

## **Kompetensförsörjningsplan 3 till 5 år - Enskede- Årsta- Vantörs stadsdelsförvaltning**

I det här dokumentet beskrivs förvaltningens övergripande utmaningar och planerade åtgärder för att arbeta aktivt och strategiskt med kompetensförsörjning.

### **1. Förvaltningens övergripande utmaningar avseende de kritiska kompetensbehoven**

Som del av en växande stad växer EÅV både befolkningsmässigt och genom planerade bostadsbyggen de kommande åren. Vilket föranleder att förvaltningen behöver öppna fler förskolor, verksamheter för äldreomsorg, LSS boende och fritids- och kulturverksamheter. Första etappen lägenheter är klar under Q1 2018.

Inom förskolan är de kritiska kompetensbehoven kopplade till förskolläraryrke och förskolechefspensioneringar. Utmaningen för medarbetare inom förskolan är att finna mer tid för planering och reflektion. Fler barn med behov av särskilt stöd och barn med andra kulturella tillhörigheter ställer också ökade krav på kompetens och planeringsrutiner.

Inom socialtjänsten har personalomsättningen och brist på socialsekreterare varit ett problem. Personalomsättningen har under 2017 minskat dock kvarstår utmaningen att ytterligare minska personalomsättningen bland socialsekreterare och biståndshandläggare som arbetat i 2-3 år efter avlagd examen.

Chefer och ledare får allt större och komplexare ansvarsområden vilket kan ha lett till svårigheter att attrahera, rekrytera och behålla ledare.

Inom våra samtliga avdelningar har ökade krav på dokumentation lett till ökade administrativa uppgifter.

Inom beställar- och utföraravdelningen kommer i och med reformen om hemsjukvården 2020 krav ställas på flera utbildade MAS och MAR.

### **2. Riskanalys kopplad till identifierade utmaningar**

Risk och väsentlighets analyser har genomförts kopplat till de utmaningar och kritiska kompetenser som finns. Med

hjälp av analyser har förvaltningen identifierat åtgärder som behövs på 1-5 års sikt vilka presenteras nedan.

### **3. Förvaltningens planerade åtgärder för att hantera kompetensgapet (kompetensbehov – befintlig kompetens = kompetensgap)**

Inom förskolan kommer förvaltningen fortsätta uppmuntra förskollärare att gå utbildningsförvaltningens introduktion om vad det innebär att bli förskolechef. Vidare kommer förvaltningen fortsätta uppmuntra barnskötare som vill gå Stadens förskollärarytutbildning. Förvaltningen avser att undersöka möjligheten för att söka kompetensutvecklingsmedel för barnskötare som behöver läsa in högskolebehörighet. Förskolechefer och bitr. förskolechefer ska erbjudas möjlighet att delta i rektorsprogrammet. På 3 - 5 år sikt är det möjligt att förvaltningen behöver köpa platser för att utbilda barnskötare. Vidare kommer Förskoleavdelningen tydliggöra organisationen, roller och ansvarsområden och pedagogiska arbetssätt för att attrahera och behålla pedagoger.

Inom avdelningarna Kultur, demokrati och fritid och Egen Regi ska, under 2018, möjligheter till att skapa vikariepooler undersökas.

I enlighet med den kommunövergripande handlingsplanen för att förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetsförhållanden har stora satsningar gjorts genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom Socialtjänsten. Flera chefer har anställts och ett mentorsprogram skapats. Detta har varit ett vinnande koncept då vi minskat både sjukskrivningstal och personalomsättningen därför kommer vi att fortsätta med det arbetet.

Inom socialtjänsten erbjuds diverse utbildningar som på ett systematiskt sätt ska ge kompetenshöjning i hela arbetsgruppen genom att alla tar del av innehållet i utbildningen. Metoden man använder för kunskapsöverföring bidrar till inspiration och arbetsglädje.

Inom Avdelning egen regi ska chefer ha 30-35 medarbetare per chef. Detta kommer troligtvis innebära att möjligheten ökar för att utveckla och rekrytera fler medarbetare till chefstjänster. Organisationsformen kan komma att bidra till en sänkning av sjukskrivningstalen.

För att kunna hantera de ökade administrativa arbetsuppgifterna har under de senaste 2 åren anställts administratörer som avlastar biståndshandläggare,

socialsekreterare och chefer på olika avdelningar. Dessa tjänster kommer vi att fortsätta att ha för att minska arbetsbelastningen och vara fortsatt attraktiva som arbetsgivare.

Delar av förvaltningens arbetsrutiner och möten kommer fortsätta att utvecklas med hjälp av digitaliseringen. Detta kommer att ske på 1-3 års sikt.

För att möta de utmaningar som införandet av kommunens ansvar för hemsjukvård kommer att ställa på beställar- och utföraravdelningen kommer vi bl. a. erbjuda de anställda sjuksköterskor som är lämpliga kandidater att genomgå MAS och MAR utbildningar.

### **Attrahera personal**

Inom IOF vuxna, Barn och unga, samt inom Egen regi finns mycket väletablerade samarbeten med högskolor. Förvaltningen tar systematiskt emot praktikanter vilket kommer fortsätta och utvecklas under kommande åren.

I syfte att utveckla, behålla och rekrytera socialsekreterare, legitimerad personal så som sjuksköterskor, arbetsterapeuter etc. kommer Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning undersöka möjligheten att ta fram karriärvägar och karriärstrappor under de kommande 3 åren. Arbeta med systematiskt kompetensförsörjningsplaner samt uppföljning av utvecklingssamtalen är prioriterade områden.

Under 2018 kommer förvaltningen undersöka möjligheten att införa extra frågor kopplat till kompetensförsörjning i medarbetarenkäten för 2019. Detta i syfte att kunna arbeta systematiskt med handlingsplaner för kompetensförsörjning på förvaltnings-, avdelnings- och enhetsnivå.

### **Förvaltningsgemensamma insatser är i form av:**

1. Introduktionsplattform ska publiceras på intranätet samt implementera i organisationen under 2018
2. Rekryteringsworkshops och framtagande av tyannonser, kompetensutveckling inom kompetensbaserad rekrytering erbjuds samtliga avdelningar
3. Arbetet med systematiskt kompetensförsörjningsarbete, arbetsmiljökartläggningar och aktiva åtgärder i samband med lika möjligheter och rättigheter på enhetsnivå påbörjas 2018 med uppföljning och utveckling på 3-5 års sikt
4. Tydliggöra våra förutsättningar och erbjudanden för ett hållbart arbetsliv, under 2018
5. En ny chefsintroduktion för enhetschefer kommer att tas fram under 2018

6. Biträdande chefsutbildning kan komma att återinföras från och med hösten 2018 för nya biträdande chefer och personer som är tilltänkta chefer
7. En plattform om vad det innebär att vara ledare och vilka förhållningssätt man bör ha som ledare på förvaltningen. Detta ska vara gemensamt för chefer inom förvaltningen och tas fram i en 2-3 årsplan
8. För att attrahera medarbetare ska ett ambassadörsprogram tas fram på 2-3 års sikt.