

Komplement 2020 till Strategisk kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt (fastställd 2017).

Den strategiska kompetensförsörjningsplanen på 3-5 års sikt som togs fram i oktober 2017 är vägledande för förvaltningens proaktiva och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete.

Planerade kompetensförsörjningsaktiviteter är inlagda i VP.

Förvaltningens förutsättningar och utmaningar samt identifierade risker

Årets kompetensanalys visar att förvaltningens utmaningar, såsom beskrivna i kompetensförsörjningsplanen, består. Flera av förvaltningens yrkesgrupper är bristyrken. Exempel på dessa är chefer inom både förskola, äldreomsorg och socialtjänst, samt yrkesgrupper som till exempel förskollärare, socialsekreterare, biståndsbedömare, erfarna undersköterskor i hemtjänsten och personliga assistenter.

De demografiska förutsättningarna har stor påverkan. Invånarantalet i stadsdelsnämndsområdet växer och befolkningen kommer på sikt att öka kraftigt och därmed även behovet av service till invånarna, främst inom förskola, LSS-verksamhet och socialtjänst. Därigenom bedöms även rekryteringsbehovet att öka inom dessa områden. Vårt land har en åldrande befolkning vilket kommer att ha påverkan på längre sikt. En annan identifierad faktor är att det finns aktuella undersökningar (bl. a Rasmussen analys och Nyckeltalsinstitutet) som visar att den yngre generationen inte vill bli chefer i kommunal verksamhet. Därtill finns starka indikationer på att högkonjunkturen nu är över. Utifrån dessa sammantagna förutsättningar och utmaningar kommer förvaltningen behöva tänka nytt i UBARA-processens alla delar.

Vi befinner oss i en föränderlig och digital tid. Förvaltningen behöver utvecklas löpande med digitaliseringens möjligheter för att vara en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare för både befintliga och kommande medarbetare och chefer. Den föränderliga omvärlden medför också att nya uppdrag tillkommer samt att komplexiteten ökar i befintliga uppdrag. Exempel på detta är att

förskolan har fått en ny läroplan 2019 och att barnkonventionen kommer att bli lag 2020 samt att socialtjänsten står inför nya uppdrag och behov inom kriminalitet och säkerhetsfrågor.

Den psykiska ohälsan ökar i samhället i stort vilket förvaltningen som arbetsgivare behöver vara vaksam på. Enligt Nyckeltalsinstitutets årsrapport finns en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupper och långtidssjukfrånvaro. Stora personalgrupper, inom framför allt äldreomsorg och förskola, utgör en negativ påverkan på arbetsmiljön och minskar chefers möjlighet att förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Långtidssjukfrånvaro driver kostnader och påverkar effektiviteten och kvaliteten i verksamheten och därmed även servicen till invånarna. En jämförelse mellan stadens förvaltningar visar att chefer inom stadens fackförvaltningar i genomsnitt har 14 medarbetare medan motsvarande siffra inom stadsdelsförvaltningarnas kvinnodominerade verksamheter är 50 medarbetare.

Samtliga avdelningar upplever svårigheter att rekrytera chefer. Inom förskola och äldreomsorg utgör de stora personalgrupperna en utmaning vid chefsrekrytering, inom LSS-verksamheterna och äldreomsorgen utgör verksamheternas dygnet-runt-karaktär en utmaning och inom socialtjänsten är det omfattande ansvaret något som begränsar rekryteringsunderlaget.

Förvaltningen ser behov av kompetensutveckling inom samtliga avdelningar. Dels för att möta en ökad komplexitet i uppdragen som till exempel utökade uppdrag inom kriminalitet inom socialtjänsten samt de utökade uppdragen i förskolan men även för att höja kvaliteten i de befintliga uppdragen genom till exempel kompetensutveckling i svenska språket för medarbetare inom både förskola och äldreomsorg.

För att möta framtidens förändringar, den digitala utvecklingen och invånarnas behov behöver den digitala kompetensen öka hos chefer och medarbetare.

Ett tydligt och närvarande ledarskap och ett engagerat medarbetarskap har identifierats som mycket viktiga faktorer för arbetsmiljön i förvaltningens verksamheter.

Arbetet utifrån den strategiska kompetensförsörjningsplanen, med inriktning på UBARA, fortsätter.

Förvaltningen ska, med ett tydligt personalekonomiskt fokus, fortsätta tänka nytt och långsiktigt samt utmana rådande konventioner avseende kompetensförsörjning. Ett exempel är förvaltningens nyinrättade chefstraineeprogram vilket redan visat på mycket goda effekter. Ett annat exempel är att utveckla möjligheter för ökad chefstäthet. Förvaltningens chefer ska ges goda förutsättningar att främja en god arbetsmiljö för förvaltningens medarbetare och hög kvalitet i verksamheterna för stadsdelsnämndsområdets invånare.

Förvaltningen står inför stora förändringar inom både organisation, verksamhetsutveckling, innovation och digitalisering. För att säkerställa en långsiktig och hållbar utveckling ska förvaltningens chefer erbjudas utbildning i förändringsledning.

Förvaltningen ska fortsätta arbetet med att kontinuerligt utveckla och engagera befintliga medarbetare så att de bidrar till utvecklingen och blir ambassadörer för verksamheterna.

Förvaltningen kommer under 2020 att fokusera på att:

- fortsätta arbeta systematiskt för goda arbetsvillkor
- arbeta proaktivt och långsiktigt för förbättrad arbetsmiljö
- utveckla möjligheter till ett nära ledarskap genom att se över möjligheter för ökad chefstäthet i verksamheterna
- stärka medarbetarskapet och satsa på kompetenshöjande insatser för medarbetare inom alla avdelningar
- säkra chefsförsörjningen och ge chefer förutsättningar till ett tydligt och närvarande ledarskap

Kompetensförsörjningsarbetet ska genomsyras av förvaltningens värdeord; engagemang, mångfald, samarbete och mod, utifrån övertygelsen om vikten av att:

- möta och stimulera chefers och medarbetares engagemang.
- värna om förvaltningens mångfald.
- främja samarbeten och nätverkande inom och utanför både förvaltningen och staden.
- vara en modig förvaltning som vågar tänka nytt, prova nya grepp och bryta ny mark.