

**Strategisk
kompetensförsörjningsplan**

2021-2023

Socialnämnden

**Aktiviteter och
mål för år 2022**

Innehåll

Inledning	4
Socialnämndens mål, uppdrag och kompetens	5
Nulägesanalys	5
Övergripande mål och prioriteringar 2022	8
Utveckla och Behålla	8
Attrahera	9
Rekrytera	10
Introducera	10
Avsluta/Avveckla	10
Övergripande mål och aktiviteter inom kompetensförsörjning för år 2022	11
<i>Utveckla/Behålla</i>	<i>11</i>
<i>Attrahera</i>	<i>11</i>
<i>Rekrytering</i>	<i>12</i>
<i>Introduktion</i>	<i>13</i>
<i>Avsluta</i>	<i>13</i>

Inledning

Stadens kompetensförsörjningsprocess utgör grunden för socialnämndens systematiska arbete med kompetensförsörjning och kompetensförsörjningsplan. Den utgår från budget 2022 och kompetensförsörjningsplanen 2021. Planen utgår från områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta/avveckla. Kompetensförsörjningsplanen beskriver socialnämndens nuläge, kompetensbehov, utmaningar, gemensamma mål och aktiviteter för att säkerställa att verksamheten har rätt kompetens på kort och lång sikt. Planen avslutas med en beskrivning av gemensamma mål och aktiviteter för år 2022 inom områdena utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta/avveckla.

Socialnämnden ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare och ligga i framkant och arbeta för att socialnämnden har engagerade medarbetare, rätt kompetens och är en attraktiv arbetsgivare. Dagens digitala och globala samhälle med en förändrad arbetsmarknad kräver ett tydligt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap. Socialnämndens chefer och medarbetare är avgörande för socialnämndens framgång och det är av största vikt att arbeta med att attrahera, utveckla och behålla socialnämndens chefer och medarbetare.

Ett högt medarbetarengagemang genererar både lägre personalrörlighet och lägre sjukfrånvaro. Socialnämndens chefer har en nyckelroll i arbetet och har ansvaret för hur väl verksamheten kommer att lyckas attrahera, engagera och utveckla chefer och medarbetare med rätt kompetens.

Flera av socialnämndens verksamheter har under 2021 arbetat med den strategiska kompetensförsörjningen inom enheterna och det arbetet kommer att fortgå under 2022. Under 2021 har socialnämnden anordnat workshops för enheterna LSS- enheten, Framtid Stockholm, Resursteam och information har framförts vid chefsforum.

Socialnämnden har en kort- och långsiktig planering för att behålla, utveckla och rekrytera verksamhetskritisk kompetens. En god social och organisatorisk arbetsmiljö där chefer och medarbetare ges förutsättningar för ett jämställt och hållbart arbetsliv är en viktig grund för att skapa en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa i socialnämndens verksamheter.

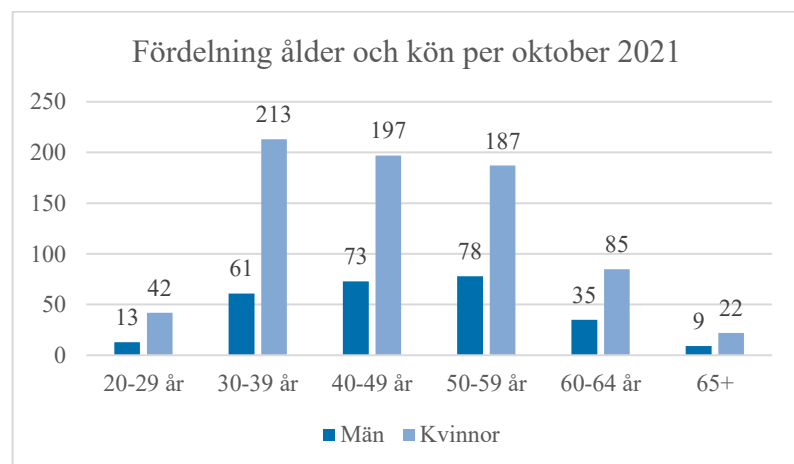
Socialnämndens mål, uppdrag och kompetens

Socialnämnden har en samordnande och övergripande roll och ska bidra till utvecklingen inom stadens socialtjänst och funktionshinderomsorg och medverka till att invånarna/stockholmarna får likvärdiga och lika tillgängliga insatser oavsett var de bor i staden. Socialnämnden ska bidra till att staden erbjuder en modern, rättssäker och evidensbaserad socialtjänst. Socialnämnden ansvarar för att utarbeta riktlinjer för socialtjänsten i staden samt följa upp stadens samlade socialtjänstverksamhet. Genom att samordna, vägleda, följa upp och utbilda chefer och medarbetare skapar socialnämnden förutsättningar för socialtjänsten att möta stockholmare som är i behov av stöd.

Socialnämnden erbjuder ett stort utbud av stadsövergripande tjänster och funktioner, utvecklar stadens samarbete med civilsamhället som ett komplement till socialtjänsten samt samverkar med nationella och regionala aktörer.

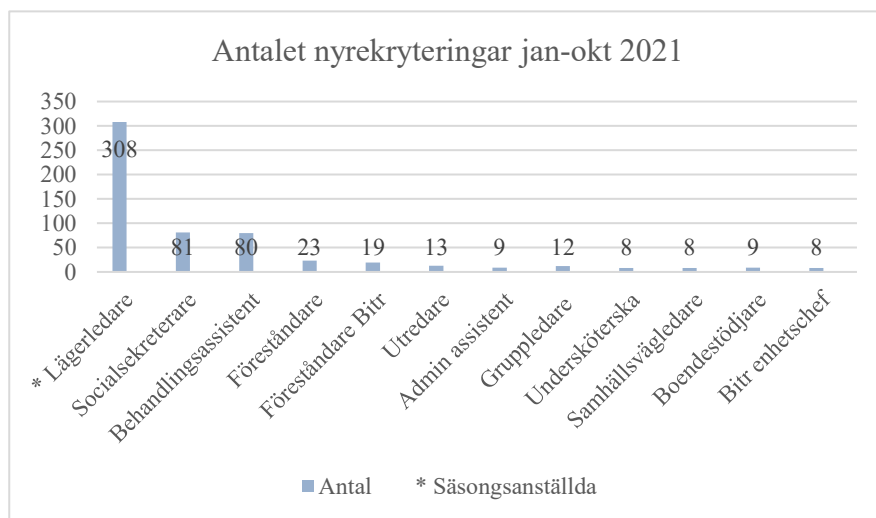
Nulägesanalys

Tabellen som redovisas är baserad på socialnämndens 918 tillsvidareanställda och 99 tidsbegränsade anställningar per oktober 2021. Av 918 tillsvidareanställda är endast 17 medarbetare deltidsanställda det vill säga 2 %. Andelen kvinnor är 81 % och andel män är 19 %. Medelåldern inom socialnämnden är 46 år.



Historiskt sett har socialnämnden haft det relativt lätt för att rekrytera nya chefer och medarbetare och framförallt via traditionell annonsering. Detta ger en indikation på att socialnämnden kan uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Från januari fram till oktober månad år 2021 har det inom socialtjänstnämnden genomförts totalt 578 nyrekryteringar (avser månadsavlönade). Lägerledare, socialsekreterare och behandlingsassistenter har varit de dominerande yrkesgrupperna. Personalrörligheten (avser tillsvidareanställda) för hela socialnämnden är cirka 5,71 % vilket kan ses som relativt lågt. Störst personalrörlighet har det varit inom befattningarna sjuksköterska och utredningssekreterare.



Gällande rekryteringsvägar så har anställning från annan arbetsgivare varit dominerande. Som en del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare men också utifrån ett jämställdhetsperspektiv tillämpar socialnämnden heltid som norm. Vid nyrekryteringar ska samtliga anställningar vara på heltid. Antalet pensionsavgångar det närmaste året är relativt lågt.

Ett stort arbete pågår med digitalisering av sociala system för att effektivisera och modernisera arbetssätt och processer. Arbete pågår också med att införa det nya schema- och bemanningssystemet Medvind, främst för dygnet runt verksamheter.

Stadens medarbetarundersökning för år 2021 visar att 88 % av socialnämndens medarbetare känner att arbetet är meningsfullt och 81 % av socialnämndens medarbetare har förtroende för sin närmaste chef, 84 % upplever att chefen ger förutsättningar för att ta ansvar i sitt arbete. Vidare visar undersökningen att 89 % av totala antalet medarbetare vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Gällande förståelse för hur arbetet bidrar till verksamhetens måluppfyllelse visar undersökningen att 89 % av medarbetarna förstår hur arbetet bidrar till verksamhetens måluppfyllelse. Detta går även i linje med att 88 % av medarbetarna

är insatta i arbetsplatsens mål. Gällande utveckling i arbetet visar medarbetarundersöken att 75 % av medarbetarna upplever att man lär sig nytt och utvecklas i sitt dagliga arbete och 75 % av alla medarbetare ser fram emot att gå till sitt arbete. I termer av attraktiv arbetsgivare och stadens arbetsgivarvarumärke så uppger 77 % att de kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Utifrån resultatet av stadens medarbetarundersökning skulle man kunna dra en slutsats att socialnämnden har ett högt medarbetarengagemang och mer än hälften av socialnämndens totala medarbetare upplever arbetsglädje. Sjukfrånvaron för hela socialnämnden från augusti månad år 2021, rullande tolv är i genomsnitt 6,34 % vilket är en ökning med 1 % i jämförelse med förra året. Socialnämnden kommer under 2022 att fortsätta arbeta för att sänka sjukfrånvaron och insatser kommer att genomföras på enhetsnivå.

Övergripande mål och prioriteringar 2022

Utveckla och Behålla

Socialnämndens chefer kommer fortsätta arbetet med att utveckla och engagera chefer och medarbetare. Förståelsen för chefers och medarbetares styrkor och utvecklingsområden är en förutsättning för att kunna utveckla, förbättra och behålla socialnämndens chefer och medarbetare. Varje chef och medarbetare har olika motivations- och drivfaktorer och därmed olika behov av personlig utveckling. Begreppet utveckla ger uttryck för många olika saker och socialnämndens chefer ska aktivt arbeta med att utveckla sin medarbetare individuellt på olika sätt.

En bra arbetsmiljö skapas gemensamt av chef, medarbetare och skyddsombud där allas kompetenser behövs för att uppnå målet om en inkluderande och god arbetsmiljö. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bidrar till ett långsiktigt och hållbart arbetsliv för chefer och medarbetare. Socialnämnden ska prioritera stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet liksom kompetensutveckling för både chefer och medarbetare för att öka kunskapen om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Chefsuppdraget förutsätter handlingskraft och ett ledarskap som präglas av kommunikation, tillit samt mod att hantera utmanande situationer och att aktivt leda förändringsarbete i en öppen och tillåtande kultur. Staden har under år 2021 tagit fram en ny chefsprofil och under 2022 kommer socialnämnden arbeta med att implementera den nya chefsprofilen ute i verksamheterna. Den nya chefsprofilen kommer även att ligga till grund vid chefsrekryteringar. Socialnämnden ska vara en innovativ och lärande organisation som lär av och samarbetar med andra aktörer, både offentliga och privata.

Staden har tagit fram ett ramverk för möjliggörande för delvis arbete hemifrån. Socialnämnden kommer under 2022 att fortsätta implementera ramverket ute i verksamheterna. Ramverket kommer även att ställa högre krav på ledarskapet och medarbetarskapet.

Ökad digitalisering och utveckling av ny teknik ställer krav på högre kompetens inom området hos chefer och medarbetare. Det förutsätter också att arbetssätt och processer utvecklas. Socialnämnden arbetar med att effektivisera sociala system som innebär att ta fram moderna arbetssätt och nya digitala stöd för de som arbetar inom socialtjänst, överförmyndar-verksamhet och kommunal hälso- och sjukvård. Socialnämnden undersöker t.ex.

tillsammans med stadsdelsförvaltningarna hur digitala arbetssätt kan förenkla och förbättra handläggningen av ekonomiskt bistånd.

Som kompetenshöjande aktiviteter som bidrar till verksamhetsutvecklingen används t.ex. handledning för medarbetare, metodutveckling och mentorskap för nya chefer och medarbetare inom socialnämnden.

Planerade kompetenshöjande insatser under 2022

Planerade kompetenshöjande insatser för chefer och medarbetare under 2022 är bland annat utbildning i användande av Paradifo, stående utbildning för nyanställda och studenter i hur stadens styrs, chefsrollen, budgetprocessen, grupphandledarutbildning, EARL, MI, Lex Sarah, och LAB. Även utbildningsinsatser om samtalsmetodik, arbetsmiljö, kosthållning, brandskydd, våld i nära relation, ekonomiskt bistånd, barnperspektiv/barnrättsperspektiv, kriminalitet, neuropsykiatriskt funktionshinder, affektfokuserade utbildning kommer att fullföljas.

Stadens utbildningsplattform kommer fortsättningsvis att användas och utvärderingar av introduktionsinsatser genom ES-maker planeras att genomföras.

Attrahera

Socialnämnden kommer att fortsätta att arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare och attrahera rätt kompetens och skapa god ambassadörer. Samhällets förändringar gör att chefer och medarbetare och potentiella medarbetare idag ställer andra krav på arbetsgivare och för att kunna attrahera olika generationer behöver socialnämnden ha en god kännedom om socialnämndens styrkor och utvecklingsområden och vad som gör oss unika för att långsiktigt attrahera ny kompetens. Studier visar att framförallt den yngre generationen har förväntningar på moderna arbetssätt och tekniska lösningar. Viktiga delar som studier visar är att den yngre generationen värdesätter att arbeta på en arbetsplats där man kan bidra, påverka och där det finns en tydlig mening.

Spridning av kunskap och information om de verksamheter som finns inom socialnämnden både internt inom staden och externt är viktiga delar i arbetet av att vara en attraktiv arbetsgivare.

Rekrytera

Stockholms stad tillämpar en kompetensbaserad rekryteringsprocess för att bland annat minimera risken för diskriminering och där fokusen ska vila på kompetensen. Socialnämnden arbetar för att motverka diskriminering och främja mångfald och jämställdhetsfrågor. Ett fortsatt arbete de kommande tre åren kommer att vara på att spegla mångfald och jämställdhet i termer av olikheter, kön, etnicitet och ålder vid nyrekryteringar. Fokus kommer även fortsättningsvis att vara att utforma genomtänkta kravprofiler och attraktiva annonser samt utgå från vad verksamheten behöver både idag, imorgon och om några år.

Introducera

Socialnämnden erbjuder en digital introduktion för nyanställda på socialnämnds nivå. Socialnämndens chefer ska säkerställa en god introduktion samt ge medarbetarna möjlighet till kontinuerligt lärande i det dagliga arbetet samt uppmärksamma behovet av yrkesfördjupad introduktion. Kompetensutveckling i olika former ska utgå från den individuella utvecklingsplanen.

Verksamheternas introduktion för nyanställda utgör en viktig del för att säkra kvaliteten i verksamheten och för att främja en god personalpolitik. För att säkerställa att introduktionen innehåller den information som chefer och medarbetare behöver för att kunna utföra ett bra arbete finns en checklista framtagen som stöd till chefer.

Rutiner för introduktion kommer att utvecklas och uppdateras inom olika nivåer inom socialnämnden. Till exempel att se över behovet av enhetsspecifik introduktion. Mentorskap ska öka i omfattning och vara ett komplement till introduktionen.

Avsluta/Avveckla

Det är viktigt att alla avslut av anställningar sker professionellt, till exempel har rutiner för avgångssamtal utarbetats. I samband med pensionsavgångar och avslut av anställningar är det även viktigt att säkerställa en god kompetensöverföring.

Socialnämnden strävar efter att de som slutar ska fortsätta vara goda ambassadörer för nämndens verksamheter. Avgångssamtalet syftar till att följa upp arbetsmiljö, ledarskap, trivsel och samtalet ska ge ett underlag för chef och verksamhet att arbeta vidare med utveckling och förbättring.

Övergripande mål och aktiviteter inom kompetensförsörjning för år 2022

Utveckla/Behålla

Mål 2022:

- Närvarande och hållbart ledarskap som bygger på kommunikation, tillit, mod och förmåga att hantera osäkerhet och utmanande situationer.
- Synliggöra olika karriär- och utvecklingsvägar.
- Chefer och medarbetare har en god kompetensutveckling.

Aktiviteter 2022:

- Medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner ska genomföras.
- Utveckla arbetsplatsträffar för att skapa delaktighet.
- Delta i utbildningar och olika forum utifrån verksamhetens behov.
- Analysera och ta tillvara på resultaten av stadens medarbetarundersökning.
- Socialnämnden kommer år 2022 fortsättningsvis vara delaktiga i pilotprogrammet "Framtida chef" för att långsiktigt främja en god chefsförsörjning inom socialnämnden och tillvarata medarbetares kompetens.
- Chefer deltar i ledardagar och chefsseminarier.

Attrahera

Mål 2022:

- Socialnämnden är en attraktiv arbetsgivare.
- Socialnämnden har engagerade chefer och medarbetare samt goda ambassadörer.
- Tydligt arbetsgivarerbjudande
- Goda relationer med universitet- och högskolor.

Aktiviteter 2022:

- Synliggöra arbetsgivarerbjudande och studenterbjudande.
- Delta i nätverk och samarbeta med högskolor och universitet.
- Erbjuda praktikplatser och examensarbete.
- Moderna processer och arbetssätt.
- Stärka arbetsgivarvarumärket.

Rekrytering

Mål 2022:

- Chefer har goda kunskaper om stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess.
- Stadens chefsprofil ska ligga till grund vid chefsrekryteringar.
- Skapa en god kandidatupplevelse.
- Attraktiva annonser.

Aktiviteter 2022:

- Delta i utbildning och sprida kunskap om kompetensbaserad rekrytering.
- Implementera stadens chefsprofil.
- Säkerställa att annonserna är kompetensbaserade och attraktiva.
- Hantera rekryteringssystemet, Jobba i stan, på ett korrekt sätt.

Introduktion

Mål 2022:

- Alla nya chefer och medarbetare erbjuds en professionell introduktion.
- Alla nya chefer och medarbetare erbjuds en mentor/kontaktperson.

Aktiviteter 2022:

- Skapa goda introduktioner och användning av stadens och socialnämndens digitala introduktioner.
- Skapa goda förutsättningar för mentorskap, handledning och kontaktpersoner.
- Uppföljning av introduktion.

Avsluta

Mål 2022:

- Professionella avslut.
- Säkerställa kompetensöverföring.

Aktiviteter 2022:

- Alla som har en tillsvidareanställning eller har en tidsbegränsad anställning på minst ett år som slutar ska erbjudas ett avgångssamtal med närmaste chef.
- Genomföra överlämningar för att säkerställa en god kompetensöverföring.
- Följa upp avgångssamtal.