

## **Kompetensförsörjningsplan 2024 – 2026**

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

Förvaltningen arbetar strategiskt och strukturerat med kompetensförsörjning, på kort och lång sikt, för att säkerställa rätt kompetens för att nå uppsatta mål och möta framtida uppdrag.

Äldreförvaltningens kompetensförsörjning fokuserar på att behålla och utveckla våra medarbetare för att säkra förvaltningens uppdrag och möta morgondagens behov. Kompetensförsörjning är en ständigt pågående process med fokus på att utveckla och motivera medarbetare, behålla genom engagemang, attrahera genom att vara förebild som arbetsgivare, rekrytera kompetensbaserat och avsluta för ambassadörskap.

### **Uppföljning av genomförda aktiviteter under 2023**

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetare och chefer ska göra ett bra jobb och vilja bidra till verksamhetens utveckling. Förvaltningen har utvecklat det systematiska arbetsmiljöarbetet bland annat genom förvaltningsgemensamt material till arbetsplatsträffar som följer årshjulet för arbetsmiljö och samverkan. För att ge chefer goda förutsättningar i sina uppdrag har förvaltningen arbetat med att utveckla och stärka ledarskapet med utgångspunkt i Stockholms stads chefsprofil och tillitsbaserad styrning genom dialog på chefsforum.

Utbildningsinsatser och andra kompetensutvecklande insatser har genomförts i syfte att stärka medarbetare i deras yrkesprofession och skapa förutsättningar för förvaltningen att nå våra mål. För att bättre kunna möta särskilda behov inom äldreomsorgens olika målgrupper har förvaltningens medarbetare utökat sina kunskaper inom demens och HBTQI i äldreomsorgen. Flertalet medarbetare har utbildats i projektstyrningsmodellen Lilla ratten och stärkt sin kompetens att organisera och leda uppdrag. Som en del av förvaltningens kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling har chefer och medarbetare inom avdelningen Stockholms trygghetsjour utbildats inom Pm3, en styr- och samverkansmodell för underhåll och utveckling av IT-stöd. Detta har lett till en kvalitetssäkring av

verksamhetssystem, arbetssätt och rutiner. Medarbetare som fullgör uppgifter inom socialtjänstens verksamhet har under året stärkt sina kunskaper inom Lex Sarah och avvikelshantering. Obligatoriska utbildningar i dataskydd och informationssäkerhet genomförs löpande och som en del av introduktionen i staden.

Förvaltningen har arbetat aktivt med att utveckla och stärka beredskaps- och krisorganisationen för att möta det behov som både pandemin och omvärldsläget visat på. Det har skett genom förtydligad krisledningsplan, uppdaterade kontinuitetsplaner samt flertalet kris- och beredskapsövningar, vilka har ökat förvaltningens kompetens och beredskap.

Utifrån föregående års kompetensförsörjningsbehov har förvaltningen utökat bemanningen inom avtalsförvaltning samt hälso- och sjukvård. För att ytterligare minska sårbarheten och öka tydligheten har processer och rutiner inom bland annat avtalsförvaltning dokumenterats.

### **Nulägesanalys**

För att möta omvärldens behov behöver förvaltningen utöka och bevara sin kompetens och rådighet inom civil beredskap samt inom krishantering. Förvaltningen ska fortsatt öka kompetensen att hantera driftsstörningar och kriser så att medarbetarna känner trygghet i sin yrkesutövning både i vardag och i kris. Kompetensen inom informationssäkerhet och dataskydd behöver stärkas inom hela förvaltningen de kommande åren.

Förvaltningen fortsätter att stärka kompetensen inom upphandling och avtalsförvaltning för att möta kommande behov samt för att stärka arbetet mot välfärdsbrott.

### **Utveckla och behålla**

Äldreförvaltningens kompetensförsörjning fokuserar på att behålla och utveckla befintlig personal, så att medarbetare och chefer kan ta sig an nutida och framtida uppdrag.

Kompetensutveckling ska vara tydligt kopplad till verksamhetens mål, uppdrag och framtida behov. Medarbetarnas engagemang för sin och arbetsgruppens kompetensutveckling är en förutsättning för måluppfyllelse och att anpassa förvaltningens kompetens för framtida uppdrag.

Förvaltningens medarbetare känner trygghet i sin yrkesutövning och har kunskap att möta särskilda behov hos olika målgrupper inom

äldreomsorgen. Det systematiska arbetet med förvaltningens kompetensförsörjningsplan och medarbetares individuella utvecklingsplaner kommer att vara i fokus under året.

En god arbetsmiljö är grundläggande för att medarbetare ska kunna göra ett bra jobb och känna motivation och engagemang. Medarbetarna ska uppleva delaktighet, inflytande, utveckling och lärande. Arbetet fortsätter med att utveckla facklig samverkan och medarbetares delaktighet vid arbetsplatsträffar.

Den förvaltningsövergripande introduktionen för nyanställda medarbetare genomförs för att säkerställa att nyanställda får samma information och för att stärka vi-känslan. Förvaltningen fortsätter med förvaltningsgemensamma möten och inslaget ”dela din vardag”, vilket bidrar till ökad helhetssyn och större förståelse för förvaltningens och våra kollegors uppdrag.

Förvaltningen har tidigare använt auskultering som en del i verksamhetsutvecklingen, vi kommer utveckla det arbetet och följa stadens modell ”Skugga en kollega”. Att skugga en kollega kan ge idéer till den egna verksamhetens utveckling, helhetssyn på stadens verksamhet och insikt om betydelsen av ditt eget arbete.

Förvaltningen ska under året ta fram och implementera nya lönekriterier i syfte att skapa tydligare målstyrning och att stärka medarbetares förutsättningar för att göra ett bra jobb.

### **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 sitt studentmottagande vid verksamhetsförlagd utbildning.

### **Rekrytera**

Förvaltningen rekryterar kompetensbaserat. När rekrytering är aktuell ska den ske i god tid för att säkerställa att en bra överlämning sker av arbetsuppgifter och kompetens.

Förvaltningen kommer att ha flera pensionsavgångar inom de närmaste åren vilket ställer ökade krav på kontinuerlig analys av kompetensbehovet.

### **Avsluta**

Målet är att medarbetare som slutar sin anställning vid äldreförvaltningen ska vara goda ambassadörer och att de kan rekommendera förvaltningen som en bra arbetsgivare.

Förvaltningen använder strukturerade avslutssamtal med alla som

slutar, oavsett avgångsorsak. Det bidrar till ett professionellt och bra avslut samt ger information till fortsatt utveckling av verksamheten

Mål för verksamhetsområde i VP 2024	Kompetensförsörjningsaktivitet	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning /kommentar
3.4 Medarbetare i Stockholms ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Genomföra kompetensutvecklingsåtgärder i syfte att stärka yrkesprofessionen utifrån kompetenskartläggning och individuella behov	20241231	Chefer	Följs upp i samband med medarbetarsamtal
3.4 Medarbetare i Stockholms ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Öka kompetensen hos medarbetare och chefer i att arbeta systematiskt för en hållbar och säker arbetsmiljö	20241231	Chefer och HR	Följs upp i årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
3.4 Medarbetare i Stockholms ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Bevara och utveckla effektiva informationskanaler och forum för erfarenhetsdelning ex veckobrev, förvaltningsmöten, frukostmöten	20241231	Enhetschef för kommunikation och beredskap	
3.4 Medarbetare i Stockholms ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Uppmuntra medarbetare och chefer att "Skugga en kollega"	20241231	HR	Uppföljning två gånger per år i förvaltningsledningen
3.4 Medarbetare i Stockholms ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Ta fram och implementera nya lönekriterier	20241231	HR med stöd av chefer	Nya lönekriterier används i bedömningssamtal inför 2025 års löneöversyn
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	Öka kunskap om civil beredskap och kris samt förmåga att agera	20241231	Enhetschef för kommunikation och beredskap	
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	Kompetenslyft i informationssäkerhet för förvaltningsledning, chefer och medarbetare	20241231	Avdelningschef för digitalisering och IT	

och äldreförvaltningen som arbetsplats.

## Kompetensförsörjningsaktiviteter under 2024