

Kompetensförsörjningsplan 2021-2023 för Östermalms stadsdelsförvaltning

Bakgrund

Kommunfullmäktige har i budget 2021 gett samtliga nämnder i uppdrag att upprätta en kompetensförsörjningsplan på 3 års sikt. Enligt anvisningarna för nämndernas arbete med verksamhetsplan 2021 ska nämndens kompetensförsörjningsplan biläggas verksamhetsplanen. Kompetensförsörjningsplanen är ett strategiskt dokument som beskriver det kritiska kompetensbehovet och planerade åtgärder.

Den långsiktiga kompetensförsörjningsplanen är ett medel för att säkerställa att förvaltningen har rätt kompetens för framtida utmaningar då förändring i volym och personalrörlighet medför såväl ökat som minskat kompetensbehov liksom behov av nya kompetenser. Kompetensförsörjningsarbetet ska betraktas som en kontinuerlig och sammanhängande process som utgår från en årlig analys av läget. Resultatet kan visa på behov av olika kompetensutvecklingsåtgärder, som rekrytering, kompetenspåfyllnad eller kompetensväxling.

Östermalms stadsdelsförvaltning

Östermalm är ett av Stockholms snabbast växande stadsdelsområden. I stadsdelsområdet prognostiseras det bo cirka 78 847 invånare 2020 och antalet invånare beräknas öka till 81 355 fram till 2024. Andel barn i förskoleålder förväntas minska något fram till 2024 för att sedan öka fram till 2029. Antal äldre invånare förväntas öka de kommande åren.

Tabell 1: Folkmängd Östermalms stadsdelsområde den 31 december 2019

	Antal				Procent	
	2010	2019	2024	2029	2019	2029
0 år	891	943	917	1 018	1.2%	1.2%
1-5 år	3 216	3 929	3 655	3 923	5.0%	4.5%
6-15 år	4 150	6 091	6 474	6 511	7.8%	7.5%
16-19 år	2 074	2 234	2 578	2 885	2.9%	3.3%
20-24 år	5 351	5 636	6 146	6 798	7.2%	7.9%
25-64 år	36 932	43 770	44 717	46 811	55.9%	54.3%
65-79 år	8 532	11 804	11 722	11 853	15.1%	13.7%
80-89 år	3 083	3 063	4 338	5 553	3.9%	6.4%
90- år	1 109	888	810	932	1.1%	1.1%

Källa: start.stockholm.se

Kompetensförsörjningsprocessen

Stockholms stad ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare. För att Östermalms stadsdelsförvaltning ska kunna erbjuda alla Östermalmsbor en professionell service med god kvalitet inom de stora verksamhetsgrenarna socialtjänst, förskola och äldreomsorg, behöver förvaltningen behålla och attrahera medarbetare och chefer med de kunskaper och erfarenheter som verksamheterna kräver. En kompetensförsörjningsplanering är central del i arbetet som utgår från stadens personalpolicy samt stadens kompetensförsörjningsprocess. I denna rapport kommer presentationen att redovisas utifrån följande områden utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta.

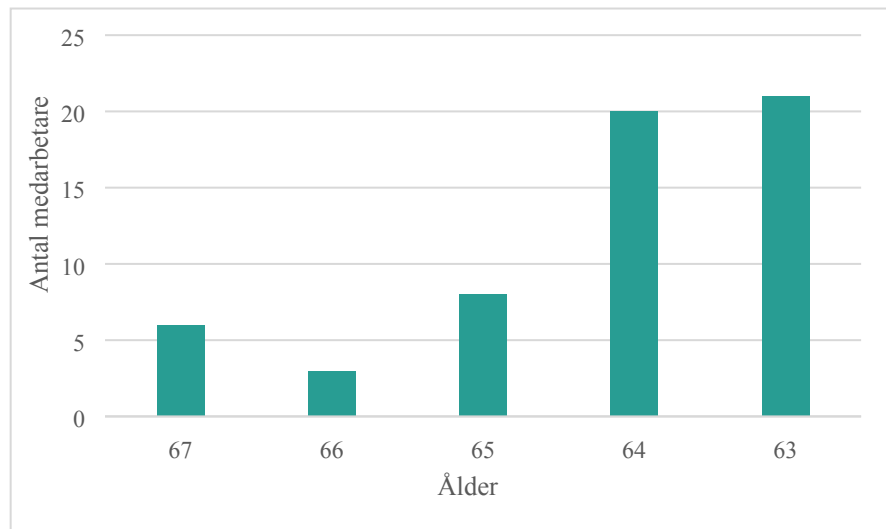
Förvaltningens övergripande utmaningar

De stora yrkesgrupperna i förvaltningen består av barnskötare, förskollärare, socialsekreterare, biståndshandläggare, undersköterskor, vårdbiträden och vårdare. Därutöver finns mindre yrkesgrupper såväl i verksamheterna som inom förvaltningsgemensamma administrationen.

Rekryteringsbehoven har under de senaste två åren halverats. Under perioden januari – november 2020 nyanställdes 165 nya medarbetare medan motsvarande siffra 2018 var 430 medarbetare.

Förvaltningens personalomsättning beräknad på avgångar till annan förvaltning och externt utanför staden låg på 5,7 procent 2019 och har minskat från 11,8 procent 2018.

Regler för ålderspension har under de senaste åren förändrats och pensionsåldern har höjts. I november 2020 var 58 medarbetare, vilket motsvarar 5,9 % av förvaltningens medarbetare, 63 år eller äldre och flertalet kan tänkas gå i pension inom de närmaste tre åren. En del av kompetensförsörjningsprocessen är att vara proaktiv och i god tid börja planera för kompetensöverföring,
Tabell 2: Åldersstruktur medarbetare Östermalms stadsdelsförvaltning 63-67 år.



Utveckla

Nämndens verksamheter ska vara effektiva, innovativa och tillvarata digitaliseringens möjligheter. För Östermalms stadsdelsförvaltning innebär det bland annat att ta tillvara och utveckla den tekniska kompetensen inom verksamheterna. Utveckling av digitala arbetssätt har under 2020 och pågående pandemi utvecklats i ett högt tempo. Förvaltningen behöver nu ta tillvara på det som har fungerat bra under perioden och fortsätta utveckla fler effektiva och innovativa arbetssätt som kommer verksamheterna och brukarna till gagn. Utifrån den snabba tekniska utvecklingen kommer förvaltningen de närmaste åren att jobba med att identifiera behovet av nya professioner och möjliggöra kompetensväxling från yrken som i framtiden kommer att efterfrågas i mindre utsträckning. Genom karriärväxling tas befintlig kompetens tillvara och utvecklas vidare inom förvaltningen.

Avdelningen Förskola och parklek fortsätter med arbetet med att vidareutveckla skolplattformen. Äldreomsorgen och omsorg om personer med funktionsnedsättning fortsätter att införa välfärdsteknik. Medverkan i det stadsgemensamma projektet Modernisering av sociala system är prioriterat för hela socialtjänsten och delar av äldreomsorgen. När införandet av de nya digitala stöden genomförts följer ett viktigt arbete med ständiga förbättringar av både arbetssätt och det digitala stödet. Starten för införandet sker under 2021.

Genom att synliggöra interna karriärvägar förbättras förutsättningarna att både behålla befintliga medarbetare och att attrahera nya medarbetare inom bristyrken. En viktig del i det arbetet är att utöka samverkan mellan enheterna och skapa förutsättningar för kollegialt lärande.

För att kunna säkerställa att all personal har tillräckliga språkkunskaper för att kunna utföra yrket på ett tryggt, säkert och professionellt sätt kommer kompetenssatsningar genomföras inom framför allt förskola och äldreomsorg.

Det långsiktiga arbetet med chefsförsörjning är strategiskt viktigt, lika så kompetensutveckling för befintliga chefer bland annat inom insatser som stärker förutsättningarna att leda i förändring och utveckling.

Ledarskap, medarbetarskap, kvalitet och bemötande kommer att vara hörnstenar i kommande utvecklingsinsatserna.

I kompetensförsörjningsplanen för 2018-2020 skulle förvaltningen kompetensutveckla medarbetare inom äldreomsorgen inför en eventuell övergång till hemsjukvård. Då detta inte har skett eller bedöms vara aktuellt under de kommande åren, har denna insats tagits bort i denna plan.

Behålla

Nämnden strävar efter att erbjuda trygga arbetsvillkor, kompetensutveckling och en god arbetsmiljö fri från diskriminering och kränkande särbehandling, detta är en viktig förutsättning för att behålla medarbetare. Det innebär bland annat att fortsätta insatser inom det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Ledarskapet är viktigt i upplevelsen av arbetsmiljön och det ska präglas av kommunikation, tillit och mod för att skapa en kultur där medarbetarnas kompetens och engagemang tas tillvara. I syfte att kunna behålla medarbetare är ett tydligt och närvarande ledarskap som ger goda förutsättningar för att medarbetares delaktighet och engagemang tillvaratas viktigt.

Medarbetarnas förutsättningar att utföra sitt arbete är avgörande för kvaliteten på verksamheternas tjänster. Därför kommer förvaltningen fortsätta arbetet med förtydligande av vad som förväntas av roller och funktioner genom bland annat uppdragsbeskrivningar.

En sammanhållen lönebildning är central för att undvika löneglidning, uppnå tydlighet och stabilitet och stärka förmågan att behålla, attrahera, rekrytera och utveckla önskvärd kompetens.

Attrahera

Förvaltningen attraherar genom ett professionellt och gott bemötande vid såväl möten med medborgarna, studenter som i dagliga möten med kollegor inom stadens verksamheter och med externa samverkanspartner. Genom att utveckla och förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, erbjuda trygga

anställningar, tydliga karriärmöjligheter och en tydlig lönebildning får vi medarbetare som blir goda ambassadörer för förvaltningen. Förvaltningen uppmärksammar de goda resultaten, tillvarata idéer från medarbetarna och lyfter fram positiva exempel ur verksamheten.

För att säkra chefsförsörjningen identifieras morgondagens ledare. Förvaltningen deltar i stadens satsningar på framtida ledare dit de identifierade talangerna uppmuntras att söka.

Rekrytera

En kvalitetssäkrad rekryteringsprocess är en förutsättning för att förse verksamheten med rätt kompetens. Det görs genom att förvaltningen arbetar i enlighet med stadens rekryteringsprocess och använder sig av kompetensbaserad rekrytering. För att stärka chefernas kompetens i metoden erbjuds årligen grundutbildning inom området. Kompetensbaserad rekrytering stärker även arbetet med mångfald och risken för diskriminering minskar när fokus på kompetens tydliggörs.

För att nya medarbetare ska komma in i arbetet på ett bra sätt och snabbare kunna bidra till verksamhetens målluppfyllelse är en väl genomförd och genomtänkt introduktion viktig. Introduktionen måste ges på olika nivåer i organisationen och anpassas till olika grupper till exempel om man är nyutexaminerad eller ny i Stockholm stad. Förvaltningen kommer de närmsta åren att arbeta vidare med att göra introduktionerna digitala i den mån det går.

Avveckla

Som en attraktiv arbetsgivare är ständiga förbättringar viktiga. Det innebär att identifiera förbättringsområden och sedan systematiskt genomföra dessa. Därför är det viktigt att avgångssamtal genomförs, analyseras och att förbättringsområden identifieras. Förvaltningen kommer även att fortsätta utveckla den digitala avslutsblanketten.

Avdelningen förskola och parklek:

Avdelningen förskola- och parklek kommer att arbeta för att skapa förutsättningar för förskollärare och rektorer att kunna utöva sitt pedagogiska ledarskap. Detta genom generella satsningar inom kompetensutveckling och arbetsmiljö samt kvalitetsarbete. Under 2021 genomförs även en riktad satsning i syfte att utveckla och stärka det pedagogiska ledarskapet. Det bidrar till att säkerställa barnens lika möjligheter att utvecklas inom förskolans utbildning och undervisning utifrån läroplansuppdraget.

Kompetenssatsningar för ökad språklig kompetens kommer att genomförs i samverkan med utbildningsförvaltningen utifrån genomförd behovsbedömning.

Avdelningen ska verka för en god tillgång av utbildade barnskötare och legitimerade förskollärare för att stärka det långsiktiga behovet och säkerställa en god kvalitet. Utifrån behov finns möjlighet att även fortsättningsvis delta i de kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser som pågår inom staden.

Avdelningen äldreomsorg:

Prioritering av kompetenshöjande insatser kommer att ske inom bland annat området demens och specialistundersköterskor. Insatser för att all personal kan utföra yrket på ett tryggt, säkert och professionellt sätt genom att ha tillräckliga språkkunskaper kommer även att genomföras.

Genom att förvaltningens alla hemtjänster är stjärnmärkta kommer avdelningen fokusera på att behålla kunskaper och ha en fortsatt hög nivå. Arbetet med att utbilda Silviasystrar kommer att fortsätta, vilket i sin tur leder till bättre kvalitet för brukarna och en mer attraktiv arbetsplats.

Äldreomsorgsavdelningen prioriterar ett tillgängligt och närvarande ledarskap på samtliga enheter.

Modernisering av Sociala system kommer att beröra alla medarbetare inom äldreomsorgen. Detta kommer att ställa stora krav på både medarbetare och chefer i omställning till nya arbetssätt. Kompetensutvecklingsinsatser kommer att ske löpande under de närmsta åren.

Arbetet fortsätter för att förbättra arbetssituationen utifrån handlingsplanen för biståndshandläggare, genom att prioritera det närvarande och tillgängliga ledarskapet.

Avdelning socialtjänst:

Avdelning socialtjänst arbetar vidare med handlingsplanerna för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare. Insatser som kommer att genomföras är bland annat introduktionsprogram, mentorskap, handledning och kompetensutveckling. Vidare kommer avdelningen jobba vidare med att tydliggöra interna karriärvägar.

Under 2021 påbörjas införandet av moderna sociala system för avdelningen. Införandet kommer succesivt fortsätta under 2022. De nya arbetssätten kommer kräva hög IT-mognad hos medarbetarna. Förvaltningen kommer att arbeta med att kontinuerligt kompetensutveckla befintliga medarbetare för att de ska ha rätt förutsättningar för att kunna ta till sig och omsätta de nya digitala arbetssätten. Hänsyn kommer även tas till ovanstående kompetens i framtida rekryteringsprocesser.

Inom ramen för arbetet med modernisering av de sociala systemen kommer staden att undersöka hur digitala stöd kan förenkla och förbättra handläggningen av ekonomiskt bistånd. Utifrån det som framkommer behöver förvaltningen se över vilka funktioner/arbetsuppgifter som genom kompetensutveckling och omställning kan jobba med andra arbetsuppgifter inom förvaltningen.

Avdelningens utförarverksamheter inom LSS arbetar vidare med att erbjuda utbildad personal vidareutbildning till undersköterskor.

Sammanfattning:

Kompetensutveckling bedrivs som en integrerad del i det dagliga arbetet och ska underlätta för alla chefer i organisationen. Ansvaret för att jobba med frågorna och att planen efterlevs är en del i chefsuppdraget på alla nivåer. Kompetensförsörjningsplanen följs upp årligen och är en del i VP processen.