

Kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt för Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning

Kommunfullmäktige har i budget 2018 gett samtliga nämnder i uppdrag att upprätta en kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt. Planen är ett strategiskt dokument och ska beskriva det kritiska kompetensbehovet, planerade åtgärder, prioriteringar samt risk- och väsentlighetsanalyser.

HR-avdelningen genomförde i oktober en workshop med samtliga enhetschefer och avdelningschefer med syfte att identifiera utmaningar för verksamheterna som är av vikt för den strategiska kompetensförsörjningen.

Bakgrund

Antalet invånare beräknas öka i stadsdelsområdet till 62 000 personer år 2026. Detta till följd av att nya bostäder byggs och planeras i framförallt Kista och Rinkeby.

Av stadsdelens all tillsvidareanställd personal är cirka 20 % 60 år eller äldre. Inom nedanstående befattningsgrupper återfinns högst andel medarbetare över 60 år.

Barnskötare	16%
Förskollärare	27%
Förskolechef	44%
Förskolechef biträdande	45%
Familjebehandlare	29%
Fosterhemsinspektör	29%
Enhetschef	32%
Enhetschef biträdande	19%
Totalt	20%

Kompetensförsörjning är avgörande för att Rinkeby-Kista ska kunna leverera tjänster och god service inom socialtjänst, förskola och äldreomsorg till medborgarna. Det blir allt tydligare att antalet svårrekryterade yrkesgrupper ökar, samtidigt som invånarantalet i stadsdelen växer och flera yrkesgrupper har en stor del medarbetare som inom en fem års period uppnår pensionsålder. I och med dessa utmaningar blir den långsiktiga kompetensplaneringen allt viktigare.

Enligt stadens personalpolicy är kompetenta och engagerade medarbetare en förutsättning för att staden ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt och professionellt sätt. För att nå verksamhetens mål och säkerställa organisationens behov av rätt kompetens på kort och lång sikt är arbete med strategisk kompetensförsörjning en förutsättning.

Stadens kompetensförsörjningsprocess beskrivs med termerna utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avveckla (UBARA). Utgångspunkten har varit att utveckla kompetensförsörjningen utifrån dessa termer.

Förvaltningens övergripande utmaningar avseende det kritiska kompetensbehovet enligt UBARA

De stora yrkesgrupperna i förvaltningen består av barnskötare, förskollärare, socialsekreterare och biståndshandläggare. Utöver tillkommer undersköterskor, vårdbiträden och vårdare samt övriga mindre yrkesgrupper såväl i verksamheterna liksom i den centrala administrationen.

Förvaltningens personalomsättning definierat som externa avgångar utanför förvaltningen är för perioden november 2016-oktober 2017 18 procent. Personalomsättningen är störst inom avdelningarna socialtjänst vuxna och socialtjänst barn och ungdom.

Utveckla

Stockholms stad fokuserar på att skapa den smarta staden där digitaliseringen bidrar till att skapa en attraktiv och hållbar plats för invånare och företag. Förvaltningen behöver i och med det arbeta för att utveckla och förnya kompetensen inom det området.

Digitalisering

Digitaliseringen ökar i förvaltningens verksamheter men framförallt inom äldreomsorg och förskola. Förvaltningen behöver under de kommande åren arbeta strategiskt med att utveckla chefers och medarbetares kompetens för att kunna tillvarata de möjligheter som digitaliseringen medför.

En av satsningarna är projektet DigIT med syfte att höja den digitala kompetensen genom att erbjuda datorutbildningar av olika slag hos medarbetare inom förskola, äldreomsorg, verksamhet för personer med funktionsnedsättning samt inom socialpsykiatri. Personalen måste ha kunskaper i och med att skolplattformen införs i förskolan och behöver ha kunskaper för att hantera exempelvis närvaro, dokumentation, kommunikation med föräldrar. Barnen ska få grundläggande kunskaper om hur man kan använda digitala medier och om digitala verktyg och system.

Karriärvägar och kompetensutveckling

Genom att definiera och tydliggöra utvecklingsmöjligheter och karriärvägar förbättras förutsättningarna 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. En engagerad medarbetare bidrar mer till verksamheten, gör ett bättre jobb och utvecklar kvaliteten i verksamheten.

Utveckla chefsrollen, ett närvarande och tydligt ledarskap skapar engagemang, utveckling och arbetsglädje.

Skapa goda och likvärdiga arbetsförhållanden

En viktig förutsättning för att behålla medarbetare är att kunna erbjuda goda arbetsförhållanden och en bra arbetsmiljö. Det innebär bland annat att arbeta med värdegrunden i kombination med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Att skapa delaktighet och öppenhet för nytänkande när det gäller arbetssätt samt att utgå från den enskilda medarbetarens förmåga och behov är viktig del i arbetet.

Attrahera

Det är av vikt att ta vara på och förstärka stoltheten många känner över jobbet. Att uppmärksamma de goda resultaten, vårda varumärket och lyfta fram positiva exempel ur verksamheten är ett arbete förvaltningen behöver stärka.

Attrahera genom goda exempel och ambassadörer
Genom att arbeta aktivt med värdegrundens värdeord öppenhet, nytänkande och tillit samt att utveckla och förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön blir medarbetarna goda ambassadörer för förvaltningen.

En väl genomförd och genomtänkt introduktion underlättar för nyanställda att komma in i rollen och snabbare kunna bidra till verksamheten.

Rekrytera och Introducera

En effektiv rekryteringsprocess är en förutsättning för att förse verksamheten med rätt kompetens. Att arbeta efter en kvalitetssäkrad process stärker även arbetet med mångfald eftersom risken för diskriminering minskar när fokus på kompetens tydliggörs.

Behålla och rekrytera personer med rätt kompetens
Säkerställa att cheferna arbetar i enlighet med stadens rekryteringsprocess och erbjuda utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

Introduktionen måste ges på olika nivåer i organisationen och rikta sig till olika grupper.

Anpassa introduktion och mentorskap utifrån den enskilda medarbetarens behov till exempel om man är nyutexaminerad eller ny i Stockholm stad. Underlätta chefskap och introduktion i chefsrollen exempelvis med mentorskap. Jobba långsiktigt med chefsförsörjningen. Införa regelbundna och fler avstämningssamtal för både chefer och medarbetare efter behov.

Avveckla

För att arbeta systematiskt med att utveckla förvaltningen som arbetsgivare behöver vi veta vad de som slutar tycker om oss som arbetsgivare.

Goda avslut

Avgångssamtal för framförallt bristyrken genomförs. Analys av svaren genomförs och resultaten kommuniceras med verksamheten.

Bilaga 1 – Kompetensförsörjningsplan för Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning