

Handläggare
Pirjo D Jespersson
Telefon: 08-508 09 073

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd
2018-03-22

Kompetensförsörjning inom förskola, skola och socialtjänst

Svar på remiss från stadsrevisionen

Förvaltningens förslag till beslut

Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

Susanna Halldin Olsson
tf. stadsdelsdirektör

Pirjo D Jespersson
avdelningschef

Sammanfattning

Stadsrevisionen har begärt yttrande från bland andra Norrmalms stadsdelsnämnd med anledning av en rapport om kompetensförsörjning inom förskola, skola och socialtjänst.

Förvaltningen förstår värdet av att fortsätta arbeta systematiskt med strategisk kompetensförsörjning. I arbetet med analys och utvärdering av kompetensförsörjningsinsatser ser förvaltningen fram emot ett användarvänligt och stadsövergripande rapportstöd i framtagandet av relevanta nyckeltal.

Bakgrund

Stadsrevisionen har begärt yttrande från kommunstyrelsen, socialnämnden, utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna Norrmalm och Skarpnäck med anledning av en rapport om kompetensförsörjning inom förskola, skola och socialtjänst. Yttrandet ska vara stadsrevisionen tillhanda senast den 30 april 2018.

Ärendet

Stadsrevisionen har granskat stadens kompetensförsörjning inom förskola, skola och socialtjänst. Syftet med granskningen har varit att bedöma om nämnderna har den styrning och uppföljning som krävs för att säkerställa strategisk kompetensförsörjning inom dessa områden.

Granskningen har avgränsats till hur staden arbetar med att behålla och kompetensutveckla befintlig personal. Granskningen har omfattat kommunstyrelsen, socialnämnden, utbildningsnämnden samt stadsdelsnämnderna Norrmalm och Skarpnäck.

Ansvar för kompetensförsörjning bedöms vara tydligt. Nämnderna har påbörjat ett arbete med att dokumentera sin strategiska kompetensförsörjning i kompetensförsörjningsplaner vilka presenteras i samband med verksamhetsplanerna för 2018. Kommunstyrelsen avser att under 2018 följa upp planerna och utifrån dessa göra en analys avseende stadens långsiktiga kompetensbehov.

I kompetensanalysen sker identifiering av stadens kompetensgap, det vill säga skillnaden mellan befintlig kompetens och framtida kompetensbehov. Kompetensgapet är viktigt att identifiera för att verksamheterna ska kunna planera för relevanta kompetensförsörjningsaktiviteter. Granskningen visar att nämnderna bör utveckla arbetet gällande kompetensanalys. Kompetenskartläggningen har inte på ett tydligt sätt vägts in i kompetensanalysen och har inte fullt ut implementerats på olika nivåer i verksamheten. Det framtida kompetensbehov som beskrivs i nämndernas kompetensförsörjningsplaner bedöms inte ha någon tydlig koppling till identifierade behov av kompetensutveckling på individnivå. Nämndernas kompetensanalys grundas främst på identifierade kompetensbehov utifrån sina uppdrag, som bland annat anges i stadens styrdokument, lagstiftning och nationella satsningar.

Sammanfattningsvis bedöms kommunstyrelsens styrning avseende stadens kompetensförsörjning ha utvecklats sedan den granskning som gjordes år 2015. Granskningen visar dock att det systematiska kompetensförsörjningsarbetet bör utvecklas, främst vad gäller kompetensanalys och utvärdering.

Utifrån redovisade iakttagelser och bedömningar lämnas rekommendationen att stadsdelsnämnderna ska :

- Säkerställa att kartläggning av befintlig kompetens dokumenteras på samtliga nivåer i organisationen
- Tydliggöra på vilket sätt kompetensförsörjningsinsatser ska analyseras och utvärderas.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av avdelningen för verksamhetsstyrning i samarbete med förskole- och fritidsavdelningen samt äldre- och socialtjänstavdelningen. -

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen förstår värdet av att fortsätta arbeta systematiskt med strategisk kompetensförsörjning och noterar rekommendationen att på samtliga nivåer kartlägga och dokumentera befintlig kompetens. Förvaltningens bedömning är att stadens stödmaterial gällande att identifiera kompetenser, fastställa kompetensnivå och individuellt göra skattningar innebär en mycket tidskrävande insats som inte står i proportion till värdet. Cheferna vid förvaltningen bedömer att de har en god uppfattning av medarbetarnas kompetens genom medarbetarsamtal och kontinuerlig dialog.

De utmaningar förvaltningen har gällande kompetensförsörjning inom förskola och socialtjänst bedöms vara likartad för övriga stadsdelsförvaltningar. Ett förslag är därför att berörda facknämnder, i samråd med stadsdelsnämnderna, får ett större ansvar att ta fram en övergripande kompetensförsörjningsplan för det verksamhetsområde inom vilket de har en samordningsroll.

Förvaltningen instämmer i behovet av att tydliggöra på vilket sätt förvaltningens kompetensförsörjningsinsatser ska analyseras och utvärderas. Förvaltningen har inför detta arbete önskemål om att det ska finnas lättillgängliga stadsövergripande rapporter i LISA (Löne- och informationssystem för Stockholms stads anställda) för att enkelt kunna ta fram nyckeltal vid förvaltningen som är jämförbara med övriga förvaltningar. Möjligheten behöver finnas att enkelt kunna välja organisationsnivå och befattning i rapporterna, Det

gäller till exempel personalomsättning, sjukfrånvaro och antalet anställda uppdelat på anställningsform vid olika tidpunkter.

Bilaga

Kompetensförsörjning inom förskola, skola och socialtjänst – rapport från stadsrevisionen, dnr 3.1.3.-96/2017.