

Kompetensförsörjningsplan 2023-2025 för Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning

Kommunfullmäktige har i budget 2023 gett samtliga nämnder i uppdrag att upprätta en kompetensförsörjningsplan på 3 till 5 års sikt. Planen är ett strategiskt dokument och ska beskriva det kritiska kompetensbehovet, planerade åtgärder och prioriteringar.

Kompetensförsörjningen ska säkerställa att förvaltningen, över tid, har medarbetare med rätt kompetens, som är engagerade, vill utvecklas och bidra till att verksamheten förbättras och uppnår uppsatta mål.

Övergripande förutsättningar

Budget 2023 ligger som grund för Rinkeby-Kistas kompetensförsörjningsplan 2023-2025. I budgeten framgår att Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning ska läggas samman med Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning vid halvårsskiftet 2023 för att tillsammans bilda Järva stadsdelsförvaltning. Även en förskoleförvaltning bildas under 2023. Detta kommer att påverka framtida utmaningar kopplade till kompetensförsörjningen på ett sätt som i dagsläget är svårt att förutspå. En sammanläggning kan också medföra en ökad personalomsättning då det kan innebära förändringar avseende gruppansättningar, resvägar och chefer. Dock ser vi fördelar med större organisationer i form av möjligheter till utveckling, kompetensutbyte, större flexibilitet och mindre sårbarhet.

Den ökade konkurrensen om arbetskraften, en ansträngd ekonomisk situation och en åldrande befolkning som ökar behoven av välfärdstjänster gör att kompetensförsörjningen är en utmaning de kommande åren. Ökad komplexitet i många arbetsuppgifter, ändrade uppdrag och ökad digitalisering förändrar kompetenskraven.

Den ökade konkurrensen på arbetsmarknaden tillsammans med ett ökat behov av flexibla arbetssätt blir ytterligare en utmaning för förvaltningen vid nyrekrytering och för att behålla personal. Förvaltningen behöver se över möjligheten att anpassa arbetstider, möjlighet till hemarbete och fortsatt digitalt arbetssätt.

Förvaltningen har tidigare haft en relativt hög personalomsättning som de senaste åren har stabiliserats. 2018 låg personalomsättningen på 11,4 % och motsvarande siffra har sedan år 2019 varit mellan 3,2 % till 5,9 %. Trots minskningen har personalomsättningen inom vissa yrkeskategorier ökat och utmaningar finns inom nyrekrytering.

Tabell 1, Personalomsättning Rinkeby-Kista sdf november 2022



Personalomsättning

Förvaltning: 701 RINKEBY-KISTA SDF

Verksamhetsnivå1

Avser år: 2022
(senaste laddade period 202211)

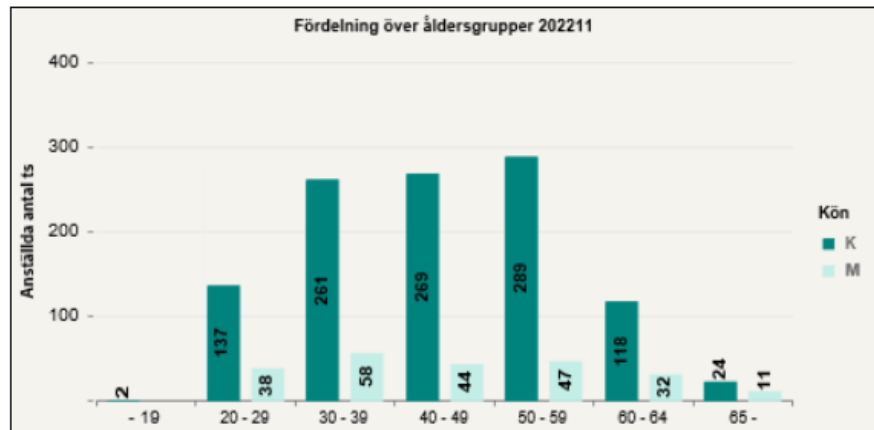
Personalomsättning per verksamhetsnivå beräknas enligt:
Det lägsta talet av avgångar eller rekryteringar av tillsvidareanställningar under året ställs mot det genomsnittliga antalet tillsvidareanställningar per verksamhetsnivå under året.

Verksamhetsnivå 1	Snitt antal anställningar	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Personalomsättning
0 Politisk verksamhet och gemensam administration	43,91	5	7	11,39%
1 Individ- och familjeomsorg	347,18	42	30	8,64%
2 Infrastruktur, stadsmiljö, skydd	5,91	0	0	0,00%
3 Förskoleverksamhet och fritidshem	457,09	51	12	2,63%
5 Äldreomsorg	183,91	13	5	2,72%
6 Stöd o service till personer m funktionsnedsättn.	124,18	14	4	3,22%
7 Fritid och kultur/allmän fritidsverksamhet	79,27	14	15	17,66%
	1 241,45	139	73	5,88%

Källa: beslutsstöd november 2022

Pensionsåldern har förändrats de senaste åren och fr.o.m. 2023 har man rätt att arbeta fram till 69 års ålder. Av förvaltningens yrkeskategorier är det några som har en högre andel medarbetare som är 60 år eller äldre. Bland dessa återfinns förskollärare där andelen är 18,8%. Motsvarande siffra för undersköterskor är 21,4 %. Den totala andelen tillsvidareanställda födda 1962 eller tidigare är 14,0 % inom förvaltningen.

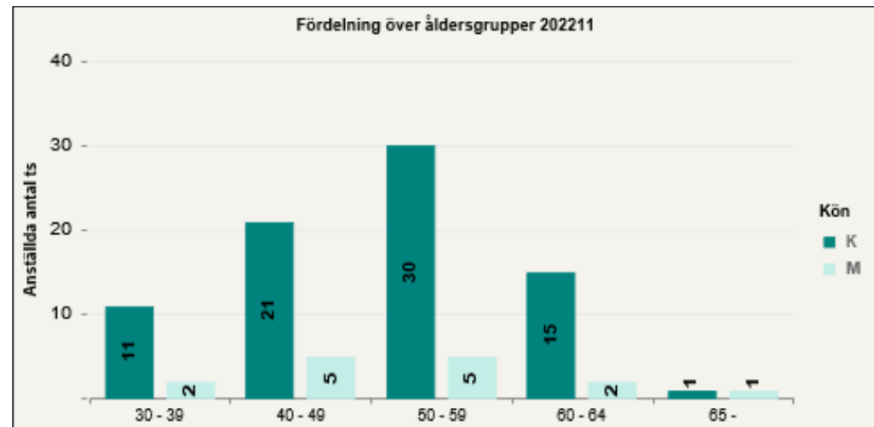
Tabell 2: Åldersstruktur medarbetare Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning



Källa: beslutsstöd november 2022

Förvaltningens chefer representerar samtliga åldersspann och 20,4 % återfinns i spannet 60 år eller äldre, vilket innebär att det kommer att ske en viss rörlighet under kommande år. Därför är det av vikt att fokus läggs på att behålla befintliga chefer och nyanställa efter kompetensbehov.

Tabell 3: Åldersstruktur chefer Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning



Källa: beslutsstöd november 2022

Förvaltningens kompetensbehov

Generella utmaningar som identifieras

Inom Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltningens olika verksamhetsområden arbetar totalt ca 1334 tillsvidareanställda medarbetare. Varav 83 % är kvinnor och 17 % är män. Av stadsdelens tillsvidareanställda utgör barnskötare och förskolelärare 29 % av samtliga medarbetare. Följt av vårdare/vårdbiträden/undersköterskor som utgör 17 % och socialsekreterare 11 %.

En generell utmaning som har identifierats är att behålla medarbetare i alla led men även attrahera rätt målgrupper. Övergripande ligger fokus på att vid rekrytering kunna attrahera personal till bristyrken som bland annat stödassistent, stödpedagog, socionomer och lokalstrateger men även att kompetensutveckla befintlig personal inom dessa kategorier.

För att säkerställa kompetensen och behålla chefer i samtliga led, behöver förvaltningen bli tydlig i det strategiska arbetet med chefsförsörjningen. Kontinuerlig kompetensutveckling och goda organisatoriska förutsättningar bidrar till ett tillgängligt och nära ledarskap. Det skapar större möjlighet för förvaltningen att förbli en attraktiv arbetsgivare, både för befintliga och kommande chefer. För att stärka cheferna i ledarskapet kommer arbetet med stadens chefsprofil att fortgå, förvaltningen fortsätter också det pågående arbetet med aktivt medarbetarskap.

Kompetensförsörjningen handlar både om att rekrytera rätt personer och att utveckla befintlig kompetens hos både chefer och medarbetare. Att säkerställa rätt kompetens på både kort och lång sikt är viktigt. Under 2022 har antalet ansökningar till vissa yrkeskategorier minskat. En mer detaljerad bild av kompetensbehoven finns i kompetensförsörjningsplanen med aktiviteter utifrån UBARA (Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta), som finns som bilaga i verksamhetsplanen 2023.

Utveckla

Förvaltningen ska skapa en attraktiv och hållbar plats för invånare och företag. Avdelningarna behöver i och med det arbeta för att utveckla och förnya kompetensen inom olika områden.

Förvaltningen behöver under de kommande åren arbeta strategiskt med att utveckla chefers och medarbetares kompetens för att kunna tillvarata de möjligheter som digitaliseringen medför. Under pandemin har förvaltningen fått ställa om och snabbare anpassa verksamheterna till ett digitalt arbetssätt, något som delvis förändrat verksamheternas upplägg, tillgänglighet och service till invånarna.

Genom att definiera och tydliggöra utvecklingsmöjligheter och karriärvägar förbättras förutsättningarna till att både locka och behålla medarbetare inom bristyrken. En viktig del i det arbetet är att utöka samverkan mellan enheterna och skapa förutsättningar för kollegialt lärande samt nytänkande när det gäller nya arbetssätt.

Behålla

Medarbetarnas engagemang, hälsa och utveckling betyder mycket för verksamheten och för att nå uppsatta mål. Engagerade medarbetare bidrar till en bättre arbetsplats och utvecklar kvaliteten i verksamheten.

Ett närvarande och tydligt ledarskap bidrar till engagemang, utveckling och arbetsglädje hos medarbetarna. Förvaltningen utvecklar chefsrollen med hjälp av chefsprofilen som stöd. Med ett transformerande ledarskap uppmuntras medarbetare att utveckla och omsätta idéer till verksamhetsförbättringar.

En viktig förutsättning för att behålla medarbetare är att kunna erbjuda goda arbetsförhållanden och en bra arbetsmiljö. Det innebär bland annat att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Att utgå från den enskilde medarbetarens förmåga och behov är en viktig del i arbetet.

Stockholms stad har ett ökat fokus på välfärdsfusk och otillåten påverkan. Webbutbildning i otillåten påverkan kommer att lanseras under början av 2023. Den kommer att erbjudas samtliga medarbetare inom förvaltningen.

Attrahera, rekrytera och introducera

En viktig del i kompetensförsörjningen handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, vad gäller befintliga medarbetare och vid nyrekrytering.

Medarbetare som känner stolthet över sin arbetsplats är en viktig del i att skapa ett gott arbetsgivarvarumärke. Att uppmärksamma goda resultat och lyfta fram positiva exempel ur verksamheten är ett arbete förvaltningen behöver utveckla. Genom att arbeta aktivt med värdegrunden samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön blir medarbetarna goda ambassadörer för förvaltningen.

Kompetensbaserad rekrytering är en förutsättning för att förse förvaltningens verksamheter med rätt kompetens. En kvalitetssäkrad rekryteringsprocess stärker arbetet med mångfald eftersom risken för diskriminering minskar när fokus på kompetens tydliggörs. Förvaltningens chefer erbjuds utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

En väl genomförd och genomtänkt introduktion underlättar för nyanställda att komma in i rollen och snabbare kunna bidra till verksamheten. Introduktion och mentorskap anpassas utifrån den enskilde medarbetarens behov, till exempel om man är

nyutexaminerad eller ny i Stockholm stad. Fortsatt genomför förvaltningen regelbundna och fler avstämningssamtal för både chefer och medarbetare efter behov.

Utöver ovanstående fokusområden arbetar förvaltningen med följande strategier:

- Marknadsföra stadsdelen som arbetsgivare och därigenom stärka arbetsgivarvarumärket.
- Uppdatera kravprofil inför varje ny rekrytering så att den är anpassad efter verksamhetens kompetensbehov.
- Utveckla förvaltningens annonstexter i upplägg och formuleringar för att attrahera nya kandidater.
- Öka antal chefer som genomgår intern utbildning i Kompetensbaserad rekrytering.
- Stärka avdelningarnas introduktion för nya medarbetare.
- Fortsatt mottagande av studenter inom olika verksamheter.

Avsluta

När en anställning upphör ser verksamheten över kompetensbehovet och eventuella nyckelkompetenser som behöver säkras inom arbetsgruppen inför tillsättning av nya medarbetare.

För att arbeta systematiskt med att utveckla förvaltningen som arbetsgivare behöver vi veta vad de som slutar tycker om oss som arbetsgivare. Avgångssamtal utförs med alla medarbetare som avslutar sin anställning. Målsättningen är att alla medarbetare som slutar ska vara ambassadörer och tala väl om Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning. Nöjda medarbetare blir goda ambassadörer.

Specifika utmaningar för avdelningarna

Stadsutveckling, Medborgarservice och Fritid

Strategier tas fram för att möta ökade krav på kompetens inom bland annat parklek och fritid. Då medarbetarna ofta är invånarnas första kontakt med stadsdelsförvaltningen är det av vikt att medarbetarna har stockholmarnas fokus.

Inom avdelningen finns utmaningar gällande personalomsättningen. Fokus ligger på att nyrekrytera och behålla befintliga medarbetare, samtidigt som en utmaning är att hitta den bredd på kompetens som avdelningen har behov av.

Stadsövergripande projektledarutbildning erbjuds berörda medarbetare inom avdelningen. Detta för att stärka det gemensamma arbetssättet och skapa samsyn kring begrepp och definitioner.

Individ och Familj

Avdelningen har sedan en tid tillbaka utmaningar med en ökad personalomsättning av Socialsekreterare. Rekrytering av nya medarbetare försvåras då antalet ansökningar per annons blivit färre. Kandidater med lång erfarenhet av yrket finns inte tillgå i lika stor utsträckning som tidigare.

Avdelningen Individ och familj fortsätter, tillsammans med Biståndshandläggare inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri, arbetet med ”handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för Socialsekreterare och Biståndshandläggare”. För att attrahera rätt kandidater synliggörs Individ och familjs verksamheter genom informationsinsatser och deltagande i mediala sammanhang. Genom att aktivt kommunicera lediga tjänster internt kan avdelningen både behålla och rekrytera medarbetare med nyckelkompetenser.

Äldreomsorg, Funktionsnedsättning och Socialpsykiatri

Från och med 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad titel och ett bevis från Socialstyrelsen krävs för att få anställas med titeln undersköterska inom vård och omsorg. En medarbetare som redan är anställd som undersköterska 1 juli 2023 och inte når upp till kraven från socialstyrelsen kommer att få behålla titeln fram till 2033. Denna förändring innebär att avdelningen kommer att satsa på kompetenshöjande insatser för medarbetare de kommande åren så att fler medarbetare uppfyller kraven.

Undersköterska är en bred utbildning varpå varje enhet behöver säkerställa rätt kompetens för sina undersköterskor utifrån verksamhetens behov.

Inom äldreomsorgen finns behov av viss kompetensutveckling som lyfts i budget 2023. Bland annat satsar förvaltningen på kompetensutveckling inom svenska språket, demens och geriatrik och detta arbete fortgår.

Förvaltningens LSS verksamheter fortsätter arbetet med att införa ny yrkestitulatur. För att få yrkestiteln Stödassistent eller Stödpedagog krävs en utbildning med inriktning mot funktionsnedsättning. Därför

genomförs en stor kompetenskartläggning i syfte att ta fram individuella kompetensutvecklingsplaner för medarbetarna.

Medarbetare inom förvaltningens LSS verksamheter fortsätter arbetet med det pedagogiska ramverket för att få fördjupad kunskap om funktionsvariationer och ett pedagogiskt arbetssätt.

Detta i syfte att erhålla verktyg för en utvecklande, trygg och kompetensbaserad verksamhet.

Förskolan

Antal barn i ålder 1–5 år har tvärt emot tidigare prognoser minskat sedan 2021 och antalet barn i stadsdelsområdet har minskat med cirka 225 barn. Inflyttningen av barnfamiljer avstannade under pandemin och fortsätter att vara låg. Antalet barn förväntas minska fram till år 2024. Omfördelning av personal och hopslagning av avdelningar har varit nödvändiga, förvaltningen kommer att behöva fortsätta göra åtgärder under 2023. Förskollärare har minskat i antal samtidigt som barnskötare har ökat.

I nuläget är det svårt att ta fram en plan för kompetensbehov av rektorer och biträdande rektorer då vi står inför en sammanläggning med Spånga-Tensta stadsdelsområde.

Ett arbete med att höja kvalitén i utbildning och undervisning pågår genom bedömningar av lärmiljöer och kollegiala bedömningar som inleddes under 2021. I verksamheter som idag har brister i kvalitet bedömer förvaltningen att det finns förskollärare som behöver utveckla sitt ledarskap för att nå upp till de ökade kraven i undervisning och systematiskt kvalitetsarbetet.

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023

Stadsutveckling, Medborgarservice och Fritid

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2023 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 – SUMF	Utveckla (Kurs/Interaktion/WS)			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Informationssäkerhetskurser (Hela SUMF)	Obligatoriska e-utbildningar inom informationssäkerhet för alla medarbetare (två stycken) E-utbildningar i informationssäkerhet för enhetschefer.	Våren 2023	Avstämning med Mats C eller Julia	Informationssäkerhet - Stockholms stads intranät

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Projekt startas i avdelningen kopplat till fritid, arbetsmarknad och kultur. Avdelningen är i behov av personal som har projektledarkompetens.	Projektledarutbildning - Stadsövergripande projektledarutbildning för utvalda medarbetare som får projektansvar under 2023.	Löpande vid behov	Avd.chef	Staden har nyligen antagit uppdaterad projektmodell och uppdaterad projektledarutbildning (2022). Viktigt att nya projektledare får gå utbildningen.

<p>Verksamhetsplan VP - mål</p>	<p>Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA</p>	<p>Måldatum</p>	<p>Ansvarig <i>(Funktion)</i></p>	<p>Uppföljning / Kommentar</p>
<p>Projekt startas i avdelningen kopplat till flera målområden. EC och stab behöver kunna arbeta utifrån stadens projektstyrmodell (Lilla Ratten) och använda gemensamma begrepp och definitioner. Detta för att underlätta genomförande och effektivitet</p>	<p>Projektstyrutbildning för EC+Stab under våren 2023, när det är lämpligt. Förslagsvis bjuda in SPT till denna utbildning.</p>	<p>1:a oktober 2023</p>	<p>ALG – för dialog med SPT</p>	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Starkare samarbete med näringslivet utifrån stadens näringslivspolicy (3.2)	Näringslivsutbildning	Löpande	Annika	En ny näringslivspolicy har tagits fram av staden 2022. Denna behöver få fäste i RK och SPT. Kurs: Staden och näringslivet (stockholm.se)
Säkerställa barns möjligheter att ta del av parklekarnas utbud (1.5) genom att personal får utbildning i utomhuspedagogik.	Ingå i utveckling av parkleksstrategi , samt kompetenssäkra personal i utomhuspedagogik	1:a oktober - 2023	Sussie	I dialog med SPT – Gemensam utbildning.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Kvalitetssäkra fritidsverksamheterna (1.5) med stöd av fritidsgårdsstrategin	Fortsätta arbetet i KEKS nätverket + samarbete med Kulturförvaltning – Se över kompetensutvecklingsbehov i dialog med Kulturförvaltning	1: oktober 2023		I dialog med SPT – Gemensam utbildning.
Stärka kompetensen i medborgardialog (3.7)	I enlighet med budget 2023 utveckla avdelningens kompetens beträffande medborgardialoger.	31 december 2023	ALG	
MI-utbildning	MI utbildning för personal på MBK samt Framtidens hus	Våren 2023	Zaid/Halima	Säkra samtalskompetens
Trygga mötesplatser	Utbildning i lågaffektivt bemötande	2023	Zaid/Sussie	Praktisk konflikthantering med Säckon

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Kishanteringsutbildning	För ALG/enheter	2023	ALG	Säkkon/Per G
	Behålla (God arbetsmiljö)			
SUMF ska vara ett föredöme som arbetsgivare där chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för verksamhetens uppdrag (3.4)	Säkerställa goda utvecklingssamtal och lönesamtal enligt rutiner	Enligt kvalitetsdjul	EC	
Skapa synergier i verksamheterna. Avser samtliga nämndmål (3.4)	Säkerställa god kunskap om varandras uppdrag exempelvis genom avdelningsdag	Enligt årshjul	ALG	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
EC stärks i sin chefsroll. EC ska ha goda kunskaper i att leda aktivt och framgångsrikt i förändring, speciellt år 2023 när sammanläggning äger rum.	Vidareutbildning av EC/Coaching	Under 2023	AC/ALG	Se över vilka utbildningar som finns att tillgå.
	Attrahera (Locka nya)			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Möjliggöra intresse och information om SUMF till framtida medarbetare. Både från offentlig sektor och näringsliv.	Hitta nya kollegor genom att erbjuda platser till feriearbetande ungdomar, Kommunicera intressanta samverkansarbeten externt/via media. Erbjud samarbete runt C/D uppsatser Utse ambassadörer i avdelningen som lockar utomstående Ingå i innovationsnätverk där nya kontakter ges	Löpande	ALG	Skapa medvetenhet i ALG om sammanhanget.
	Rekrytera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
3.4	Arbeta enligt rekryteringsprocess – Kompetensbaserad rekrytering.	Löpande	ALG	
	Introducera			
3.4	Introduktionsplanering för samarbetet med SPT samt introduktionsplanering för nya EC+Stabsmedlemmar	Sätt planering med SPT våren 2023	ALG/Stab	Ny
	Avsluta			
3.4	Genomföra avslutssamtal enligt rutin	Löpande/Säk erställ	EC	Följa upp

Kompetensförsörjningsplan för nämnden– VP 2023 Individ och Familj

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 <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Avdelning: Individ och familj	Utveckla			
Det förebyggande arbetet stärks och invånare får stöd och omsorg utifrån sina förutsättningar och behov.	Kriminalitet Tematräff under våren för avdelningen/på enheternas APT.	2023-06-30	LG	T2

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Det förebyggande arbetet stärks och invånare får stöd och omsorg utifrån sina förutsättningar och behov.	MI Internutbildning planeras under våren för medarbetare som saknar grundutbildning.	2023-06-30	LG	T2

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Det förebyggande arbetet stärks och invånare får stöd och omsorg utifrån sina förutsättningar och behov.	NPF/IF <ul style="list-style-type: none"> - Utbildning kring ansvarsfördelning mellan kommun/region - Utbildning kring lämpligt bemötande och arbetssätt för målgruppen 	2023-12-31	LG	VB
	Behålla			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov.	Handlingsplanen för socialsekreterare <ul style="list-style-type: none"> - Fortsatt arbete i den interna arbetsgruppen. - Delta i stadens övergripande workshops. 	2023-12-31	Enhetschef som ansvarar för arbetsgruppen	VB

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
<p>Invånare har tillgång till en jämställd samhällsservice och är delaktiga i den lokala samhällsutvecklingen.</p>	<p>Barnrätt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbetet med enheternas handlingsplaner fortsätter - Enheterna utbyter erfarenhet och inspiration i det lokala barnrättsnätverket. - Deltagande i det stadsövergripande nätverket för barnrättssamordnare 	<p>2023-12-31</p>	<p>Barnrätts- samordnare och barnrätts- ambassadörer</p>	<p>VB</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Attrahera			
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov	Extern/Intern kommunikation - Synliggöra socialtjänstens verksamheter genom informationsinsatser, deltagande i mediala sammanhang m.m.	2023-12-31	Avdelningsche f	Löpande
	Rekrytera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov	Rekrytering <ul style="list-style-type: none"> - Aktivt kommunicera lediga tjänster för att möjliggöra utveckling inom avdelning. - Inventera och testa nya sätt att annonsera 	2023-12-31	Avdelningschefer och enhetschefer	Löpande
	Introducera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov	Gemensam introduktion <ul style="list-style-type: none"> - Implementera en avdelningsgemensam introduktion för nya medarbetare som kompletterar enheternas egna introduktionsplaner. 	2023-12-31	Ledningsgruppen eller de ledningsgruppen utser	VB
	Avsluta			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov	Avslutningssamtal <ul style="list-style-type: none"> - I samarbete med HR ta fram ett underlag för avslutningssamtal anpassat för sammanläggningen. 	2023-12-31	Avdelningschef	VB

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023 Äldreomsorg, Funktionsnedsättning och Socialpsykiatri

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 Äldreomsorg, funktionsnedsättning och socialpsykiatri	Utveckla			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
<p>Ett verksamhetsnära kompetensutvecklingsarbete sker utifrån respektive enhets behov och uppdrag.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensutveckling genomförs till stor del i samband med det dagliga arbetet på enheten. • 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 	<p>2023-12-31</p>	<p>Enhetschef</p>	<p>Följs upp i VB 2023.</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<p>erfarenhetsutbyte med motsvarande verksamheter inom staden samt privata utförare. Även studiebesök</p> <ul style="list-style-type: none">• Kompetensutveckling utifrån specificerade budgetuppdrag säkerställs för respektive yrkeskategori.• Respektive enhets identifierade utbildningsbehov där utbildning inte erbjuds på annat sätt, upphandlas och			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	samordnas med andra enheter om så möjligt.			
	Behålla			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Arbeta aktivt med att ha en god, stimulerande och hälsofrämjande arbetsmiljö på samtliga enheter.</p>	<p>Enheten behåller sina medarbetare bl.a. genom</p> <ul style="list-style-type: none"> • hälsofrämjande aktiviteter • individanpassad introduktion • handledning samt reflektionstid vid behov eller kontinuerligt, internt eller externt • medarbetarsamtal årligen samt efter önskemål och identifierat behov • att ta tillvara medarbetarens intresse och utvecklingsmöjligheter 	<p>2023-12-31</p>	<p>Enhetschef, HR</p>	<p>Följs upp i VB 2023</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<p>genom att erbjuda fortbildning, möjlighet att fördjupa sig i olika ansvarsområden osv</p> <ul style="list-style-type: none">• genomgång av arbetsmiljö sker av ergonom vid behov samt av skyddsombud årligen• enheternas hygienombud arbetar för att kontinuerligt säkra, följa och stötta avseende kunskap och erfarenhet om basala hygienrutiner för att bidra till en smittsäker arbetsmiljö			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Attrahera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Nyutexaminerade medarbetare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erbjudna praktikplatser till studerande socionomer, undersköterskor, ssk, arbetsterapeuter, sjukgymnaster och andra förekommande yrkeskategorier • Säkerställa yrkestitulatur för medarbetare som motsvarar nuvarande utbildningar vilka fastställs av utbildningsdepartementet • Erbjuder sommarvikariat till studenter 	<p>Löpande</p>	<p>Enhetschef och medarbetare</p>	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	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			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
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.	2023-12-31	Enhetschef	Följs upp i VB 2023
	Avsluta			
Uppmärksamma medarbetaren med ett avslutssamtal.	Varje medarbetare som avslutar sin tjänst erbjuds ett avslutssamtal.	Löpande	Enhetschef	

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023

Förskola

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2023 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Avdelning förskola	Utveckla			
Alla barn har likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande i förskolan	I samverkan med Spånga-Tensta stadsdelsnämnd upprätta en handlingsplan för ökad inskrivningsgrad och närvaro i förskolan	2023-12-31		Följs upp i VB 2023
Alla barn har likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande i förskolan	Utveckla skolledarskapet i samverkan med Spånga-Tensta	2023-12-31		Följs upp i VB 2023
Alla barn har likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande i förskolan	Utveckla och fördjupa arbetet med pedagogisk dokumentation i förskola	2023-06-30		Följs upp i VB 2023

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Alla barn har likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande i förskolan	Implementera en budskapsplattform för kommunikation externt och internt	2023-06-30		Följs upp i VB 2023
Alla barn utvecklar sitt språk och har goda förutsättningar till fortsatt utbildning	Arbeta aktivt med barns språkutveckling utifrån förvaltningens språkpolicy	2023-12-31		Följs upp i VB 2023
Alla barn utvecklar sitt språk och har goda förutsättningar till fortsatt utbildning	Implementera arbetet med AI-robot (Orda)	2023-12-31		Följs upp i VB 2023

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Alla barn utvecklar sitt språk och har goda förutsättningar till fortsatt utbildning	Samverka med skolan för att utveckla övergången mellan förskola och förskoleklass	2023-12-31		Följs upp i VB 2023
	Behålla			
Arbeta utifrån avdelningens barnhälsopolicy	Genomföra barnhälsomöten på varje enhet en gång i månaden	Löpande	Rektor Barnhälsostrat eg	
	Attrahera			
Studenter	Fortsätta arbetet med välorganiserad VFU- organisation	Löpande	Förskolestrateg	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Nyexaminerade barnskötare	Fortsätta samarbetet med Pedagogikcollege	Löpande	Förskolestrateg	
Nyexaminerade förskolelärare	Alla nyanställda förskollärare deltar i ledarskapsutbildning	Löpande	Förskolestrateg	
Hålla kvar befintlig personal	Erbjuda kompetensutveckling och karriärvägar inom en tydlig organisationsstruktur	Löpande	Förskolestrateg	
Rekrytera				

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare med god pedagogisk kompetens och kompetens i svenska språket	Arbeta fram och använda rekryteringsannonser där kompetensen är kravställd på ett korrekt sätt	Löpande	Avdelningsche f, HR samt rektor	
Medarbetare med god pedagogisk kompetens och kompetens i svenska språket	Tillämpa tre månaders provanställning vid behov	Löpande	Avdelningsche f, HR samt rektor	
	Introducera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
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			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Avslutningssamtal	Varje medarbetare som avslutar sin tjänst erbjuds avslutningssamtal med närmaste chef	Löpande	Avdelningsche f/ Rektor/Biträda nde rektor mot personal och	

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023

Administrativa avdelningen

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2023 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	Utveckla			
Administrativa avdelningen	Kommunikationen och samarbetet inom enheterna och avdelningen som helhet	Dec 2023	Avdelningschef f Enhetschefer	Kontinuerligt i samband med Adminmöte och APT under 2023

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Behålla			
Administrativa avdelningen	Arbetet med att uppdatera riktlinjer och rutiner för respektive verksamhet	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Kontinuerligt i samband med Adminmöte och APT under 2023
	Attrahera			
Administrativa avdelningen	Tillse att avdelningen och enheterna är en attraktiv arbetsplats för alla medarbetare	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Kontinuerligt under 2023, bl.a. i samband med samtal med medarbetare och efter att resultat från medarbetarenkäten har kommit.
	Rekrytera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Administrativa avdelningen	Tillse att avdelningen alltid genomför genomarbetade rekryteringar och att vi tar hjälp av vår interna HR funktion vid rekryteringar	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Genomföra en utvärdering efter varje genomförd rekrytering.
Introducera				
Administrativa avdelningen	Tillse att alla nya medarbetare får en väl genomarbetad och individuellt anpassade introduktionsplan	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Kontinuerligt stämna av med nya medarbetare hur de upplever att introduktionsplanen fungerar och korrigera och komplettera löpande vid behov.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Avsluta			
Administrativa avdelningen	Genomföra avslutningssamtal med alla medarbetare som slutar i syfte att få feedback över vad som hen anser fungerat bra och vad som kan förbättras.	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Arbeta aktivt med de utvecklingsområden som framkommer vid avslutningssamtalet och korrigerat det som ev. behöver korrigeras.

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023

Stadsutveckling, Medborgarservice och Fritid

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2023 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 – SUMF	Utveckla (Kurser/Interaktion/WS)			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Informationssäkerhetskurser (Hela SUMF)	Obligatoriska e-utbildningar inom informationssäkerhet för alla medarbetare (två stycken) E-utbildningar i informationssäkerhet för enhetschefer.	Våren 2023	Avstämning med Mats C eller Julia	Informationssäkerhet - Stockholms stads intranät

<p>Verksamhetsplan VP - mål</p>	<p>Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA</p>	<p>Måldatum</p>	<p>Ansvarig <i>(Funktion)</i></p>	<p>Uppföljning / Kommentar</p>
<p>Projekt startas i avdelningen kopplat till fritid, arbetsmarknad och kultur. Avdelningen är i behov av personal som har projektledarkompetens.</p>	<p>Projektledarutbildning - Stadsövergripande projektledarutbildning för utvalda medarbetare som får projektansvar under 2023.</p>	<p>Löpande vid behov</p>	<p>Avd.chef</p>	<p>Staden har nyligen antagit uppdaterad projektmodell och uppdaterad projektledarutbildning (2022). Viktigt att nya projektledare får gå utbildningen.</p>

<p>Verksamhetsplan VP - mål</p>	<p>Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA</p>	<p>Måldatum</p>	<p>Ansvarig (Funktion)</p>	<p>Uppföljning / Kommentar</p>
<p>Projekt startas i avdelningen kopplat till flera målområden. EC och stab behöver kunna arbeta utifrån stadens projektstyrmodell (Lilla Ratten) och använda gemensamma begrepp och definitioner. Detta för att underlätta genomförande och effektivitet</p>	<p>Projektstyrutbildning för EC+Stab under våren 2023, när det är lämpligt. Förslagsvis bjuda in SPT till denna utbildning.</p>	<p>1:a oktober 2023</p>	<p>ALG – för dialog med SPT</p>	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Starkare samarbete med näringslivet utifrån stadens näringslivspolicy (3.2)	Näringslivsutbildning	Löpande	Annika	En ny näringslivspolicy har tagits fram av staden 2022. Denna behöver få fäste i RK och SPT. Kurs: Staden och näringslivet (stockholm.se)
Säkerställa barns möjligheter att ta del av parklekarnas utbud (1.5) genom att personal får utbildning i utomhuspedagogik.	Ingå i utveckling av parkleksstrategi , samt kompetenssäkra personal i utomhuspedagogik	1:a oktober - 2023	Sussie	I dialog med SPT – Gemensam utbildning.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Kvalitetssäkra fritidsverksamheterna (1.5) med stöd av fritidsgårdsstrategin	Fortsätta arbetet i KEKS nätverket + samarbete med Kulturförvaltning – Se över kompetensutvecklingsbehov i dialog med Kulturförvaltning	1: oktober 2023		I dialog med SPT – Gemensam utbildning.
Stärka kompetensen i medborgardialog (3.7)	I enlighet med budget 2023 utveckla avdelningens kompetens beträffande medborgardialoger.	31 december 2023	ALG	
MI-utbildning	MI utbildning för personal på MBK samt Framtidens hus	Våren 2023	Zaid/Halima	Säkra samtalskompetens
Trygga mötesplatser	Utbildning i lågaffektivt bemötande	2023	Zaid/Sussie	Praktisk konflikthantering med Säckon

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Kishanteringsutbildning	För ALG/enheter	2023	ALG	Säkkon/Per G
	Behålla (God arbetsmiljö)			
SUMF ska vara ett föredöme som arbetsgivare där chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för verksamhetens uppdrag (3.4)	Säkerställa goda utvecklingssamtal och lönesamtal enligt rutiner	Enligt kvalitetsdjul	EC	
Skapa synergier i verksamheterna. Avser samtliga nämndmål (3.4)	Säkerställa god kunskap om varandras uppdrag exempelvis genom avdelningsdag	Enligt årshjul	ALG	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
EC stärks i sin chefsroll. EC ska ha goda kunskaper i att leda aktivt och framgångsrikt i förändring, speciellt år 2023 när sammanläggning äger rum.	Vidareutbildning av EC/Coaching	Under 2023	AC/ALG	Se över vilka utbildningar som finns att tillgå.
	Attrahera (Locka nya)			

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.	Hitta nya kollegor genom att erbjuda platser till feriearbetande ungdomar, Kommunicera intressanta samverkansarbeten externt/via media. Erbjud samarbete runt C/D uppsatser Utse ambassadörer i avdelningen som lockar utomstående Ingå i innovationsnätverk där nya kontakter ges	Löpande	ALG	Skapa medvetenhet i ALG om sammanhanget.
	Rekrytera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
3.4	Arbeta enligt rekryteringsprocess – Kompetensbaserad rekrytering.	Löpande	ALG	
	Introducera			
3.4	Introduktionsplanering för samarbetet med SPT samt introduktionsplanering för nya EC+Stabsmedlemmar	Sätt planering med SPT våren 2023	ALG/Stab	Ny
	Avsluta			
3.4	Genomföra avslutssamtal enligt rutin	Löpande/Säk erställ	EC	Följa upp

Kompetensförsörjningsplan för nämnden– VP 2023 Individ och Familj

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 <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Avdelning: Individ och familj	Utveckla			
Det förebyggande arbetet stärks och invånare får stöd och omsorg utifrån sina förutsättningar och behov.	Kriminalitet Tematräff under våren för avdelningen/på enheternas APT.	2023-06-30	LG	T2

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Det förebyggande arbetet stärks och invånare får stöd och omsorg utifrån sina förutsättningar och behov.	MI Internutbildning planeras under våren för medarbetare som saknar grundutbildning.	2023-06-30	LG	T2

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Det förebyggande arbetet stärks och invånare får stöd och omsorg utifrån sina förutsättningar och behov.	NPF/IF <ul style="list-style-type: none"> - Utbildning kring ansvarsfördelning mellan kommun/region - Utbildning kring lämpligt bemötande och arbetssätt för målgruppen 	2023-12-31	LG	VB
	Behålla			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov.	Handlingsplanen för socialsekreterare <ul style="list-style-type: none">- Fortsatt arbete i den interna arbetsgruppen.- Delta i stadens övergripande workshops.	2023-12-31	Enhetschef som ansvarar för arbetsgruppen	VB

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
<p>Invånare har tillgång till en jämställd samhällsservice och är delaktiga i den lokala samhällsutvecklingen.</p>	<p>Barnrätt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbetet med enheternas handlingsplaner fortsätter - Enheterna utbyter erfarenhet och inspiration i det lokala barnrättsnätverket. - Deltagande i det stadsövergripande nätverket för barnrättssamordnare 	<p>2023-12-31</p>	<p>Barnrätts- samordnare och barnrätts- ambassadörer</p>	<p>VB</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Attrahera			
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov	Extern/Intern kommunikation - Synliggöra socialtjänstens verksamheter genom informationsinsatser, deltagande i mediala sammanhang m.m.	2023-12-31	Avdelningsche f	Löpande
	Rekrytera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov	Rekrytering <ul style="list-style-type: none"> - Aktivt kommunicera lediga tjänster för att möjliggöra utveckling inom avdelning. - Inventera och testa nya sätt att annonsera 	2023-12-31	Avdelningschefer och enhetschefer	Löpande
	Introducera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov	Gemensam introduktion <ul style="list-style-type: none"> - Implementera en avdelningsgemensam introduktion för nya medarbetare som kompletterar enheternas egna introduktionsplaner. 	2023-12-31	Ledningsgruppen eller de ledningsgruppen utser	VB
	Avsluta			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare och chefer ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete genom god arbetsmiljö, trygga anställningar och möjlighet att utvecklas utifrån verksamhetens behov	Avslutningssamtal <ul style="list-style-type: none"> - I samarbete med HR ta fram ett underlag för avslutningssamtal anpassat för sammanläggningen. 	2023-12-31	Avdelningschef	VB

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023 Äldreomsorg, Funktionsnedsättning och Socialpsykiatri

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 Äldreomsorg, funktionsnedsättning och socialpsykiatri	Utveckla			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
<p>Ett verksamhetsnära kompetensutvecklingsarbete sker utifrån respektive enhets behov och uppdrag.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensutveckling genomförs till stor del i samband med det dagliga arbetet på enheten. • 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 	<p>2023-12-31</p>	<p>Enhetschef</p>	<p>Följs upp i VB 2023.</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<p>erfarenhetsutbyte med motsvarande verksamheter inom staden samt privata utförare. Även studiebesök</p> <ul style="list-style-type: none">• Kompetensutveckling utifrån specificerade budgetuppdrag säkerställs för respektive yrkeskategori.• Respektive enhets identifierade utbildningsbehov där utbildning inte erbjuds på annat sätt, upphandlas och			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	samordnas med andra enheter om så möjligt.			
	Behålla			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Arbeta aktivt med att ha en god, stimulerande och hälsofrämjande arbetsmiljö på samtliga enheter.	Enheten behåller sina medarbetare bl.a. genom <ul style="list-style-type: none"> • hälsofrämjande aktiviteter • individanpassad introduktion • handledning samt reflektionstid vid behov eller kontinuerligt, internt eller externt • medarbetarsamtal årligen samt efter önskemål och identifierat behov • att ta tillvara medarbetarens intresse och utvecklingsmöjligheter 	2023-12-31	Enhetschef, HR	Följs upp i VB 2023

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	<p>genom att erbjuda fortbildning, möjlighet att fördjupa sig i olika ansvarsområden osv</p> <ul style="list-style-type: none">• genomgång av arbetsmiljö sker av ergonom vid behov samt av skyddsombud årligen• enheternas hygienombud arbetar för att kontinuerligt säkra, följa och stötta avseende kunskap och erfarenhet om basala hygienrutiner för att bidra till en smittsäker arbetsmiljö			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Attrahera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Nyutexaminerade medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Erbjuda praktikplatser till studerande socionomer, undersköterskor, ssk, arbetsterapeuter, sjukgymnaster och andra förekommande yrkeskategorier• Säkerställa yrkestitulatur för medarbetare som motsvarar nuvarande utbildningar vilka fastställs av utbildningsdepartementet• Erbjuder sommarvikariat till studenter	Löpande	Enhetschef och medarbetare	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	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			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
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.	2023-12-31	Enhetschef	Följs upp i VB 2023
	Avsluta			
Uppmärksamma medarbetaren med ett avslutssamtal.	Varje medarbetare som avslutar sin tjänst erbjuds ett avslutssamtal.	Löpande	Enhetschef	

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023

Förskola

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2023 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		
Alla barn har likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande i förskolan	I samverkan med Spånga-Tensta stadsdelsnämnd upprätta en handlingsplan för ökad inskrivningsgrad och närvaro i förskolan	2023-12-31		Följs upp i VB 2023
Alla barn har likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande i förskolan	Utveckla skolledarskapet i samverkan med Spånga-Tensta	2023-12-31		Följs upp i VB 2023
Alla barn har likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande i förskolan	Utveckla och fördjupa arbetet med pedagogisk dokumentation i förskola	2023-06-30		Följs upp i VB 2023

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Alla barn har likvärdiga möjligheter till utveckling och lärande i förskolan	Implementera en budskapsplattform för kommunikation externt och internt	2023-06-30		Följs upp i VB 2023
Alla barn utvecklar sitt språk och har goda förutsättningar till fortsatt utbildning	Arbeta aktivt med barns språkutveckling utifrån förvaltningens språkpolicy	2023-12-31		Följs upp i VB 2023
Alla barn utvecklar sitt språk och har goda förutsättningar till fortsatt utbildning	Implementera arbetet med AI-robot (Orda)	2023-12-31		Följs upp i VB 2023

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Alla barn utvecklar sitt språk och har goda förutsättningar till fortsatt utbildning	Samverka med skolan för att utveckla övergången mellan förskola och förskoleklass	2023-12-31		Följs upp i VB 2023
	Behålla			
Arbeta utifrån avdelningens barnhälsopolicy	Genomföra barnhälsomöten på varje enhet en gång i månaden	Löpande	Rektor Barnhälsostrat eg	
	Attrahera			
Studenter	Fortsätta arbetet med välorganiserad VFU- organisation	Löpande	Förskolestrateg	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Nyexaminerade barnskötare	Fortsätta samarbetet med Pedagogikcollege	Löpande	Förskolestrateg	
Nyexaminerade förskolelärare	Alla nyanställda förskollärare deltar i ledarskapsutbildning	Löpande	Förskolestrateg	
Hålla kvar befintlig personal	Erbjuda kompetensutveckling och karriärvägar inom en tydlig organisationsstruktur	Löpande	Förskolestrateg	
	Rekrytera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare med god pedagogisk kompetens och kompetens i svenska språket	Arbeta fram och använda rekryteringsannonser där kompetensen är kravställd på ett korrekt sätt	Löpande	Avdelningsche f, HR samt rektor	
Medarbetare med god pedagogisk kompetens och kompetens i svenska språket	Tillämpa tre månaders provanställning vid behov	Löpande	Avdelningsche f, HR samt rektor	
	Introducera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
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			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Avslutningssamtal	Varje medarbetare som avslutar sin tjänst erbjuds avslutningssamtal med närmaste chef	Löpande	Avdelningsche f/ Rektor/Biträda nde rektor mot personal och	

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023

Administrativa avdelningen

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2023 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	Utveckla			
Administrativa avdelningen	Kommunikationen och samarbetet inom enheterna och avdelningen som helhet	Dec 2023	Avdelningschefer Enhetschefer	Kontinuerligt i samband med Adminmöte och APT under 2023

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Behålla			
Administrativa avdelningen	Arbetet med att uppdatera riktlinjer och rutiner för respektive verksamhet	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Kontinuerligt i samband med Adminmöte och APT under 2023
	Attrahera			
Administrativa avdelningen	Tillse att avdelningen och enheterna är en attraktiv arbetsplats för alla medarbetare	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Kontinuerligt under 2023, bl.a. i samband med samtal med medarbetare och efter att resultat från medarbetarenkäten har kommit.
	Rekrytera			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Administrativa avdelningen	Tillse att avdelningen alltid genomför genomarbetade rekryteringar och att vi tar hjälp av vår interna HR funktion vid rekryteringar	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Genomföra en utvärdering efter varje genomförd rekrytering.
Introducera				
Administrativa avdelningen	Tillse att alla nya medarbetare får en väl genomarbetad och individuellt anpassade introduktionsplan	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Kontinuerligt stämna av med nya medarbetare hur de upplever att introduktionsplanen fungerar och korrigera och komplettera löpande vid behov.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Avsluta			
Administrativa avdelningen	Genomföra avslutningssamtal med alla medarbetare som slutar i syfte att få feedback över vad som hen anser fungerat bra och vad som kan förbättras.	Dec 2023	Avdelningsche f/ Enhetschefer	Arbeta aktivt med de utvecklingsområden som framkommer vid avslutningssamtalet och korrigerat det som ev. behöver korrigeras.

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2023

HR-avdelningen

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2023 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 HR	Utveckla			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Vidareutveckla kompetensen efter sammanläggningen med Spånga-Tensta.	Kartlägga kompetensen hos samtliga medarbetare och komplettera med kompetens inom vissa områden.	23-12-31	HR-chef	Kontinuerlig uppföljning
Höja kompetensen inom arbetsrättsliga området (gäller inom Rinkeby-Kista sdf.)	Delta i PAS utbildningar och kollegialt lärande inom områdena misskötsamhet och LAS.	23-12-31	Alla	Följs upp genom individuella kompetensplaner i samband med medarbetarsamtal.
Höja kompetensen om löneprocessen	Genom utbildning i PS förhandling och kollegialt lärande.	23-06-30	HR-chef	Följs upp efter löneöversynsprocessen.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Behålla				
Behålla medarbetare och bibehålla en god arbetsmiljö.	Fortsätta med temperaturmätning av arbetssituation på APT. Stötta varandra vid hög arbetsbelastning. Fortsätta arbetet med ett prestigelöst förhållningssätt. Analyserar medarbetarenkätens resultat samt medarbetarsamtal.	23-12-31	Alla	Efter genomförd medarbetarenkät och genomförda medarbetarsamtal.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Ett gott bemötande som stödfunktion till förvaltningens chefer	Följa upp nöjdhetsmätningar och arbeta med fokusområden för att bibehålla ett gott resultat.	Löpande	Alla	Vid nästa nöjdhetsmätning
	Attrahera			
Efter sammanläggningen blir vi en stor HR avdelning med bred kompetens	Tydliggöra rollerna, synka rutiner och policys. Kartlägga kompetensen hos medarbetarna på HR	2024	HR-chef	
Bidrar till ett gott arbetsgivarvarumärke	Vi svarar alla sökande efter genomförd rekrytering på trevligt sätt och ger återkoppling till alla sökande.	Löpande	HR-chef och rekryterare	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Rekrytera			
Rekrytera medarbetare med rätt kompetens och gott bemötande.	Vi genomför kompetensbaserade rekryteringar utifrån Stadens process.	Löpande	HR-chef och rekryterare	
Omvärldsbevakning	Medverka på Stadens nätverksmöten inom rekrytering	Löpande	HR-konsult	
	Introducera			
God individuell introduktion för nya medarbetare	Digital introduktion på stads- och stadsdelsövergripande nivå. Alla ska också delta i PAS introduktion.	Löpande	HR-chef	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	Avsluta			
Uppmärksamma medarbetaren med ett avslutningssamtal	Samtalet analyseras och eventuella åtgärder vidtas.	Löpande	HR-chef	Anteckningar från samtalen sparas på G.