

Kompetens- försörjningsplan 2023

Bilaga 5

Kompetensförsörjningsplan 2023 - 2025

Kompetensförsörjningsplanen beskriver arbetets inriktning och planering under perioden 2023 – 2025 för att säkerställa rätt kompetens för äldreförvaltningens uppdrag.

Kompetensförsörjningsplanen med ett treårsperspektiv uppdateras årligen och ingår i äldreförvaltningens verksamhetsplanering.

Kompetensförsörjning syftar till att säkra kompetensen för förvaltningens uppdrag nu och i framtiden och ska bidra till att förvaltningen upplevs som en attraktiv arbetsgivare och att förtroendet för förvaltningen är högt.

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

Förvaltningen fortsätter att stärka sin digitala och tekniska kompetens för att kunna driva och samordna utvecklingsarbetet inom digitalisering och innovation för äldreomsorgen i Stockholms stad.

Kompetensen kring upphandling för att kunna ställa rätt krav på leverantörer behöver stärkas och bemanningen behöver förstärkas mot bakgrund av det omfattande uppdraget kring kompetensutveckling inom stadens äldreomsorg. 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 och omvärldsläget har även visat på behovet av att fortsätta utveckla och stärka beredskaps- och krisorganisationen för att skapa en större tydlighet och uthållighet.

För att äldreförvaltningen ska vara rustad inför framtiden och kunna nå verksamhetens mål och uppdrag behöver chefer och medarbetare rätt kompetens. Kompetensförsörjning innehåller fem olika områden och ska bidra till en god kompetensförsörjning. I dagligt tal benämns de olika delarna UBARA som står för utveckla och behålla, attrahera, rekritytera (och introducera) samt avgångar.

Utveckla och behålla

Kompetensutveckling ska vara tydligt kopplad till verksamhetens mål, uppdrag och framtida behov. Engagerade och kompetenta medarbetare är en förutsättning för att nå måluppfyllelse och för att behålla rätt kompetens.

Ett gemensamt chefsforum finns sedan 2021 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 personalekonomi är kunskapsområden som fortsatt är i fokus.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetare ska kunna göra ett bra arbete och känna motivation och engagemang. Medarbetarna ska uppleva delaktighet, inflytande, utveckling och lärande. Arbetet fortsätter med att utveckla facklig samverkan och medarbetares delaktighet via arbetsplatsträffar (APT).

Den förvaltningsövergripande introduktionen för nyanställda medarbetare genomförs för att säkerställa att nyanställda får samma information och för att stärka vi-känslan. Hela introduktionsprocessen fortsätter att stärkas för att nyanställda ska komma in i sin roll, i arbetsprocesser och i gemenskapen på ett smidigt sätt.

Attrahera

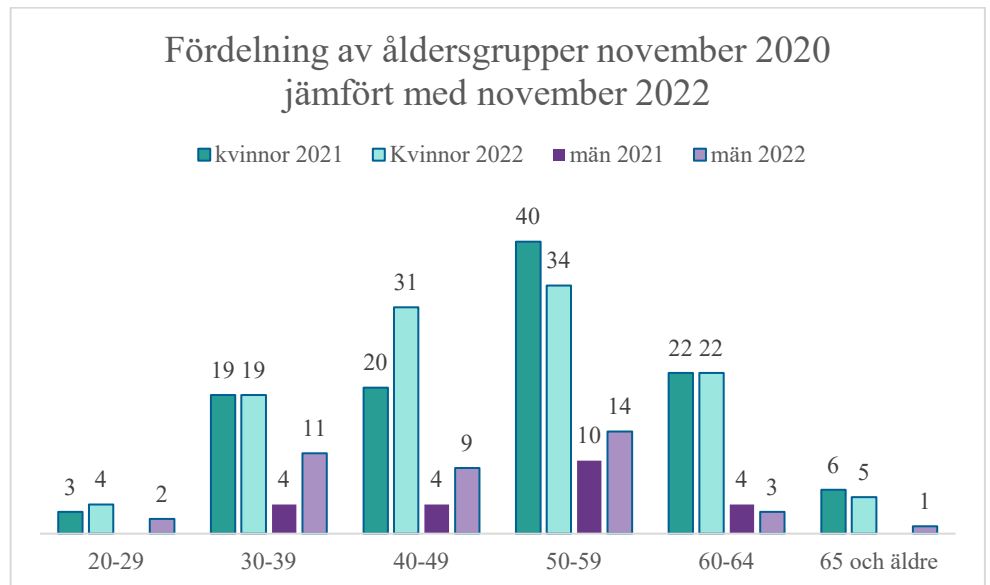
Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare med en spännande verksamhet i utveckling. Detta behöver synas utåt mot presumtiva medarbetare, både på lärosäten och i rekryteringssammanhang.

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. Genom avslutssamtal med medarbetaren inhämtas viktig information som kan bidra till en fortsatt utveckling av verksamheten och äldreförvaltningen som arbetsplats.

Förvaltningen har i samband med nyrekryteringar ökat andelen män från 17 procent år 2020 till 25 procent år 2022 (avser månadsavlönade).



Avgångar

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.

Kompetensförsörjningsplan för äldrenämnden

Mål för verksamhetsområdet i verksamhetsplan 2023	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning/ kommentar
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Fortsätt utveckla och implementera det systematiska arbetet enligt upprättat årshjul	2023-12-31	Chefer med stöd av HR	Uppföljning sker i den årliga uppföljningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Se över det administrativa stödet till chefer	2023-12-31	Avdelningschefer	Uppföljning sker kontinuerligt
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Stärkta kunskaper om stadens chefsprofil och tillitsbaserad styrning	2023-12-31	Avdelningschefer i samråd med HR	Dialog på chefsforum och fortsatt arbete med stadens chefsprofil
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Genomföra kompetensutvecklingssatser i syfte att stärka yrkesprofessionen utifrån kompetenskartläggning och behov.	2023-12-31	Chefer	Utbildnings-insatser som återfinns i enhetens kompetensutvecklingsplan och i de individuella utvecklings-planerna.
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Stärka medarbetare kunskaper om Lex Sarah och avvikelshantering	2023-12-31	Chefer	Att webbutbildning om Lex Sarah är obligatorisk för de som fullgör uppgifter inom socialtjänstens verksamhet
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Alla förvaltningens medarbetare ska ha kunskaper om dataskydd och informationssäkerhet	2023-12-31	Chefer	Förvaltningens medarbetare ska ha genomfört utbildning i dataskydd och informationssäkerhet

Mål för verksamhetsområdet i verksamhetsplan 2023	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning/kommentar
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Stärka medarbetare och chefer inom projektledning och att styra, utveckla och förvalta objekt (verksamhet och it) - projektstyrningsmodellen, Lilla ratten. - styr- och samverkansmodell för underhåll och utveckling av it-stöd, Pm3	2023-12-31	Chefer	Chefer och strateger med uppdrag inom digitalisering och välfärdsteknik ska ha genomgått utbildning i Lilla ratten och Pm3.
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Stärkta kunskaper om HBTQI	2023-12-31	Chefer	Förvaltningens medarbetare ska ha genomgått webbutbildning om HBTQI
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Arbeta strukturerat med avgångsorsaker utifrån avgångssamtal och analysera resultatet	2023-12-31	Chefer i samarbete med HR	I förvaltningsledningen följa upp analysen av resultatet utifrån resultat på enhets och avdelnings-nivå och förvaltningsnivå
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Utveckla den arbetsplatsnära introduktionen av nyanställda	2023-12-31	Chefer med stöd av HR	Följa upp den arbetsplatsnära introduktionen genom en enkät.
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Ta emot praktikanter och studenter Utveckla marknadsföringen av verksamheten och dess professioner.	2022-12-31	Chefer med stöd av HR och kommunikation, omvärld och beredskap	Följs upp löpande i förvaltningsledningen

Mål för verksamhetsområdet i verksamhetsplan 2023	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Mål-datum	Ansvarig	Uppföljning/ kommentar
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Utveckla arbetet med löneanalys	2023-12-31	Avdelningschefer i samråd med HR	Följs upp i förvaltningsledningen
3.2 Äldrenämnden ger förvaltningens medarbetare goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Öka medarbetarnas kunskap om äldreomsorgens och äldreförvaltningens värdegrund	2023-12-31	Enhetschef kommunikation, omvärld och beredskap	
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	Öka förmågan att hantera kriser vid oönskade händelser	2023-12-31	Enhetschef kommunikation, omvärld och beredskap	Utveckla metodstöd och genomföra krisövningar på olika nivåer i förvaltningen