

Äldreförvaltningen

Bilaga 3 - Äldrenämndens kompetensförsörjningsplan på 3-5 års sikt

Förvaltningens övergripande utmaningar avseende det kritiska kompetensbehovet
En stor utmaning kommande år är det planerade övertagandet av hemsjukvården 2020. Detta utvidgade ansvarsområde kommer att innebära stora förändringar för stadens äldreomsorgsverksamheter och därmed också äldreförvaltningens uppdrag. För att kunna bistå stadsdelsförvaltningarna i det nya uppdraget behövs utökning av kompetens inom hemsjukvårdens ansvarsområde. Övertagandet kommer också att påverka förvaltningens övriga ansvarsområden såsom upphandling, uppföljning och utbildning vilket kommer att kräva kompetensutvecklingsinsatser.

En annan stor utmaning är digitalisering och utveckling av välfärdsteknik. För att kunna delta i utvecklingen och leda implementering av välfärdsteknik i äldreomsorgens verksamheter krävs kompetens inom IT och annan teknik. Stockholm trygghetsjour har också ansvar för både myndighetsutövning och arbetsledning för omsorgspersonal i staden på icke kontorstid. Utmaning är framtida rekrytering av socionomer (jourhandläggare) som har båda erfarenheterna och som vill arbeta på icke kontorstid.

På kort sikt finns behov av rekrytering av ett flertal nyckelfunktioner inom förvaltningen såsom, controller, HR-strateg och nämndsekreterare. På lite längre sikt står också förvaltningen inför flera pensionsavgångar vilket ställer krav på ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete.

Riskanalys kopplad till identifierade utmaningar

En viktig faktor för att övertagandet av hemsjukvården ska fungera är att så många som möjligt av befintlig personal inom hemsjukvården är villiga att följa med vid övergången från landstinget. Detta i sin tur kräver att staden kan erbjuda en väl förberedd organisation som är väl insatt i hemsjukvårdens arbete. Samtidigt är också stadens kranskommuner i samma situation och konkurrenter om personer med efterfrågad kompetens kommer att vara hård.

När det gäller digitalisering och välfärdsteknik utgör upphandlingar en viktig del. Om det inte finns kompetens som kan ställa rätt krav på leverantörer kan det få konsekvenser både vad gäller kvalitet och kostnader.

Förvaltningens planerade åtgärder för att hantera kompetensbehovet

Förvaltningen fortsätter arbetet med att utveckla det systematiska kompetensförsörjningsarbetet. För att rekrytera och behålla personal är det angeläget att

förvaltningen ses som en attraktiv arbetsplats som värnar om de anställda. Det första intrycket är viktigt och förvaltningen har under året påbörjat ett arbete med ett nytt introduktionsprogram med mentorskap. Förvaltningen arbetar också med att stärka medarbetarnas delaktighet och inflytande bl.a. genom att gemensamt diskutera och planera uppdrag och åtaganden. Förvaltningen arbetar också alltmer teambaserat, något som stärker samarbetet men även minskar sårbarheten i olika uppdrag. Alla anställda uppmuntras till att kompetensutveckla sig och att delta i kurser, seminarier och olika föreläsningar.

Under det senaste året har förvaltningen förstärkts med många nyanställda och i kompetensförsörjningsarbetet ingår också att inventera vilka olika kunskaper som finns inom förvaltningen och som kan vidareutvecklas. För att säkerställa att kunskap inte försvinner när personal slutar är ambitionen att i god tid rekrytera efterträdare så att ett bra överlämnade kan ske. Inte minst när det gäller rekryteringar av jourhandläggare är det viktigt att tillvarata den kunskap och erfarenheter som finns i organisationen.