

## **Kompetensförsörjningsplan Spånga-Tensta stadsdelsnämnd 2019- 2021**

### **Övergripande förutsättningar:**

Budget 2019 – 2021 ligger som grund för Spånga-Tensta stadsdelsnämnds kompetensförsörjningsplan. Omvärldsfaktorer så som digitalisering, ny kunskap som påverkar verksamheterna och yrkesområden samt större rörlighet på arbetsmarknaden har också påverkat analysen av kommande kompetensbehov för 2019. Nedan en kort sammanfattning avseende nämndens största verksamhetsområden.

### **Individ och familj**

Det upplevs lättare att rekrytera socionomer än tidigare år, men det är fortsatt svårt att rekrytera och behålla erfarna socionomer.

### **Förskolan**

Det upplevs finnas ett större behov av kompetens inom specialpedagogik för barn i behov av särskilt stöd och kunskap om nyanlända. Förändringar i barnantal kräver en mer föränderlig organisation och med det även ökade krav på kompetenser så som förändringsbenägenhet hos medarbetare.

### **Äldre och funktionsnedsättning**

Det finns behov av ökade kunskaper inom kvalitetssäkring och evidensbaserade metoder för de insatser som görs inom verksamhetsområdena. Man ser även ett ökat behov av kompetens inom juridik, avtalsuppföljning och mötesmetodik samt för arbete med den yngre målgruppen med psykisk ohälsa, inom LSS samt med traumatisering.

### **Generella utmaningar som identifierats:**

- Att behålla medarbetare i alla led, även chefer.
- Marknadsföra stadsdelen – synas och höras med rätt information.
- Utbyte av goda exempel mellan enheterna.
- Rekrytering är tidskrävande uppgifter för cheferna.

**Gemensamt fokus inom avdelningarna är att behålla medarbetare genom:**

- Utmana, stötta, entusiasmera och delegera.
- Individuell kompetensutvecklingsplan, kopplat till medarbetarplanen.
- Särskilda uppdrag/ansvarsområden.
- Resursinventering/kompetensinventering.
- Inte glömma bort de erfarna medarbetarna.
- Inflytande och möjlighet att påverka/ använda sin kompetens.

**Översiktlig sammanställning från avdelningarnas kompetensförsörjningsplaner:****Attrahera**

Gapanalyser som genomfördes visar generellt att inom avdelningen Individ och familj behöver man attrahera erfarna socionomer medan i förskoleverksamheten är målgruppen nytexaminerade förskolelärare. Inom avdelningen Äldre och funktionsnedsättning är det svårare att generalisera målgrupper då verksamhetens behov av kompetens skiljer sig mycket åt mellan enheterna.

- Marknadsföra stadsdelen genom att lyfta goda exempel från verksamheterna.
- Annonsera jobbannonser i relevanta sociala medier såsom Facebook och Instagram.
- Attraktiva och informativa annonser som riktar sig mot rätt målgrupp.
- Arbeta med att ta emot fler studenter kan till exempel vara genom att erbjuda fler praktikplatser och öka samarbetet med universitet och högskolor och erbjuda fler platser för VFU

**Rekrytera**

Antalet rekryteringar tros ligga i paritet med föregående år. Förvaltningen prioriterar internrekrytering då det är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och skapa förutsättningar för utveckling för våra medarbetare. Det rekryteringar som förväntas ske kommer främst att vara för att tillgodose personalomsättning, ålderspension samt för att fylla de identifierade kompetensgapen där de egna resurserna inte räcker till.

- Utveckla interna karriärmöjligheter.
- Utveckla intervjuteknik och arbetsprover.
- Öka kompetensen bland chefer inom kompetensbaserad rekrytering.

## Utveckla

För att kunna möta framtida behov och vara en modern och effektiv förvaltning med en hållbar arbetsmiljö där medarbetare trivs och vill vara kvar behöver förvaltningen arbeta mer med att stärka kompetensen inom digitalisering och förändringsledning.

Förvaltningen behöver också kvalitetssäkra introduktionen för nya medarbetare samt arbeta mer med målstyrning, delaktighet och engagemang. Detta i syfte att minska personalomsättningen, minska sjuktalet och behålla personal.

- Kvalitetssäkra introduktion för nya medarbetare
- Kompetensinventering i arbetsgrupperna, sammanställning av utbildningar.
- Tydliga mål för medarbetarna.
- Hjälpa chefer att arbeta mer för delaktighet och engagemang.
- Regelbunden avstämning med chef om arbetssituation och feedback kring arbetsprestation
- Öka möjligheten för kompetensutveckling för medarbetare.
- Höja ledarskapskompetens för arbetslagsledare.
- Skapa fler forum där det kan uppstå kompetensöverföring mellan medarbetare.
- Arbeta med kompetenshöjande insatser där kompetensgap identifieras.
- Möjliggöra för innovation genom att t.ex. låta nya anställda och nyutexaminerade vara mentorer för mer erfarna anställda

## Behålla

Att arbeta för att behålla kritisk kompetens för de olika verksamheterna är en av de viktigaste utmaningarna för nämnden de kommande år.

- Arbeta mer med att tydliggöra löneutveckling med tydlig koppling till mål och arbetsprestation.
- Utveckla mentorskap för nya som etablerade medarbetare
- Möjliggöra lärande inom enheterna utifrån spetskompetens genom t.ex. att få prova andra enheters arbete/uppgifter/roll.
- Genomföra utbildningsinsatser och skapa utvecklingsmöjligheter särskilt för erfarna medarbetare.
- Förening arbetsliv och privatliv t.ex. öka information om friskvård och arrangera hälsofrämjande friskvårdsaktiviteter, öka kompetensen i stresshantering.
- Öka delaktighet, insyn i övergripande frågor och i utvecklingsarbetet.
- Arbeta mer med öppet arbetsklimat, kommunikation och delaktighet.

- Arbeta mer med medarbetarskap och möjlighet till diskussion i tvärgrupper.

#### Avveckla

Gapanalyser indikerar på att avgångar p.g.a. pensioner, särskilda avtalspensioner och andra överenskommelser, kommer utgöra en tredjedel av de avgångar som beräknas ske under 2019. Få avgångar sker på grund av arbetsbrist då man i nästan alla fall hittar möjliga alternativ för dessa medarbetare och denna målgrupp kommer eventuellt att öka under kommande år på grund av högre kompetenskrav för olika yrken och eventuella kommande organisationsförändringar i syfte att stärka kärnverksamheterna och nya kompetenskrav som ställs i det moderna samhället.

- Avslutningssamtal
- Stöd ges till medarbetare oavsett riktning