

Kompetens- försörjningsplan Idrottsförvaltningen bilaga 2 till VP 2018

Idrottsförvaltningens kompetensförsörjningsplan ska beskriva och främja ett proaktivt arbete för att säkerställa att förvaltningen har rätt kompetens för sitt uppdrag – nu och i framtiden. I nuvarande plan är arbetet inriktat på kartläggning av idrottsförvaltningens friskvårdskompetenser. Under 2018 kommer kompetensförsörjningsplanen att kompletteras med analys av övriga kompetensbehov på 3-5 års sikt kopplat till förvaltningens övergripande mål och utmaningar.

Idrottsförvaltningens övergripande utmaningar

Idrottsförvaltningens arbete utgår från det idrottspolitiska programmet för Stockholms stad. I innevarande program för åren 2013-2017 betonas att ”Stockholms stad ska arbeta för att alla invånare i Stockholm ska vara och förbli fysiskt aktiva”. För att nå det övergripande målet inriktas programmet särskilt på följande målgrupper:

- ungdomar 13-20 år, särskilt flickor
- flickor 7-20 år med utländsk bakgrund
- personer med funktionsnedsättning
- barn och ungdomar 7-20 år med lägre socioekonomisk bakgrund än genomsnittet

För att nå ovanstående prioriterade grupper erbjuder förvaltningen bland annat ett riktat utbud i form av grupp- och gymträning och kurser för de olika målgrupperna. Idrottsförvaltningen ser en trend i att fler yngre medborgare besöker våra gym och att fler av våra besökare har fått Fysisk aktivitet på recept (FaR), där 2/3 av besökarna med FaR är kvinnor. Vidare framgår av stadens Ung livsstilsundersökningar att gym- och gruppträning prioriteras högt av stadens ungdomar och är något som inaktiva unga stockholmare vill göra mer av.

Idrottsförvaltningen

Vill du veta mer?

Kontakta Helene Westerlund
HR-konsult på 08-508 27 677 eller
helene.westerlund@stockholm.se

Med bakgrund i ovanstående politiska uppdrag och tendenser krävs att idrottsförvaltningen kan rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med både bred friskvårdskompetens och specifik kunskap om riktad och anpassad träning mot målgrupperna. Uppdraget att få alla stockholmare att bli fysiskt aktiva kräver också att våra medarbetare har förmågan att möta och nå ut till de prioriterade målgrupperna. Fokus under verksamhetsåret 2018 kommer därför att ligga på att fånga upp kompetens, kartlägga och vidareutveckla förvaltningens friskvårdskompetenta personal. Vidare kommer arbetet under 2018 att inriktas mot att identifiera nyckelroller och övriga kritiska kompetenser för att formulera en kompetensförsörjningsplan på längre sikt (3-5 år).

Risk- och väsentlighetsanalys

En tänkbar konsekvens om idrottsförvaltningen inte lyckas rekrytera och behålla personal med relevant friskvårdskompetens är att verksamheten i förlängningen inte kan bedrivas fullt ut i enlighet med det idrottspolitiska uppdraget. Ett tänkbart resultat skulle vara ökade kostnader på grund av att fler arvoderade instruktörer och konsulter med friskvårds kunskap skulle behöva anlitas. Ett annat utfall om idrottsförvaltningen inte lyckas rekrytera rätt kompetens kan vara ökade kostnader för större utbildningsinsatser till medarbetare med intresse för friskvårdsfrågor men som saknar utbildning inom området.

Förvaltningens planerade åtgärder

Under 2017 har en analys och kartläggning av förvaltningens sammantagna kompetens inom friskvårdsområdet inletts. Friskvårdskompetensen hos förvaltningens medarbetare är framför allt kopplad till befattningsgrupperna friskvårdsledare, friskvårdssamordnare och i viss mån badmästare. Arbetet har inledningsvis fokuserats på att identifiera kritiska kärnkompetenser för gruppen friskvårdsledare, vilka utgörs av ett 40-tal medarbetare. En centralt sammansatt grupp har arbetat fram och nivåbeskrivit vilka kärnkompetenser som friskvårdsuppdraget kräver. Därefter har anläggningschefer för sim- och idrottshallarna deltagit i en workshop med syfte att nå samsyn kring nivåbeskrivningarna. Med start i medarbetarsamtalen under hösten 2017 kommer gruppen friskvårdsledare att få genomföra individuella kompetenskartläggningar. Dessa sammanställs av den centralt sammansatta gruppen för att ge en bild av hur friskvårdskompetenserna är fördelade inom respektive anläggning, mellan och inom enheter samt på förvaltningen som helhet. För att ge en heltäckande bild av friskvårdskompetensen i förvaltningen kommer de befattningar som ligger närmast friskvårdsledarna i sitt uppdrag att kompetenskartläggas under 2018.

Idrottsförvaltningen

Vill du veta mer?

Kontakta Helene Westerlund
HR-konsult på 08-508 27 677 eller
helene.westerlund@stockholm.se

Utifrån framkommen nulägesbild kommer aktiviteter i form av gemensamma utbildningssatsningar, handledning och mentorskap att tas fram under kommande år.

Idrottsförvaltningen

Vill du veta mer?

Kontakta Helene Westerlund
HR-konsult på 08-508 27 677 eller
helene.westerlund@stockholm.se

The Capital of Scandinavia

Kompetensförsörjningsplan för förvaltningen – aktiviteter

Aktiviteterna utgår från förvaltningens behov på kort och lång sikt. Dokumentet kommer att uppdateras kontinuerligt utifrån de aktiviteter som aktualiseras i pågående kompetenskartläggningsarbete.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla				
Alla medarbetare ska ha den kompetens som uppdraget kräver.	Utifrån kompetenskartläggning, medarbetarsamtal och GAP-analys planeras och genomförs relevanta utbildningssatsningar.	En del utbildningar återkommer årligen, andra insatser görs vid behov	Närmaste chef	HR-enheten tillser att arbetet med kompetenskartläggning fortskrider enligt plan.
Attraktiva arbetsplatser med hög frisknärvaro och medarbetare som mår bra både fysiskt och psykiskt och är med i den sociala gemenskapen.	Ett aktivt internt hälsofrämjande arbete med nystart under hösten 2017 då nytt informationsmaterial tas fram, utbildning för chefer och hälsoinspiratörer, årlig hälsokampanj och aktivitetsdag.	Löpande under 2018	HR-enheten	
Arbetsplatser där alla känner sig trygga.	Utbildning för medarbetare hur motverka hot- och våld. Med stöd av konsult se över rutiner och handlingsplaner på alla anläggningar för att kunna hantera hot och våld.	Dec 2017 April 2018	Säkerhetssamordnare Anläggningschefer	

Behålla				
Behålla låga sjuktal hos förvaltningens medarbetare.	Aktivt arbete med tidiga insatser vid sjukdom och generöst nyttjande av företagshälsovård Utbildningsinsats i aktivt rehabiliteringsarbete för förvaltningens samtliga chefer. Fokuserade insatser mot vissa grupper enligt tidigare projektmodell med hälsoprofiler, gemensam träning och riktade kurser.	Löpande Juni 2018	Närmaste chef/HR-enheten HR-enheten	
Alla ska känna till lönekriterierna och vara väl insatta i hur man kan påverka sin lön	Utbildning i lönesättning för samtliga chefer	April 2018	HR-enheten	
Attrahera				
Idrottsförvaltningen som arbetsgivare ska synas där rätt kompetens för våra befattningar finns.	HR-enheten och Kommunikationsenheten utvecklar sitt samarbete för att ta fram relevant material för att synas i rätt kanaler, t.ex. affisch för rekrytering av simlärare uppsatt på relevanta utbildningsinstanser.	Dec 2018	HR-enheten/ Kommunikationsenheten	

Idrottsförvaltningen
Vill du veta mer?

Kontakta Helene Westerlund

HR-konsult på 08-508 27 677 eller

helene.westerlund@stockholm.se

Rekrytera				
Alla rekryterande chefer ska tillämpa kompetensbaserad rekrytering	Typannonser för de stora befattningsgrupperna har tagits fram, HR Service anlitas för rekryteringsstöd och testning vid chefstillsättningar och till andra nyckelpositioner.	Löpande	Rekryterade chef	
Främja den interna rörligheten	Alla lediga befattningar längre än 3 mån annonseras och den interna rörligheten ses som en tillgång.	Löpande	Samtliga chefer	
2300				
Introducera				
Alla chefer har kännedom om sitt uppdrag och vilka styr- och stöddokument som är styrande.	Alla chefer ges individuella introduktioner. Nya chefer tilldelas en mentor internt på förvaltningen.	Löpande April 2018	Närmaste chef Närmaste chef/HR-enheten	
Alla nya medarbetare ges samma information om anställningsvillkor och förmåner samt kännedom om idrottsförvaltningens uppdrag och mål.	Alla anläggningar har ett gemensamt informationsmaterial att tillgå för att säkerställa att nyanställda får information om anställningsvillkor, förmåner m.m. i den arbetsplatsnära introduktionen. Förvaltningsgemensam introduktion för nyanställd personal genomförs.	Dec 2018 Dec 2018	HR-enheten HR-enheten	

Idrottsförvaltningen
Vill du veta mer?

Kontakta Helene Westerlund

HR-konsult på 08-508 27 677 eller

helene.westerlund@stockholm.se

Avsluta/Avveckla				
De medarbetare som slutar sin anställning på idrottsförvaltningen ska vara goda ambassadörer för staden.	<p>Samtliga medarbetare som slutar sin anställning har avgångsamtal med sin chef eller HR.</p> <p>Avslutsenkät tas fram och delas ut till medarbetare i samband med att uppsägning sker.</p> <p>Kunskapsöverföringen vid avslut och längre tjänstledigheter systematiseras, riktlinjer tas fram för detta.</p>	<p>Löpande</p> <p>Dec 2018</p> <p>Dec 2018</p>	<p>Närmaste chef</p> <p>HR-enheten/närmaste chef</p> <p>HR-enheten/närmaste chef</p>	
Övrigt				

Idrottsförvaltningen
Vill du veta mer?

Kontakta Helene Westerlund

HR-konsult på 08-508 27 677 eller

helene.westerlund@stockholm.se