

Bilaga 11a

Kompetensförsörjningsstrategi för Enskede-Årsta-Vantör 2018-2020

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 för att nå Enskede-Årsta-Vantörs mål.

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.

Under 2018 genomfördes risk- och konsekvensanalyser på varje avdelning, främst utifrån de kritiska kompetensområdena. En sammanfattning av analysen finns som bilaga till detta dokument.

Förutom sammanställning av risk- och konsekvensanalysen har en kompetensförsörjningsplan per avdelning med planerade aktiviteter för 2019 tagits fram. Avdelningscheferna tillsammans med HR har genomfört en uppföljning av kompetensförsörjningsplanerna avdelningsvis för att följa upp de planerade aktiviteterna. Under 2019 ska kompetensförsörjningsplanerna med aktiviteter per avdelning vidareutvecklas.

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 ska kännetecknas av mångfald, jämlikhet och jämställdhet samt vara toleranta och inkluderande miljöer utan diskriminering och kränkande särbehandling. Under 2019 kommer förvaltningens arbete med aktiva åtgärder och processen för att förebygga och anmäla diskriminering att tydliggöras 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 2019 kommer en uppdaterad en ledarskapsprofil för chefer som ska arbeta i vår förvaltning att utvecklas. Ledarskapsprofilen ska beskriva vilka ledarskapsegenskaper och kompetenser som våra chefer ska besitta. Ambitionen är att ytterligare tydliggöra förväntningarna på förvaltningens chefer utifrån deras uppdrag och verksamhetens mål.

Under början av 2019 genomförs förvaltningens omarbetade introduktion för nyanställda chefer. Introduktionen kommer att utvärderas och utvecklas efter sitt första genomförande. Vi kommer att erbjuda chefsintrodukt-

ionen vid ytterligare 1-2 tillfällen under 2019. En del av chefsintroduktionen kommer att utvecklas i utbildningsplattformen och kommer därmed erbjudas även digitalt.

Enskede-Årsta-Vantör kommer under 2019 att ta fram ett förslag på ett ”nytt” program för förvaltningens chef- och ledarskapsutbildningar inför 2020. Chefsutbildningsprogrammet 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.

För att uppnå målet att samtliga våra rekryteringar sker kompetensbaserat och säkerställa att förvaltningens chefer har god kunskap om rekryteringsprocessen, ska samtliga chefer på förvaltningen genomgå tvådagars workshop inom kompetensbaserad rekrytering enligt stadens rekryteringsprocess. HR – konsulter på förvaltningen kommer att planera och genomföra workshopen avdelningsvis med stöd av avdelningscheferna.

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 2019 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 2019 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.

Under 2019 kommer förvaltningen att utröna möjligheter och behov av förvaltningsinterna traineeprogram för socialsekreterare och ev. förskollärare.

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2019

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2019 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Kompetensbaserad rekryteringsworkshop	Rekrytera		HR & samtliga avdelnings- chefer	
Workshop om arbetet med Lika rättigheter och möjligheter	Utveckla och behålla		HR & samtliga avdelnings- chefer	Planeras så att det inte krockar andra aktiviteter
Introduktion av nya chefer	Utveckla och behålla		HR och chefer	
Stöd i arbetet med APT frågor kring öppenhet och arbetet med Lika rättigheter och möjligheter till avdelningar	Utveckla och behålla		HR & samtliga avdelnings- chefer	
Intranät med information och stöd i arbetet mot diskriminering i arbetet	Utveckla och behålla			

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Ledarskapsprofil	Utveckla och behålla		HR	
Heltid som Norm inom äldreomsorg				
Handlingsplan för chefers arbetssituation i äldreomsorgen				
Aktivt medarbetarskap Hemtjänsten				
Kompetensbaserad rekrytering- workshops			HR och avdelnings- chefer	
Likarättigheter och möjligheter-workshops			HR och avdelnings- chefer	
Heltid som Norm inom KFD	Attrahera, rekrytera och behålla		Avdelningschef	
Tydliggöra roller och ansvarområden, tydliga tjänstebeskrivningar	Attrahera och beskriva		Avdelningarna Via enhetschefer	
Skapa individuella kompetensutvecklingsplaner	Behålla		Avdelningarna vi Enhetscheferna	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Möjlighet att leda projekt och utökat ansvar för medarbetare som är intresserade och har fallenhet för det	Utveckla och behålla		IOF vux och barn	
Kompetensutveckling inom Motiverande samtal (MI)	utveckla och behålla			
Riktade satsningar för medarbetare som önskar utvecklingsmöjligheter - Modellen Kompetenstrappa	Utveckla och behålla		IoF Vux	Föreslår att det samordnas med IoF barn och unga tillsammans med HR
Aktiviteter under processmatris för aaktiva åtgärder kommer att genomföras under 2019			HR, ledningen i samverkan	
Förvaltningsövergripande introduktionen digitaliseras genom att den läggs ut i stadens utbildningsplattform, en del av chefsintroduktionen digitaliseras i samma plattform	Behålla och utveckla			
Utröna möjligheter och behov av förvaltningsinterna traineeprogram för socialsekreterare	Attrahera och rekrytera		HR tillsammans med praktik-samordnare	Föreslår förskolan liknande aktivitet

