

Kompetensförsörjningsplan för Östermalms stadsdelsnämnd – VP 2020

Planen är en del i det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet 2018-2021. Den bygger på det årliga kompetensförsörjningsarbetet och har aggregerats ur enheternas- och avdelningarnas kompetensförsörjningsplan. Nedan redogörs för 2020 års planering kopplade till verksamhetsplanens mål 3.2.

Verksamhetsplan Nämndmål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare tillsammans skapar en god arbetsmiljö.	Vi utvecklar arbetssätt och gör dem mer effektiva genom kartläggning och uppgiftsväxling i syfte att rätt uppdrag utförs av rätt funktion med anpassad kompetens.	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
	Vi utvecklar medarbetare och chefer inom barnrättsperspektivet genom att öka kunskap och metoder, FN-konventionen, stadens riktlinjer och rutiner för barnrättsperspektivet	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning VB Avser avdelningarna förskola och socialtjänst
	Genom att vara en attraktiv arbetsgivare behåller vi kompetenta medarbetare. Det gör vi genom att: <ul style="list-style-type: none"> - Skapa goda förutsättningar som främjar ett gott ledarskap och medarbetarskap. Det uppnår vi genom centrala chefsförsörjningsinsatser, lokala chefsaktiviteter, systematiskt arbete och dialog, medarbetarsamtal, APT samt aktiva insatser för att omsätta personalpolicyns områden. - Tydliggöra och möjliggöra interna karriärvägar samt auskultering inom förvaltningen 	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning medarbetarenkäten och VB

Verksamhetsplan Nämndmål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare tillsammans skapar en god arbetsmiljö.	<p>Förvaltningen erbjuder en god och hälsosam arbetsmiljö med en personärlighet på sund nivå. Det görs genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stärka ledarskapet och genomföra utbildningar för chefer i SAM och OSA. - Systematiskt arbeta med de identifierade förbättringsinsatser som återfinns i medarbetarenkätens handlingsplaner. - Alla enheter riskbedömer och upprättar en handlingsplan för organisatorisk-, social- och fysisk arbetsmiljö som inkluderar arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. 	2020-12-31	<p>HR</p> <p>Stadsdelsdirektören och samtliga avdelningschef</p>	VB
	<p>Förvaltningen erbjuder en god och hälsosam arbetsmiljö och därmed behåller sina medarbetare genom fortsatt arbete med handlingsplanerna för förskollärare och barnskötare samt socialsekreterare och biståndshandläggare.</p>	2020-12-31	Avdelningschef	VB
	<p>Förvaltningen erbjuder en god och hälsosam arbetsmiljö och därmed behåller medarbetare genom att arbeta förebyggande för att minska risken för hot och våld och säkrar stödande om medarbetare utsätts för hot och våld vid myndighetsutövning</p>	2020-12-31	Chef/Säkerhetssamordnare & HR	Uppföljning VB
	<p>Syftet med Östermalms stadsdelsförvaltnings friskvårdsarbete är att skapa en attraktiv arbetsplats där medarbetare har god hälsa och där medarbetarskapet bygger på delaktighet och är utvecklingsinriktat. Detta genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utveckla hälsocoachernas roll i det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen. - Synliggöra förvaltningens friskvårdsförmåner till medarbetarna. 	2020-12-31	Avdelningschef/HR	VB

Verksamhetsplan Nämndmål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare tillsammans skapar en god arbetsmiljö.	Vi attraherar nya medarbetare inom bristyrken genom att: -ta emot studenter under deras verksamhetsförlagda utbildning och har en tydlig VFU planering. -ta emot nyexaminerade medarbetare genom att erbjuda traineetjänster.	2020-12-31	Avdelnings- chef/VFUsamord- nare	Uppföljning i VB Gäller i första hand avdelningarna förskola, socialtjänst och äldreomsorg
	Vi rekryterar kompetenta medarbetare till rätt funktioner genom att utbilda chefer inom kompetensbaserad rekrytering och därmed stärker deras kompetens i rekryteringsarbetet.	2020-12-31	HR	Uppföljning i VB
	Vi behåller nya medarbetare genom att erbjuda en sammanhållen introduktion. Detta gör vi genom: - utveckla den digitala introduktion som finns. - förtydliga process och checklistor för nyanställda medarbetare som stöd till rekryterande chefer. - att jobba lokalt med god introduktion på avdelningsnivå. - utveckla och tydliggör en stärkt lokal introduktion.	2020-12-31	HR Avdelningschef Enhetschefer	Uppföljning i VB
3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare tillsammans skapar en god arbetsmiljö.	Vi arbetar kontinuerlig med förbättring och utveckling av verksamheten genom att ta tillvara på förbättringsförslag som känna ges i avgångssamtal och avgångsenkäten	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
	Vi har en proaktiv successionsplanering. Detta gör vi genom att identifiera kritiska funktioner och arbetar aktivt med kompetensöverföring samt identifiera interna presumtiva ledare/chefer.	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB

Verksamhetsplan Nämndmål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Varje medarbetare som slutar ska vara goda ambassadörer för staden. Detta gör vi genomen god kommunikation och ett ledarskap präglad av tillit. En god arbetsmiljö som leder till att medarbetarna har förutsättningar att utföra arbetet.	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
3.2.2 Nämndens verksamheter är effektiva. Innovativa och tillvaratar digitaliserings möjligheter	Vi ökar kompetensen inom digitalisering genom utbildning och utvecklingsinsatser.	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
	Vi inventerar och effektiviserar arbetssätt genom digitalisering och samverkan.	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
	Vi ökar kunskapen om digitala hjälpmedel.	2020-12-31	Avdelningschef	Uppföljning VB