

Kompetensförsörjningsplan för Östermalms stadsdelsnämnd – VP 2022

Planen är en del i det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet 2021-2024. Den bygger på det årliga kompetensförsörjningsarbetet och har aggregerats ur enheternas- och avdelningarnas kompetensförsörjningsplan. Nedan redogörs för 2022 års planering kopplade till verksamhetsplanens mål 3.2.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare tillsammans skapar en god arbetsmiljö.	Förvaltningen utvecklar arbetssätt och gör dem mer effektiva genom: <ul style="list-style-type: none"> - Kartläggning och uppgiftsväxling i syfte att rätt uppdrag utförs av rätt funktion med rätt kompetens. 	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
	Förvaltningen stärker kompetensen hos medarbetarna genom att: <ul style="list-style-type: none"> - Erbjuder språkutbildning där behov finns. - Erbjuder utbildning för utbildad personal där behov. 	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
	Förvaltningen fortsätter att kompetensutveckla medarbetare och chefer inom barnrättsperspektivet genom att öka kunskap och metoder inom FN-konventionen	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning VB Avser avdelningarna förskola och socialtjänst

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
	samt stadens riktlinjer och rutiner för barnrättsperspektivet.			
	Genom att vara en attraktiv arbetsgivare behåller förvaltningen kompetenta medarbetare. Det görs genom att skapa goda förutsättningar som främjar ett gott ledarskap och medarbetarskap. Det uppnås genom: <ul style="list-style-type: none"> - centrala chefsförsörjningsinsatser, lokala chefsaktiviteter, systematiskt arbete med dialog, medarbetarsamtal och individuella handlingsplaner, APT samt aktiva insatser för att omsätta personalpolicyns områden. 	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning medarbetarenkäten och VB HR följer upp genom stickprov att medarbetare har en individuell handlingsplan.
	Förvaltningen erbjuder en god och hälsosam arbetsmiljö med en personalrörlighet på sund nivå. Det görs genom att: <ul style="list-style-type: none"> - Stärka ledarskapet genom att implementera den nya chefsprofilen. - Systematiskt arbeta med de identifierade förbättringsinsatser 	2022-12-31	HR	VB

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<p>som återfinns i medarbetarenkätens handlingsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alla enheter riskbedömer och upprättar en handlingsplan för organisatorisk-, social- och fysisk arbetsmiljö som inkluderar arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. 		Stadsdelsdirektören och samtliga avdelningschef	<p>HR följer upp att samtliga enheter har handlingsplaner kopplat till medarbetarenheten</p> <p>HR följer upp att samtliga enheter har en handlingsplan för OSA.</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.	2022-12-31	Avdelningschef	VB
	Förvaltningen erbjuder en god och hälsosam arbetsmiljö och därmed behåller medarbetare genom att arbeta förebyggande och stödjande för att minska risken att medarbetare utsätts för hot och våld samt otillåten påverkan vid myndighetsutövning.	2022-12-31	Administrativa avdelningen/HR	Uppföljning av utförda insatser i VB
	Förvaltningen attraherar nya medarbetare inom bristyrken genom att:	2022-12-31	HR/Avdelningschef	Uppföljning i VB

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> - förtydliga förvaltningens studenterbjudanden - ta emot studenter under deras verksamhetsförlagda utbildning - utreda möjligheten till ett traineeprogram för icke-akademiker. 			
	<p>Förvaltningen rekryterar kompetenta medarbetare till rätt funktioner genom att utbilda chefer inom kompetensbaserad rekrytering och därmed stärker deras kompetens i rekryteringsarbetet.</p>	2022-12-31	HR	Uppföljning i VB
	<p>Förvaltningen attraherar och behåller medarbetare genom att arbeta med att stärka arbetsgivarvarumärket.</p>	2022-12-31	HR	Uppföljning i VB. Analys kring antal sökande till tjänster.
	<p>Förvaltningen behåller nya medarbetare genom att erbjuda en sammanhållen introduktion. Detta görs genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utveckla digitala introduktioner på avdelningsnivå. - Förtydliga process och checklistor för nyanställda medarbetare som stöd till rekryterande chefer. 	2022-12-31	HR	Uppföljning i VB

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> - Jobba lokalt med god introduktion på avdelningsnivå. - Utveckla och tydliggör en stärkt lokal introduktion. 		Avdelningschef Enhetschefer	
	Förvaltningen attraherar och behåller medarbetare genom att implementera kompetenstrappa inom äldreomsorgen som tydliggör kompetenskraven för olika befattningar.	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning av implementering i VB?
	Förvaltningen arbetar kontinuerlig med förbättring och utveckling av verksamheten genom att tillvara på förbättringsförslag som känna ges i avgångssamtal och avgångsenkäten	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning och analys i VB
	Förvaltningen har en proaktiv successionsplanering. Detta genom att: <ul style="list-style-type: none"> - Identifiera kritiska funktioner och jobba med kompetensöverföring. - Identifiera interna presumtiva ledare/chefer. 	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
	Varje medarbetare som slutar ska vara goda ambassadörer för staden. Detta gör	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
	förvaltningen genom ett gott ledarskap och god arbetsmiljö som leder till att medarbetarna har goda förutsättningar att utföra arbetet.			Separat analys av avslutsenkät en gång i halvåret.
3.2.2 Nämndens verksamheter är effektiva. Innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter	Förvaltningen öka kompetensen inom digitalisering genom utbildning och utvecklingsinsatser.	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB
	Förvaltningen utvecklar verksamheternas innovationsförmåga och arbetar systematiskt med att sprida och ta till sig goda exempel på innovativa arbetssätt. Digitala arbetssätt är ett sätt att öka effektiviteten inom verksamheterna och bidrar till att klara kompetensförsörjningen.	2022-12-31	Avdelningschef	Uppföljning i VB