

Kompetensförsörjningsplan Spånga-Tensta 2022-2024

Strategisk kompetensförsörjning

Stockholm stad definierar strategisk kompetensförsörjning; ”säkerställa rätt kompetens på kort och lång sikt, för att uppnå uppsatta mål och möta framtida utmaningar”.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning arbetar med strategisk kompetensförsörjning och chefsförsörjning. För att fånga upp avdelningarnas kompetensbehov på kort och lång sikt, har det under hösten 2021 genomförts workshops med samtliga ledningsgrupper inklusive biträdande chefer. Detta resulterade i en sammanställning av respektive avdelnings kompetensbehov och aktiviteter för närmaste åren. Enheterna arbetar sedan fram egna kompetensförsörjningsplaner, med denna som grund, och som är stöd till verksamhetsplanering, rekrytering och medarbetarnas individuella kompetensplaner. Denna förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan sammanställs till verksamhetsplan 22. Hur verksamheterna arbetar med sina kompetensförsörjningsplaner, följs upp varje år på förvaltningsnivå.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning

I stadsdelen bor i dag cirka 39 000 tusen invånare och antalet förväntas öka till ca 43 000 vid år 2024. Av ökningen gäller det främst vuxna och äldre (20 år och uppåt). Detta påverkar förvaltningens verksamheter och ett eventuellt ökat rekryteringsbehov. Förvaltningen behöver även säkerställa rätt kompetens i verksamheterna för att möta upp invånarnas behov.

Övergripande förutsättningar:

Budget 2022-2024 ligger som grund för Spånga-Tenstas kompetensförsörjningsplan 2022-2024. Ytterligare faktorer som påverkar förvaltningens kompetensbehov, utöver de som nämns ovan, är ökad digitalisering, IT-utveckling, och rörligheten på arbetsmarknaden. Förvaltningen har tidigare haft en relativt hög personalomsättning som senaste året stabiliserats och förväntas vara stabil de närmaste åren. Inom de närmaste fem åren fyller 16% av förvaltningens tillsvidareanställda 60 år eller mer (tre procent fyller 65 år eller mer). Den större delen finns inom avdelningen förskola och avdelningen äldre, funktionsnedsättning och psykisk ohälsa. 10 % av de som fyller 60 år eller mer är chefer vilket gör att en strategisk chefsförsörjning är viktig framöver.

Generella utmaningar som identifierats:

- Att behålla medarbetare i alla led, även chefer
- Marknadsföra stadsdelen – exempelvis vid rekrytering ex sociala medier, LinkedIn, facebook
- Digitala utmaningar med digitala program och digitala verktyg för möten och utbildningar, uppkopplingar, IT-stöd och kompetens inom detta
- Rekrytering är tidskrävande uppgift för cheferna

Gemensam fokus inom avdelningarna är att behålla chefer och medarbetare genom:

- Synliggöra ett gott arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Bra introduktion
- Mentor/handledning
- Individuell kompetensutvecklingsplan, kopplat till medarbetarplanen
- Kompetensutvecklingsmöjligheter
- Tydliga roller och uppdrag
- Stärkt medarbetarskap
- Möjlighet till inflytande och påverkan
- Ett gott, tydligt lönearbete med differentierade, individuella löner som är konkurrenskraftiga
- Utöka möjligheter till kollegialt lärande, kompetensöverföring
- Möjlighet att skapa förutsättningar för gott nära ledarskap
- Utveckla ledarskapet
- Arbeta strategiskt med chefsförsörjning

Specifika utmaningar för avdelningarna:

För att säkerställa kompetensen och behålla chefer i samtliga led, behöver förvaltningen bli tydlig i det strategiska arbetet med chefsförsörjning. Kontinuerlig kompetensutveckling och säkerställa goda organisatoriska förutsättningar för ett nära ledarskap ger större chans att behålla befintliga chefer och vara en attraktiv arbetsgivare för kommande chefskollegor. För medarbetare som visar intresse och kompetens för ledarskapet, ska förvaltningen internt möjliggöra för utökade utmaningar och vara aktiv i stadens möjlighet till utbildning Framtida chef.

Individ och familj

Det tidigare arbetet med att kontinuerligt rekrytera socionomer, bedöms minskat och omsättningen stabiliserat sig. Inom avdelningen ses behov av kompetensökning bland annat inom våldsutövning, våld i nära relation, hedersrelaterat våld samt våldpreventivt arbete. Även kompetenshöjning inom områden som kriminalitet, kris och stöd samt samtalsstöd, och MI (motiverande samtal) är av stor vikt. Avdelningen ser även behov av utvecklat kompetensutvecklingsstrategier mellan enheterna.

Aktiviteterna är exempelvis utbildning, samarbeten över enheterna och förvalta informationsspridning. Genom gemensam introduktionsplan och mentorskap tydliggörs introduktionen samt även stärka ledarskapet genom bland annat chefsintroduktion och chefshandledning.

Förskolan

Fokus inom förskolan är bland annat språkutveckling hos barnen vilket ställer höga krav på olika arbetssätt inom området. Med anledning av detta behövs kompetensökning i svenska språket och språkutvecklande arbetssätt. Medarbetarna behöver även öka sin kompetens i digitala verktyg då undervisning, samt planering och uppföljning av undervisning, delvis bedrivs digitalt. Förskollärarens funktion som arbetslagsledare behöver utvecklas och tydliggöras. Även kompetensutveckling finns för kockarna inom bland annat digitala arbetssätt.

Aktiviteterna är bland annat utbildning, uppföljning och fördjupning av arbetssätt samt tydliggörande av roller. En god introduktion för samtliga samt mentorsår för förskollärare ger en god start för nyanställda.

Äldre och funktionsnedsättning

Inom avdelningen finns behov av medarbetare som fortsätter utbilda sig till undersköterskor och även undersköterska med inriktning funktionsnedsättning. En validering av kompetens ger förutsättningar för befattningen stödassistent och stödpedagog vilket ökar attraktiviteten på arbetet inom funktionsnedsättning. Genom att stärka grundkompetensen inom pedagogiskt ramverk för medarbetare inom LSS, möter kunskaperna upp de förväntningar som finns från personer med funktionsvariationer och dess företrädare. Detta skapar en stabilare arbetssituation och avdelningen attraherar och lockar medarbetare till uppdraget. Genom att medarbetare certifieras inom det Pedagogiska ramverket möjliggörs en validering av befintlig anställning som ex vårdare till stödassistent.

Avdelningen ser vidare behov av ökad kompetens inom psykisk ohälsa, demens (även under 65 år) samt geriatrik och gerontologi. Inom beställarenhet och utförarenhet för psykisk ohälsa kommer utbildning inom IPS genomföras under året. Utöver detta behövs kompetensutveckling inom våld i nära relation samt svenska språket.

Aktiviteterna är genom interna utbildningar, vardagslärande och utveckling av arbetssätt och metoder. Genom kunskap i kompetensbaserad rekrytering och en tydlig introduktion och mentorskap ökar säkerheten att rekrytera och behålla önskad kompetens.

Stadsmiljö och Medborgarkontoret

Då delar av verksamheterna består av singelkompetenser, är nätverkande och omvärldsbevakning en stor möjlighet till förkovring och stöd i områdena. Övriga framtida kompetensbehov är hyresavtal/hyresjuridik inom budget- och skuldrådgivning.

Administrationn

Inom administrationen finns behov att bibehålla befintlig kompetens och utöka kompetens inom kommunallagen, offentlighet och sekretess samt informationssäkerhet. Delar av administrationen ser behov av kompetens inom processledning och digitala arbetssätt för att på ett bra sätt kunna förmedla kunskap och på så sätt stödja verksamheterna samt ökad förståelse och förmåga att hantera statistik.

Översiktlig sammanställning från avdelningarnas kompetensförsörjningsplaner:

Övergripande ligger fokus på att vid rekrytering kunna attrahera bristyrken som bland annat stödassistenter, stödpedagoger, socionomer, förskollärare, undersköterskor och att behålla förvaltningens samtliga medarbetare.

Följande aktiviteter är gemensamt för hela förvaltningen.

Attrahera

Genom att attrahera rätt personer att söka till förvaltningen, ökar möjligheten att få in den kompetens som efterfrågas. Avdelningarna har olika utmaningar utifrån om det gäller bristyrken eller singelkompetenser.

- Marknadsföra stadsdelen och annonsera genom sociala medier i exempelvis LinkedIn, Facebook. Här kan goda exempel lyftas fram
- Attraktiva och informativa annonser som riktar sig mot rätt målgrupp
- Fortsätta ta emot studenter (bla VFU socionomer och förskollärare) och med gott mottagande och bra praktik samt fortsätta samarbete med universiteten.
- Se över möjlighet att fortsätta vara del av pilot VFU
- Se över samarbete med gymnasieskolor som har utbildning gällande undersköterskor och stödassistenter bland annat.

Rekrytera

Antalet rekryteringar tros ligga i paritet med innehavande år. Förvaltningen ser positivt på internrekrytering då det är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och skapa förutsättningar för utveckling för våra medarbetare. De rekryteringar som förväntas ske kommer främst att vara för att tillgodose personalomsättning, ålderspension samt för att fylla de identifierade kompetensgapen där de egna resurserna inte räcker till.

- Annonserna är attraktiva, informativa och riktar sig till rätt målgrupp
- Synliggöra stadens och förvaltningens förmåner vid annonsering
- Utveckla interna kompetensutvecklingsmöjligheter
- Utveckla chefers kompetens i kompetensbaserad intervjuteknik

- Utveckla arbetsprover för att öka träffsäkerheten vid rekryteringar

Utveckla

För att kunna möta framtida behov och vara en modern och effektiv förvaltning med en hållbar arbetsmiljö där medarbetare trivs och vill vara kvar, behöver förvaltningen arbeta med att stärka kompetensen inom bland annat digitalisering hos samtliga och fortsätta utveckla kompetens inom förändringsledning hos cheferna. Förvaltningen behöver också kvalitetssäkra introduktionen för nya medarbetare samt tydliggöra mentorskap/handledning.

- Utifrån kompetensförsörjningsplanen, säkerställa att individuella kompetensplaner tas fram och är kopplade till kompetensförsörjningsplaner och målen
- Kollegialt lärande, kompetensöverföring inom och mellan enheter
- Tydliga roller/uppdrag och mål för medarbetarna
- Kartlägga och analysera chefers förutsättningar för nära ledarskap
- Tydliggöra ett strategiskt arbete med chefsförsörjning
- Aktivt ha med deltagare i programmet Framtida chef för att ge möjlighet till utveckling hos medarbetare och säkerställa chefsförsörjningen

Behålla

Att arbeta för att behålla kritisk kompetens för de olika verksamheterna är en av de viktigaste utmaningarna förvaltningen har för kommande åren. För att behålla medarbetarna är det även viktigt med gott systematiskt arbetsmiljöarbete och ett klimat där medarbetarna känner sig delaktiga och har engagemang för sitt uppdrag. Arbetet med att behålla medarbetarna skapar stabilitet i verksamheterna, en hälsosam personalomsättning och minskad sjukfrånvaro. De närmaste åren ser förvaltningen vikten av att i sitt arbetsmiljöarbete, fortsätta med regelbunden risk och konsekvensanalys kopplat till Covid-19, så medarbetarna känner sig trygga att arbeta utan att riskera att bli smittad.

- Tydliggöra de reviderade lönekriterier där löneutveckling är tydligt kopplat till mål och arbetsprestation
- Fortsätta arbetet med att utveckla introduktion och mentorskap för medarbetare

- Stödja chefer att arbeta för att skapa god arbetsmiljö med förutsättningar för att skapa delaktighet och engagemang
- Skapa kompetensutvecklingsmöjligheter för medarbetare
- Stödja chefer i att arbeta med medarbetarskap hos medarbetarna,
- Skapa förutsättningar för förvaltningens chefer genom att erbjuda regelbunden kompetensutveckling
- Skapa förutsättningar för cheferna att arbeta med sitt nära ledarskap
- Fortsätta stärka cheferna i hur hantera risk och konsekvensanalyser och arbetet kopplat till covid-19

Avveckla

Vid beräkning visar det sig att ca tre % av förvaltningens medarbetare uppnår pension inom de närmaste tre åren (16% inom de närmaste 8 åren). Andra avgångar kan bero på att medarbetare själva väljer att gå till annan arbetsgivare eller slutar på grund av annan orsak. Bedömningen är att ytterst få avgångar kommer vara på grund av arbetsbrist då förvaltningen alltid söker andra möjligheter för de då påverkade medarbetarna. Om yrkesrollen eller kraven på verksamheternas uppdrag ändras eller omorganisationer som syftar till att uppnå målen, kan denna grupp komma att öka mer än beräknat för att stärka kärnverksamheterna och de krav som ställs i samhället.

- Fortsätta med, utveckla och ta tillvara på de avslutningssamtal som görs för att fånga upp eventuella möjligheter att förbättra
- Hitta struktur på hur ta tillvara på den kompetens som ska avgå
- Stöd ges till medarbetare oavsett orsak till avslut