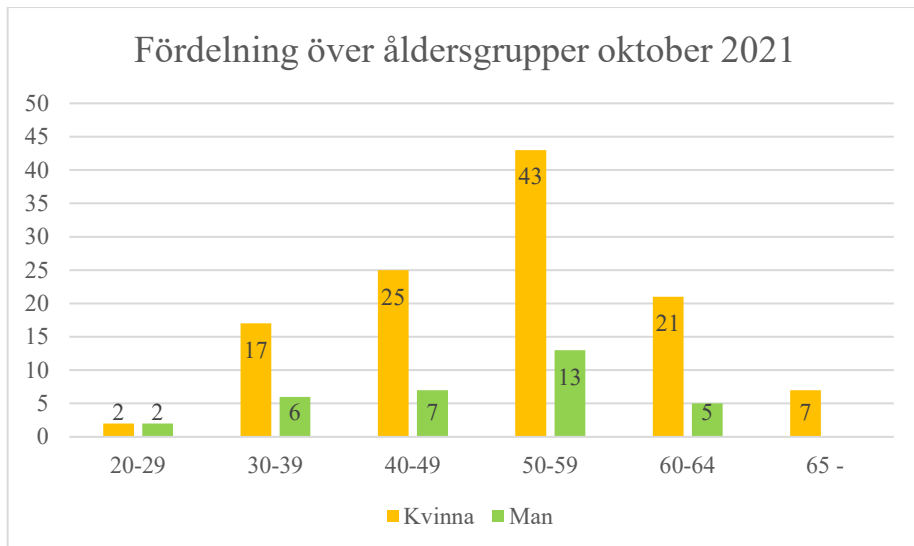
Rekrytera

Förvaltningen kommer att ha flera pensionsavgångar inom de närmaste åren vilket ställer ökade krav på kontinuerlig analys av kompetensbehovet. När rekrytering är aktuell ska den ske i god tid för att säkerställa att en bra överlämning sker av arbetsuppgifter och kompetens.

Kompetensbaserad rekrytering bidrar till att rätt person hamnar på rätt plats och stärker bilden av staden som en bra arbetsgivare.

Antal tillsvidareanställda		okt-21		okt-20		okt-19	
Kvinnor	115	78%	110	83%	109	83%	
Män	33	22%	22	17%	22	17%	
	148	100%	132	100%	131	100%	

Antalet medarbetare har ökat jämfört med föregående år. Även andelen män har ökat jämfört med föregående år.



En av fem medarbetare på äldreförvaltningen är över 60 år, det vill säga 31 personer. Av dessa arbetar 21 personer på Stockholms trygghetsjour varav åtta är larmoperatörer och fyra är jourhandläggare.

Förvaltningen har under 2021 förstärkt bemanningen avseende kommunikation med en enhet för kommunikation, omvärld och beredskap. Detta mot bakgrund av behovet av en god och proaktiv kommunikation externt men också internt i staden men också för att utveckla och stärka en tydlig och uthållig beredskaps- och

krisorganisation. Detta ligger i linje med erfarenheterna från pandemin.

Avsluta

Målet är att medarbetare som slutar ska vara goda ambassadörer och att de kan rekommendera förvaltningen som en bra arbetsgivare. För att fånga upp synpunkter använder förvaltningen strukturerade avgångssamtal med alla som slutar, oavsett avgångsorsak. Detta ska bidra till ett professionellt och bra avslut.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetens- försörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning/ kommentar
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Utveckla och stärka ledarskapet genom dialog kring stadens chefsprofil	2022-12-31	Avdelningschefer med stöd HR	Använda chefsforum för dialog och utveckling.
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Använda resultaten från utvärderingen av äldreförvaltningens organisation	2022-12-31	Förvaltningschef Avdelningschefer	Ta fram en handlingsplan och vidta åtgärder

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetens- försörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning/ kommentar
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Stärka kunskaper i förändringsledning	2022-12-31	Avdelningschefer	Utbildningsinsatser i förändringsledning.
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Fortsätta utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet	2022-12-31	Avdelningschefer med stöd av HR	Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utforma, fastställa, implementera och tillämpa ett enhetligt APT-hjul med tillhörande stöddokument.
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Utveckla den arbetsplatsnära introduktionen av nyanställda	2022-12-31	Chefer med stöd av HR	Utveckla den arbetsplatsnära introduktionen.
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Arbeta strukturerat med avgångsorsaker utifrån avgångssamtal	2022-12-31	Chefer med stöd av HR	Ta fram rutiner när medarbetare slutar, inklusive avgångssamtal

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetens- försörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning/ kommentar
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Utveckla kompetensen i att använda stadens mallar.	2022-12-31	Administrativ chef/enhetschef kommunikation, omvärld och beredskap	För att uppfylla tillgänglighetsdirektivet använda stadens mallar och skriva klarspråk, det vill säga skriva enkelt och begripligt – och framför allt anpassat efter mottagarnas behov.
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Öka förmågan att hantera kriser vid oönskade händelser	2022-12-31	enhetschef kommunikation, omvärld och beredskap	Utveckla metodstöd och genomföra krisövningar på olika nivåer i förvaltningen