

Bilaga

Kompetensförsörjningsstrategi för Enskede-Årsta-Vantör 2020-2023

Enskede Årsta Vantör ska utveckla, attrahera och rekrytera den kompetens som förvaltningens verksamheter behöver för att klara sina uppdrag.

Enskede-Årsta-Vantör strävar efter att vara en attraktiv, jämställd, utvecklingsorienterad arbetsgivare med gott bemötande mot våra medarbetare och brukare. Genom att ta tillvara och utveckla den kompetens som finns, samt verka för ett inflöde av rätt kompetens, kan kompetensförsörjningen tryggas. Enskede-Årsta-Vantör ska erbjuda medarbetarna möjligheten att arbeta värdeskapande och vara en arbetsplats där man vill stanna kvar.

Behovet av kompetens är föränderligt och utgår ifrån förvaltningens uppdrag och brukarnas behov. Det är angeläget att kontinuerligt följa utvecklingen av behov och utbud av kompetens och ha en god framförhållning i arbetet med kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningsstrategin ska bidra till ett helhetsperspektiv och en gemensam riktning för att möta dagens och morgondagens behov.

Strategin utgör också en grund för det arbete som arbetsgivare bedriver för att trygga kompetensförsörjningen. Strategin kompletteras av Stockholms stads personalpolicy som anger de värderingar som är viktiga för staden som arbetsgivare. Personalpolicyn är vägledande för såväl medarbetare som chefer i arbetet med att nå målen i Enskede-Årsta-Vantör.

Grunden är ökad samordning, men med fortsatt tydligt ansvar för verksamheterna att verka för en tryggad kompetensförsörjning.

Attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare genom att:

Samordna, styra och följa upp

I enlighet med Stockholms stads uppdrag till förvaltningarna ska Enskede-Årsta-Vantör driva, samordna och utveckla arbetet med kompetensförsörjning för att uppnå bästa möjliga utveckling för hela förvaltningen, med brukare och invånare i fokus.

Den risk- och konsekvensanalys som varje avdelning har, främst utifrån de kritiska kompetensområdena revideras årligen.

Kompetensplanera och utveckla

Enskede-Årsta-Vantör ska arbeta på ett samordnat och systematiskt sätt för att kontinuerligt säkerställa att alla medarbetare har rätt kompetens utifrån verksamhetens behov. Kompetensutveckling ska alltid vara en integrerad del av verksamhetsplanering och verksamhetsutveckling. För att skapa en effektiv organisation är kompetensutveckling nära kopplad till utveckling av arbetssätt och arbetsorganisation.

Attrahera och rekrytera

Enskede-Årsta-Vantör ska vara en attraktiv arbetsgivare med konkurrenskraftiga villkor och som kan rekrytera, utveckla medarbetare och där medarbetarna vill stanna.

Rekrytering ska alltid vara baserad på kompetens. Enskede-Årsta-Vantör ska sträva efter att alltid använda sig av kompetensbaserad rekrytering även vid rekrytering av timanställda medarbetare. I detta syfte ska förvaltningen förebygga all passiv rekrytering som sker genom att timanställda medarbetare blir konverterade till tillsvidareanställningar.

Förvaltningens arbetsplatser är inkluderande och fria från diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Under 2020 fortsätter förvaltningens arbete med aktiva åtgärder och processen för att förebygga och anmäla diskriminering och kränkande särbehandling samt implementeras.

Chef- och ledarskapsstöd

I syfte att samordna, styra och följa upp kompetensförsörjningen är chefs- och ledarskapsutvecklingen en mycket viktig plattform.

Enskede Årsta Vantör ska erbjuda relevanta, aktuella och kompetenshöjande utbildningar för chefer. Kompetens och trygghet i att kunna lagar, avtal samt det egna ledarskapet är en förutsättning för medarbetarnas trygghet, arbetsmiljö och motivation till att stanna och utvecklas i organisationen.

Under 2020 kommer en uppdaterad en ledarskapsprofil för chefer som ska arbeta i vår förvaltning att utvecklas. Ledarskapsprofilen ska beskriva önskvärda ledarskapsegenskaper och kompetenser. Ambitionen är att ytterligare tydliggöra förväntningarna på förvaltningens chefer utifrån deras uppdrag och verksamhetens mål.

Förskollärare ska som anses ha ledaregenskaper kommer om möjligt erbjudas Utbildningsförvaltningens chefsutbildning för förskollärare. Rektorer ska gå rektorsprogrammet.

Inom avdelning äldreomsorg kommer arbetssätt för strukturerad chefsförsörjning, interna karriärvägar och ett ledarskapsprogram utarbetas under 2020.

Enskede-Årsta-Vantör kommer ta fram ett förslag på ett ”nytt” program för förvaltningens chef- och ledarskapsutbildningar. Chefsutbildningspro-

grammet som utvecklas utifrån ledarskapsprofilen ska bestå av olika moduler, vara flexibelt, modernt och lättillgängligt samt erbjuda någon/några digitala moduler. De digitala modulerna ska användas även i syfte att kvalitetssäkra chefernas deltagande och kompetens.

Medarbetarutveckling

I Enskede-Årsta-Vantör ska goda insatser och engagerade medarbetare med utvecklingspotential uppmärksammas och erbjudas möjligheter till kompetens- och karriärsutveckling.

En god introduktion skapar trivsel och känsla av tillhörighet. Det gör att den nyanställda snabbt kommer in i arbetet, vilket gynnar verksamheten och vårt arbetsgivarvarumärke som attraktiv arbetsgivare. En god och väl fungerande introduktion för nyanställda medarbetare har också syfte att erbjuda medarbetaren möjligheten till att få nödvändig kunskap om sina arbetsuppgifter och arbetskulturen. Därför kommer vi under 2020 att utveckla den förvaltningsövergripande introduktionen ytterligare genom att digitalisera de övergripande delarna i introduktionen. Detta görs genom att lägga in introduktionen i stadens utbildningsplattform.

Medarbetarnas kompetens- och karriärsutveckling ska vara kopplad till verksamhetens utmaningar, mål och behov. Varje enhetschef har som ansvar att lyfta upp utvecklingsfrågan med sina medarbetare, återkoppla goda insatser och utvecklingsbara sidor, samt planera en individuell utvecklingsplan per medarbetare. För att talangfulla och engagerade medarbetare ska trivas och vilja stanna hos oss ska vi som arbetsgivare arbeta aktivt med att erbjuda internrekryteringar i första hand inom förvaltningen och sedan inom staden. Medarbetarskapet på Enskede-Årsta-Vantör ska vara i harmoni med Personalpolicyn.

Under 2020 kommer förvaltningen att utreda möjligheter till tydligare utvecklings- och karriärstrappor för socialsekreterare och förskolepersonal. Detta i syfte att samordna förutsättningar för medarbetarutveckling kopplat till verksamhetens behov.