



Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Skärholmen stadsdelsnämnd

Kontaktperson på förvaltning. Ange Namn, e-post och telefon.

Stefano Prestinoni

stefano.prestinoni@stockholm.se

08-508 240 30

Kompetensutvecklingsinsats

Ledaraspirantprogram i syfte att utveckla potentiella ledare bland stadsdelsförvaltningens medarbetare.

Ange önskad summa för insatsen

550 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 300 000 kr

Vikarietäckning 50 000kr

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Internat vid start och avslut av programmet 100 000 kr

Testning av kandidater i urvalsarbete och som grund för personlig utveckling 100 000 kr.

Beskrivning av behov

Som en del i arbetet med att säkerställa framtida ledarförsörjning kommer stadsdelsförvaltningen att se över möjligheten att genomföra ett internt ledaraspirantprogram. Syftet är att utveckla potentiella ledare bland stadsdelsförvaltningens medarbetare.

Stockholm – en stad för alla. I vision 2040 beskrivs staden som en bra arbetsgivare där Stockholms befolkning speglas i stadens medarbetare och att mångfalden aktivt bidrar till kvalitetsutveckling.

Som arbetsgivare ska staden därför arbeta för en breddad rekrytering på alla nivåer. Särskilt prioriterat är att öka andelen utrikesfödda i chefspositioner.

Eftersom nästan hälften av Skärholmens stadsdelsförvaltnings medarbetare är utrikesfödda är förhoppningen att ledaraspirantprogrammet kommer att skapa bättre förutsättningar för en ökad mångfald på chefsnivå samt ledarfunktioner inom organisationen.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

FAS 1 - Initiering
FAS 2 - Planering
FAS 3 – Urvalsprocess ledaraspiranter - identifiera potentiella ledare
FAS 4 – Genomförande av ledaraspirantprogram
FAS 5 – Utvärdering

Syftet med ledaraspirantprogrammet är att:

1. förbereda deltagarna för anställning i ledarroll genom att:

- ge deltagarna förutsättningar att lära sig om komplexiteten, variationen och utmaningarna kopplat till ledarskap samt
- utveckla deltagarnas insikt om vilka gemensamma krav och förväntningar som en ledarroll innebär,

2. ge deltagarna förutsättningar för ett utvecklande av nätverksbyggande över avdelningsgränser och funktioner inom den egna organisationen,

3. ge deltagarna förutsättningar att reflektera över sitt individuella ledarskap,

4. ge deltagarna kunskap om stadens verksamhet och organisation.

Tidplan för insatsen

Att ha genomfört ett internt ledaraspirantprogram under perioden 1 februari 2018 – 1 september 2019. Planering vår 2017, rekrytering av adepter sommar/höst 2017.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Medarbetare inom alla verksamheter i stadsdelen som uppfyller grundkraven i förvaltningens kompetensprofil för enhetschefer samt är intresserade av framtida ledaruppdrag.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

Ca 15 medarbetare

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt**Förväntat resultat****Kortsiktigt**

- Att deltagande aspiranter efter genomgången program upplever att de har en bra grund för att hantera en ledarroll.

- En ökad intern rekryteringsbas för ledaruppdrag inom förvaltningen.

Långsiktigt

- En ökad mångfald på ledarpositioner inom organisationen som bidrar till kvalitetsutveckling för Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ja, genom potentiella framtida ledare som kommer att kunna bidra till förvaltningens utveckling och måluppfyllelse. Vi tror även att Staden i stort gynnas av detta program.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Inom staden genomförs ett antal insatser för att stärka och utveckla ledarskapet så som introduktionsprogram för nya chefer,

chefsseminarier och olika ledarutvecklingsprogram. Gemensamt för dessa insatser är att deltagarna har en chefsbefattning. Vidare har Utbildningsförvaltningen ett rekryteringsprogram för förskollärare intresserade av ledarrollen. Förvaltningens förslag till insats kompletterar stadens utbud genom att erbjuda medarbetare inom olika verksamhetsområden möjligheten att vidareutvecklas och stärker karriärmöjligheterna inom stadsdelsförvaltningen/staden.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

-

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Under FAS 5 kommer förvaltningen följa upp om det förväntade resultatet nåtts, både på lång- och kort sikt genom uppföljningstillfällen direkt efter avslutat program samt tid därefter.

Vidare ser förvaltningen att det finns möjligheter att samverka med utbildningsförvaltningen i uppföljning av deras rekryteringsprogram.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

6