

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – Rinkeby-Kista SDF VP 2022 Bilaga 9

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2022 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
Avdelning Förskola	Utveckla			
Barnen får en likvärdig undervisning av hög kvalitet som leder till utveckling och lärande	Stärka förskollärarnas pedagogiska ledarskap	2022-12-31	Avdelningschef Rektor	Följs upp i VB 2021
Barnen får en likvärdig undervisning av hög kvalitet som leder till utveckling och lärande	Stärka rektorernas ledarskap, kunskap och kompetens kring lagkrav	2022-12-31	Avdelningschef	Följs upp i VB 2022
Barnen får en likvärdig undervisning av hög kvalitet som leder till utveckling och lärande	Öka kunskap och kompetens kring NPF	2022-12-31	Strateg för barnhälsa specialpedagog	Följs upp i VB
Barnen får en likvärdig undervisning av hög kvalitet som leder till utveckling och lärande	Intern insyn (likvärdig tillsyn för fristående förskolor) med fokus på efterlevnad av lagkrav	2022-12-31	Avdelningschef Förskolestrateg	Följs upp i VB

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Barnen utvecklas i det svenska språket och i sitt modersmål	Implementera språkpolicyn för gemensamt framtagna arbetsmetoder och verktyg för språkutveckling.	2022-12-31	Rektor Förskolestrateg	Följs upp i VB 2022
Barnen utvecklas i det svenska språket och i sitt modersmål	Implementering av Widgit online som ett stöd i kommunikation och språkutvecklingen.	2022-12-31	Strateg, Barnhälsa specialpedagog	Följs upp i VB 2022
Pedagoger och ledning har kompetens och agerar mot hedersrelaterat våld och förtryck	Ett gemensamt stödmaterial för det förebyggande och främjande arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck implementeras på alla förskolor	2022-12-31	Biträdande rektor mot personal och organisation samt förskolestrateg	Följs upp i VB 2022
Ta fram riktlinjer för mat och måltid i förskolan i enlighet med måltidsstrategin	Genomföra kompetenshöjande insatser inom hållbarhet och näringslära för kockarna i kocknätverket samt validera deras kompetens.	2022-12-31	Rektor Förskolestrateg	Följs upp i VB 2022
Barn får sin utbildning i en pedagogisk lärmiljö inne och ute som är inkluderande, estetisk och utgår från barnens intressen, behov och förmågor	Implementera arbetet med tillgänglig lärmiljö utifrån ett transdisciplinärt lärande.	2022-12-31	Rektor Förskolestrateg	Följs upp i VB 2022
Barn får sin utbildning i en pedagogisk lärmiljö inne och ute som är inkluderande,	Samverkan med SU i workshopmiljön med fokus på pedagogers förhållningsätt i en stödjande lärmiljö	2022-12-31	Rektor Förskolestrateg	Följs upp i VB 2022

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
estetisk och utgår från barnens intressen, behov och förmågor				
Barn får sin utbildning i en pedagogisk lärmiljö inne och ute som är inkluderande, estetisk och utgår från barnens intressen, behov och förmågor	Pedagoger genomgår utbildning i kemikaliesmart förskola ska det vara här??	2022-12-31	Rektor Förskolestrateg	Följs upp i VB 2022
Barn får sin utbildning i en pedagogisk lärmiljö inne och ute som är inkluderande, estetisk och utgår från barnens intressen, behov och förmågor	Implementering av kollegiebedömning	2022-12-31	Förskolestrateg Rektor	Följs upp i VB 2022
Ett främjande och förebyggande arbete med barnhälsa.	Öka kunskap kring orosanmälan	2022-12-31	Rektor Specialpedagog Strateg, barnhälsa	
Ett främjande och förebyggande arbete med barnhälsa.	Fördjupa arbetet kring ”Plan mot diskriminering och kränkande behandling”	Löpande	Rektor Specialpedagog Strateg, Barnhälsa	
	Behålla			
Ett främjande och förebyggande arbete med barnhälsa.	Genomföra barnhälsomöten på varje enhet en gång i månaden	Löpande	Rektor	
	Attrahera			

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Nyexaminerade förskollärare	Fortsätta upparbetat upplägg med introduktionsåret med mentorer	Löpande	Förskolestrateg	
Nyexaminerade barnskötare	Utveckla samarbetet med Pedagogikcollege	Löpande	Förskolestrateg	
Studenter	Fortsätta arbetet med välorganiserad VFU-organisation	Löpande	Förskolestrateg	
Hålla kvar befintlig personal	Erbjuda kompetensutveckling och karriärvägar inom en tydlig organisationsstruktur	Löpande	Förskolestrateg	
	Rekrytera			
Medarbetare med god pedagogisk kompetens och kompetens i svenska språket	Arbeta fram och använda rekryteringsannonser där kompetensen är kravställd på ett korrekt sätt	Löpande	Avdelningschef, HR samt rektor	
Medarbetare med god pedagogisk kompetens och kompetens i svenska språket	Tillämpa tre månaders provanställning vid behov	Löpande	Avdelningschef, HR samt rektor	
Barn har pedagoger som möter dem i vardagen på god svenska	Att ta fram underlag för arbetsprov Anställa personal som gjort arbetsprov med godkända resultat	Arbetsprov 22-02-01 Anställning: löpande	Utredare Rektor	Följs upp i VB 2022

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Introducera			
Säkerställa att nyexaminerade förskollärare känner sig trygga i sin yrkesroll	Introduktionsår med mentorskap	Löpande	Biträdande rektor mot personal och organisation samt mentor	Mentorer lägger ca 40 timmar per år och nyexaminerad förskollärare
Introduktion för nyanställda	Rektor följer stadens introduktionsprogram för nyanställda	Löpande	Rektor	
	Avsluta			
Avslutningssamtal	Varje medarbetare som avslutar sin tjänst erbjuds avslutningssamtal med närmaste chef	Löpande	Avdelningschef/Rektor/Biträdande rektor mot personal och organisation	
Avdelning Individ och Familj	Utveckla			
<p>Invånare försörjer sig själva och vägen till arbete är kort.</p> <p>Invånare i behov av stöd får insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.</p>	<p>Sammanhållen socialtjänst</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avdelningsdag i syfte att öka kunskap om andra enheters arbete. - Undersöka möjligheten att auskultera på andra enheter inom avdelningen. 	2022-12-31	Avdelningschef	VB 2022

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> - Gemensamma studiebesök för att inspireras av klientcenterade arbetssätt. 			
<p>Invånare försörjer sig själva och vägen till arbete är kort.</p> <p>Invånare i behov av stöd får insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.</p>	<p>Kriminalitet</p> <p>Utbildningsinsats kring risk- och skyddsfaktorer för våld och kriminalitet.</p> <p>Erfarenhetsutbyte mellan verksamheter som arbetar med målgruppen.</p>	2022-12-31	Utvecklingsledare	VB 2022
Barn, unga och vuxna lever utan våld och förtryck.	<p>Våld/Heder</p> <p>Samtliga medarbetare erbjuds Länsstyrelsens web-kurs Heder.</p>	2022-12-31	Enhetschefer	VB 2022
	Behålla			
Stadsdelsförvaltningen är ett föredöme som arbetsgivare där chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för verksamhetens uppdrag.	<p>Handlingsplanen för socialsekreterare</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortsatt arbete i den interna arbetsgruppen. - Delta i stadens övergripande workshops. 	2022-12-31	Enhetschef som ansvarar för arbetsgruppen	VB 2022

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Invånare försörjer sig själva och vägen till arbete är kort.</p> <p>Invånare i behov av stöd får insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.</p> <p>Barn, unga och vuxna lever utan våld och förtryck.</p>	<p>Barnrätt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementera enheternas handlingsplaner - Enheterna utbyter erfarenhet och inspiration i det lokala barnrättsnätverket. - Deltagande i det stadsövergripande nätverket för barnrättssamordnare 	<p>2022-12-31</p>	<p>Barnrättssamordnare och barnrättsambassadörer</p>	<p>VB 2022</p>
	<p>Attrahera</p>			
<p>Invånare försörjer sig själva och vägen till arbete är kort.</p> <p>Invånare i behov av stöd får insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.</p> <p>Barn, unga och vuxna lever utan våld och förtryck.</p>	<p>Extern/Intern kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> - En kommunikationsstrategi för avdelningen tas fram. - Synliggöra socialtjänstens verksamheter genom informationsinsatser, deltagande i mediala sammanhang m.m. 	<p>2022-12-31</p>	<p>Biträdande avdelningschef</p>	<p>VB 2022</p>
	<p>Rekrytera</p>			

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
<p>Stadsdelsförvaltningen är ett föredöme som arbetsgivare där chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för verksamhetens uppdrag.</p>	<p>Rekrytering</p> <ul style="list-style-type: none"> - I samarbete med HR-avdelningen utveckla träffsäkerheten i rekryteringsarbetet genom exempelvis arbetsprover, tester m.m. 	2022-12-31	Avdelningschef och enhetschefer	VB 2022
	<p>Introducera</p>			
<p>Invånare försörjer sig själva och vägen till arbete är kort.</p> <p>Invånare i behov av stöd får insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.</p> <p>Barn, unga och vuxna lever utan våld och förtryck.</p>	<p>Gemensam introduktion</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utveckla en avdelningsgemensam introduktion för nya medarbetare. 	2022-12-31	Ledningsgruppen eller de ledningsgruppen utser	VB 2022
	<p>Avsluta</p>			

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Stadsdelsförvaltningen är ett föredöme som arbetsgivare där chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för verksamhetens uppdrag.</p>	<p>Avslutningssamtal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erfarenhetsutbyte kring avslutningssamtal och analys av resultaten planeras som tema på Ledningsgruppen för IOF. 	<p>2022-12-31</p>	<p>Avdelningschef</p>	
<p>Avdelning Stadsutveckling, medborgarservice och fritid</p>	<p>Utveckla</p>			
<p>Flertalet projekt i avdelningen – Exempelvis Sommar på torget”, HBTQ mötesplats, Pridevecka, andra satsningar. (1.2+2.4)</p> <p>Avdelningen är i behov av personal som har projektledarkompetens.</p>	<p>Projektledarutbildning för utvalda medarbetare.</p>	<p>1:a oktober 2022</p>	<p>Avd. chef</p>	<p>Staden har projektmodell som bör användas, inväntar detta under våren 2022.</p> <p>SLK har påbörjat arbetet med att revidera modell samt utbildning. Vi bedömer att detta bör vara klart under våren.</p>
<p>EC och stab behöver kunna arbeta utifrån projektstyrmodell. (1.2+2.4)</p>	<p>Projektstyrutbildning för EC+Stab</p>	<p>1:a oktober 2022</p>	<p>ALG</p>	<p>Staden har projektmodell som bör användas, inväntar detta under våren 2022. SLK har påbörjat arbetet med att revidera modell</p>

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
				samt utbildning. Bedöms vara klart till våren.
Starkare samarbete med näringslivet utifrån stadens näringslivspolicy (2.1)	Näringslivsutbildning/Distansutbildning i Näringslivspolicy (SBR)	1:a oktober 2022	Annika	En ny näringslivspolicy har tagits fram av staden. Denna behöver få fäste i organisationen.
Säkerställa invånares möjligheter att ta del av fritidsverksamhet. (2.4)	HBTQ certifiera ungdomsgårdar och Framtidens hus	Hösten 2022	Sussie/Zaid	SLK hade tagit fram ett ramavtal för HBTQ certifieringar under 2021. Avtalet löpte ut under oktober 2021. Nytt ramavtal är under framtagande utifrån dialog. SUMF väntas kunna boka och genomföra utbildningen under 2022.
Säkerställa trygga mötesplatser för unga (2.4)+(3.2.2)	Förstärkt utbildning och hantering av hot och våld och extrema händelser inom öppna fritidsverksamheten (IK plan)	1:a juni 2022	Zaid/Sussie/Peter	Avdelning önskar stöd från HR i formulering av kravspecifikation/upphandlingsunderlag. Peter koordinerar arbetet runt upphandling.

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Ökad kompetens inom kommunikation avseende fritid för att nå målet (Indikatorer 2.4:Tillgång till fritid/idrott/föreningsliv)	Utveckla och stärk kommunikationsarbetet inom fritid i mån av behov – Avgörande för att uppnå mål inom 2.4	Löpande översyn	Annika + Zaid +Sussie	Samarbeta med kommunikatörer runt kompetensförstärkning. Annika Ström för dialog med EC för fritid.
Kvalitetssäkra fritidsverksamheterna (2.4)	KEKS utbildning för samtliga inom fritid	1:a juni 2022	Zaid/Sussie	Majoriteten av UG personal har genomgått utbildning. Personal inom FH väntas genomgå utbildning.
Stärka preventionsarbetet (1.4)	Genomföra preventionsprofil med hjälp av preventionssamordnare	1:a november	Zaid/Sussie	Zaid och Sussie för löpande dialog med preventionssamordnare om anordning av utbildning.
Behålla (God arbetsmiljö)				

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
SUMF ska vara ett föredöme som arbetsgivare där chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för verksamhetens uppdrag (3.2.2)	Säkerställa goda utvecklingssamtal och lönesamtal enligt rutiner	Enligt kvalitetshjul	EC	Vad finns för mål för avdelningen. Utgå från detta.
Skapa synergier i verksamheterna. Avser samtliga nämndmål.	Säkerställa god kunskap om varandras uppdrag exempelvis genom avdelningsdag	Enligt årshjul	ALG	
EC stärks i sin chefsroll. EC ska ha goda kunskaper i att leda aktivt och framgångsrikt i förändring.	Vidareutbildning av EC/Coaching	Under 2022	AC/ALG	Vilka alternativ finns? HR presenterar möjligheter under januari besök i SUMF ALG. Peter/Maria säkerställer att behov tydliggörs.
Underhåller arbetsmiljö, skapa transparens och ökar samverkan	Avdelningsdagar/Planeringsdagar. Säkerställa god kunskap om varandras uppdrag.	Genomförs enligt SUMF årshjul	ALG	Säkerställ att avdelningsdag-info går ut i årshjul samt till enheter minst 3 månader. Planeringsdagar för ALG minst en/termin. Säkerställ via årshjul.

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Attrahera (Locka nya)			
Möjliggöra intresse och information om SUMF till framtida medarbetare. Både från offentlig sektor och näringsliv.	Hitta nya kollegor genom att erbjuda praktik, samarbete med högskola, platser till feriearbetande ungdomar, projektkontakter,	Löpande	ALG	Skapa medvetenhet i ALG om sammanhanget.
Möjliggöra intresse och information om SUMF till framtida medarbetare. Både från offentlig sektor och näringsliv.	Kommunicera intressanta samverkansarbeten externt/via media. Delta på mässor.	Löpande	ALG/Annika S och kommunikatörer	Skapa medvetenhet i ALG om sammanhanget. Peter/Maria säkerställer att punkt hanteras
Möjliggöra intresse och information om SUMF avdelning till potentiella rekryteringar.	Lyfta enskilda individer som kan verka som ambassadörer för avdelningen och intressera kompetent personal	Punkt till ALG under våren	ALG	Peter/Maria säkerställer att punkt hanteras

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Möjliggöra intresse och information om SUMF till framtida medarbetare. Både från offentlig sektor och näringsliv.	Ingå innovationsnätverk/Starta innovationsprojekt	Löpande	ALG	Strategiska nätverk som vi redan nu ser att vi bör ingå i? Peter/Maria säkerställer att punkt hanteras
Möjliggöra intresse och information om SUMF till högskolestudenter	C D uppsatser med socialhögskolan och eller SU/KTH	Uppstartat	ALG+Lii Drobus	Samarbete med socialhögskolan uppstartat under 2021. Peter/Maria säkerställer att punkt hanteras
	Rekrytera			
3.2.2	Arbeta enligt rekryteringsprocess – Kompetensbaserad rekrytering.	Löpande	ALG	
3.2.2	Bredda rekryteringsvägar arbeta aktivt med t.ex. LinkedIn	Löpande	EC	

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Introducera				
3.2.2	Introduktionsutbildningsdag (halvdag med EC)	september 2022	ALG+Sara F	Annika S för dialog med Sara F. En utbildning per år.
3.2.2	Introduktionsplanering av ny EC+AC	Löpande/Vid behov	ALG - Tillsammans	Ny avdelningschef behöver få bra inblick i verksamheterna, program tas fram gemensamt. Peter/Maria ansvarar.
Avsluta				
3.2.2	Genomföra avslutssamtal enligt rutin	Löpande/Vid behov	EC	

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Avdelning Äldreomsorg, funktionsnedsättning och socialpsykiatri	Utveckla			
<p>Ett aktivt och främjande arbete med kompetensutveckling dels gemensam för ett flertal medarbetare inom avdelningen samt mer specifik för en eller flera enheter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarna deltar i olika kompetensutvecklande utbildningar som erbjuds av staden • Samtliga medarbetare har en individuell utvecklingsplan vilken följs upp i samband med medarbetarsamtal • Kompetensutveckling genom kunskaps- och erfarenhetsutbyte med motsvarande verksamheter inom staden samt privata utförare. Även studiebesök • Kompetensutveckling utifrån specificerade budgetuppdrag 	2022-12-31	Enhetschef och	Följs upp i VB 2022.

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<p>säkerställs för respektive yrkeskategori.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respektive enhets identifierade utbildningsbehov där utbildning inte erbjuds på annat sätt, upphandlas och samordnas med andra enheter om så möjligt. 			
	Behålla			
Arbeta aktivt med att ha en god och hälsofrämjande arbetsmiljö på samtliga enheter.	<p>Enheten behåller sina medarbetare bl.a. genom</p> <ul style="list-style-type: none"> • hälsofrämjande aktiviteter • individanpassad introduktion • handledning vid behov eller kontinuerligt, internt eller externt 	2022-12-31	Enhetschef, HR	Följs upp i VB 2022

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> • medarbetarsamtal årligen samt efter önskemål och identifierat behov • genomgång av ergonom och skyddsombud årligen • hygienombud inom avdelningen som arbetar för att kontinuerligt säkra, följa och stötta avseende kunskap och efterlevnad om basala hygienrutiner för att bidra till en smittsäker arbetsmiljö 			
	Attrahera			
Nyutexaminerade medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Erbjudna praktikplatser till studerande socionomer, undersköterskor, SSK, arbetsterapeuter, sjukgymnaster och andra förekommande yrkeskategorier 	Löpande	Enhetschef och medarbetare	

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> Säkerställa yrkestitulatur för medarbetare som motsvarar nuvarande utbildningar vilka fastställs av utbildningsdepartementet 			
	Rekrytera			
Medarbetare med olika professioner t.ex. socionomer, undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter	Skapa en tydlig kravprofil och förtydliga utbildningskrav och ev. krav på erfarenhet i samtliga annonser	Löpande	Enhetschef ev. stöd av HR	
	Introducera			
Säkerställa att ny personal som kommer till avdelningens enheter känner sig trygga i sin yrkesroll.	Inom varje enhet säkerställs en individanpassad introduktion med utsedd mentor och en tydlig planering och rutin för hur introduktionen ska gå till.	2022-12-31	Enhetschef	Följs upp i VB 2022

Verksamhetsplan VP – mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Avsluta			
Uppmärksamma medarbetaren med ett avslutssamtal.	Varje medarbetare som avslutar sin tjänst erbjuds ett avslutssamtal.	Löpande	Enhetschef	

För dig som vill ändra i matrisen:

1. Gå till menyraden och tryck på Granska -> Begränsa redigering -> Stoppa skydd .
2. Öka eller minska antal rader
3. Tryck på knappen ”Ja, starta tvingande skydd och tryck Enter (inga lösenord krävs)
4. Spara dokumentet.