

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2020

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2020 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Utveckla ledarskapet – en särskild kompetensförsörjningsplan för chefer ska tas fram, som ger förutsättningar för ett modernt och hållbart ledarskap, som kompletterar stadens chefsförsörjningsprocess. Chefsförsörjningsprocessen	2020-12-31	Samtliga avdelningschefer i samarbete med personalenheten	2020-12-31
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Kartlägga digital mognad hos chefer Fortsätta utveckla digitala arbetssätt genom ökad kompetens och kollegialt lärande	2020-12-31	Samtliga avdelningschefer	Tertialrapport 1 Tertial rapport 2
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Utveckla - erbjuda flera medarbetare handledarutbildning samt mentorsutbildning inom förskolan	2020-12-31	Avdelningschef äldreomsorg, socialtjänst och fritid samt förskola	2020-12-31

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Utveckla – kartläggning av nödvändig kompetens för kökspersonal inom förskolan	2020-12-31	Avdelningschef förskola	2020-12-31
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Behålla/minskad personalomsättning – utveckla strategier för ett mer närvarande ledarskap samt se över stödfunktioner.	2020-12-31	Avdelningschef förskola, äldreomsorg och socialtjänst och fritid	Tertialrapport 2
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Behålla/minskad personalomsättning – fortsätta arbetet med avgångssamtal avgångsenkäter	2020-12-31	Samtliga avdelningschefer/ enhetschefer/rektorer Personalenheten	Per tertial
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Behålla – organisation med tydlig ansvarsfördelning (roller och krav), Ta fram arbetsbeskrivningar och kravprofil	2020-12-31	Samtliga avdelningschefer i samarbete med personalenheten	Per tertial

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Attrahera – vid verksamhetsförlagd utbildning fortsätta utveckla studentmottagandet	2020-12-31	Avdelningschef förskola, äldreomsorg och socialtjänst och fritid	2020-12-31
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Attrahera – fortsätta utveckla samarbete med universitetet och kring forskning för verksamhetsutveckling	2020-12-31	Avdelningschef förskola, äldreomsorg och socialtjänst och fritid	2020-12-31
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Rekrytera – utbildning i kompetensbaserad rekrytering (KBR) för att säkerställa att chefer har kunskap om och tillämpar KBR (ingår i BAS-utbildning block 4 för chefer). Fortsätta utarbeta arbetsprover	2020-12-31 2020-12-31	Personalenheten Samtliga avdelningschefer/ enhetschefer/rektorer i samarbete med personalenheten	2020-12-31. Per tertial
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Rekrytera – fortsätta utveckla introduktionen för nyanställda medarbetare, både den stadsdelsövergripande och arbetsplatsnära	2020-12-31	Personalenheten och samtliga avdelningschefer/ enhetschefer/rektorer	Tertialrapport 2
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Rekrytera – fortsätta arbetet med att ta fram marknadsföringsplan för att nå kompetent och erfaren personal inom våra bristyrken	2020-12-31	Personalenheten och samtliga avdelningschefer/enhetschefer/rektorer	Tertialrapport 2

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Avsluta – arbeta strukturerat med avgångsorsaker utifrån Avgångssamtal Avgångsenkät	2020-12-31	Samtliga avdelningschefer i samarbete med enhetschefer/rektorer Personalenheten	Per tertial
3.2.1 Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt	Avsluta – vid behov upprätta en strukturerad plan för att säkra kompetensöverföring när medarbetare slutar sin anställning	2020-12-31	Samtliga avdelningschefer i samarbete med enhetschefer/rektorer	2020-12-31