

Kompetensförsörjningsplan för Östermalms stadsdelsnämnd – VP 2019

Planen är en del i det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet 2018-2021. Den bygger på det årliga kompetensförsörjningsarbetet och har aggregerats ur enheternas- och avdelningarnas kompetensförsörjningsplan. Nedan redogörs för 2019 års planering kopplade till verksamhetsplanens mål 3.2.

| Verksamhetsplan VP - mål | Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA | Måldatum | Ansvarig (Funktion) | Uppföljning / Kommentar |
|--|---|------------|------------------------|---|
| 3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en god arbetsmiljö | Vi utvecklar arbetssätt och gör dem mer effektiva genom kartläggning och uppgiftsväxling i syfte att rätt uppdrag utförs av rätt funktion med anpassad kompetens. | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning i VB Alla avdelningar |
| | Vi utvecklar medarbetare och chefer inom barnrättsperspektivet genom att öka kunskap och metoder, FN-konversionen, stadens riktlinjer och rutiner för barnrättsperspektivet | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning VB Avser avdelningarna förskola och socialtjänst |
| | Genom att vara en attraktiv arbetsgivare behåller vi kompetenta medarbetare. Det gör vi genom att: <ul style="list-style-type: none"> - Skapa goda förutsättningar som främjar ett gott ledarskap och medarbetarskap. Det uppnår vi genom centrala chefsförsörjningsinsatser, lokala | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning medarbetarenkäten och VB Alla avdelningar |

| Verksamhetsplan VP - mål | Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA | Måldatum | Ansvarig <i>(Funktion)</i> | Uppföljning / Kommentar |
|---|--|-----------------|---|--|
| | <p>chefsaktiviteter, systematiskt arbete med dialog, medarbetarsamtal, APT samt aktiva insatser för att omsätta personalpolicyns områden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tydliggöra och möjliggöra interna karriärvägar samt auskultering inom förvaltningen | | | |
| | <p>Förvaltningen erbjuder en god och hälsosam arbetsmiljö med en personalrörlighet på sund nivå. Det görs genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stärka ledarskapet och genomföra utbildningar för chefer i SAM och OSA. - Systematiskt arbeta med de identifierade förbättringsinsatser som återfinns i medarbetarenkätens handlingsplan | 2019-12-31 | HR Stadsdelsdirektören och samtliga avdelningschef | VB Alla avdelningar |
| | <p>Förvaltningen erbjuder en god och hälsosam arbetsmiljö och därmed behåller sina medarbetare genom fortsatt arbete med handlingsplanerna för förskollärare och barnskötare samt socialsekreterare och biståndshandläggare.</p> | 2019-12-31 | Avdelningschef | VB Avser socialtjänst, äldreomsorg och förskola |

| Verksamhetsplan VP - mål | Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA | Måldatum | Ansvarig (Funktion) | Uppföljning / Kommentar |
|-----------------------------|---|------------|------------------------|--|
| | <p>Förvaltningen erbjuder en god och hälsosam arbetsmiljö och därmed behåller medarbetare genom att:</p> <ul style="list-style-type: none"> - arbeta förebyggande för att minska risken och stödande om medarbetare utsätts för våld och hot vid myndighetsutövning. - kontinuerlig utbildning för medarbetare via APT och chefer via frukostseminarium | 2019-12-31 | Säkerhet/HR | Uppföljning VB |
| | Vi attraherar nya medarbetare inom bristyrken genom att ta emot studenter under deras verksamhetsförlagda utbildning | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning i VB Avser avdelningarna förskola, socialtjänst och äldreomsorg |
| | Vi rekryterar kompetenta medarbetare till rätt funktioner genom att utbilda chefer inom kompetensbaserad rekrytering och därmed stärker deras kompetens i rekryteringsarbetet. | 2019-12-31 | HR | Uppföljning i VB |
| | Vi behåller nya medarbetare genom att erbjuda en sammanhållen introduktion. Detta gör vi genom | 2019-12-31 | | Uppföljning i VB |

| Verksamhetsplan VP - mål | Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA | Måldatum | Ansvarig (Funktion) | Uppföljning / Kommentar |
|-----------------------------|---|------------|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - en digital introduktion till förvaltningen - förtydliga process och checklistor för nyanställda medarbetare som stöd till rekryterande chefer. - att jobba lokalt med god introduktion på avdelningsnivå. - utveckla och tydliggör en stärkt lokal introduktion. | | HR HR Avdelningschef Enhetschef | Avser alla avdelningar och enheter |
| | Vi arbetar kontinuerlig med förbättring och utveckling av verksamheten genom att tillvara på förbättringsförslag som känna ges i avgångssamtal och avgångsenkäten | 2019-12-31 | Avdelningschef/ HR | Uppföljning i VB Avser alla avdelningar |
| | Vi har en proaktiv successionsplanering. Detta gör vi genom att identifiera kritiska funktioner och jobba med kompetensöverföring samt identifiera interna presumtiva ledare/chefer. | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning i VB Avser alla avdelningar |
| | Varje medarbetare som slutar ska vara goda ambassadörer för staden. Detta gör vi genom ett gott ledarskap och god arbetsmiljö som | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning i VB Avser alla avdelningar |

| Verksamhetsplan VP - mål | Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA | Måldatum | Ansvarig (Funktion) | Uppföljning / Kommentar |
|--|---|------------|------------------------|--|
| | leder till att medarbetarna har goda förutsättningar att utföra arbetet. | | | |
| 3.2.2 Nämndens verksamheter är effektiva. Innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter | Vi ökar kompetensen inom digitalisering genom utbildning och utvecklingsinsatser. | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning i VB Avser förskola |
| | Vi inventering och effektiviserar arbetssätt genom digitalisering | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning i VB Avser socialtjänst |
| | Vi ökar kunskapen om digitala hjälpmedel. | 2019-12-31 | Avdelningschef | Uppföljning VB Avser äldreomsorg |