

Kompetensförsörjningsplan 2021 - 2023

Äldreförvaltningen är en liten förvaltning med ett stort uppdrag. För att äldreförvaltningen ska vara rustad inför framtiden och kunna nå verksamhetens mål och uppdrag krävs utvecklingsinsatser som stärker chefernas och medarbetarnas kompetens.

Förvaltningen behöver stärka sin digitala och tekniska kompetens. Kompetensen kring upphandling för att kunna ställa rätt krav på leverantörer behöver stärkas och bemanningen behöver förstärkas mot bakgrund av det omfattande uppdraget kring kompetensutveckling inom stadens äldreomsorg. Under pandemin har det också blivit tydligt att förvaltningens hälso- och sjukvårdskompetens behöver stärkas liksom behovet av en god och proaktiv kommunikation externt men också internt i staden. Pandemin har även visat på behovet av att utveckla och stärka beredskaps- och krisorganisationen för att skapa en större tydlighet och uthållighet.

I och med att Stockholms Trygghetsjour måste flytta från sina lokaler på Södermalm planeras att hela förvaltningen flyttar till gemensamma lokaler under våren 2022.

Utveckla och behålla

Gemensamt chefsforum startar under 2021 i syfte att utveckla ledarskapet och stärka samarbetet inom förvaltningen.

För att chefer ska få goda förutsättningar i sina uppdrag finns behov av att tydligare definiera krav och förväntningar på olika chefsnivåer. Förändringsledning och personalekonomi är kunskapsområden som kommer att sättas i fokus.

Chefer och skyddsombud ska få kontinuerlig utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete som inleds med en grundläggande utbildning under våren 2021.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetare ska kunna göra ett bra arbete och känna motivation och engagemang. Medarbetarna ska uppleva delaktighet, inflytande, utveckling och lärande. Ett fortsatt arbete med att utveckla facklig samverkan och

medarbetares delaktighet via arbetsplatsträffar (APT) kommer att fortsätta.

En förvaltningsövergripande introduktion för nyanställda medarbetare ska genomföras en till två gånger per år för att säkerställa att nyanställda får samma information och för att stärka vi-känslan. Hela introduktionsprocessen behöver stärkas för att nyanställda ska komma in i sin roll, i arbetsprocesser och i gemenskapen på ett smidigt sätt.

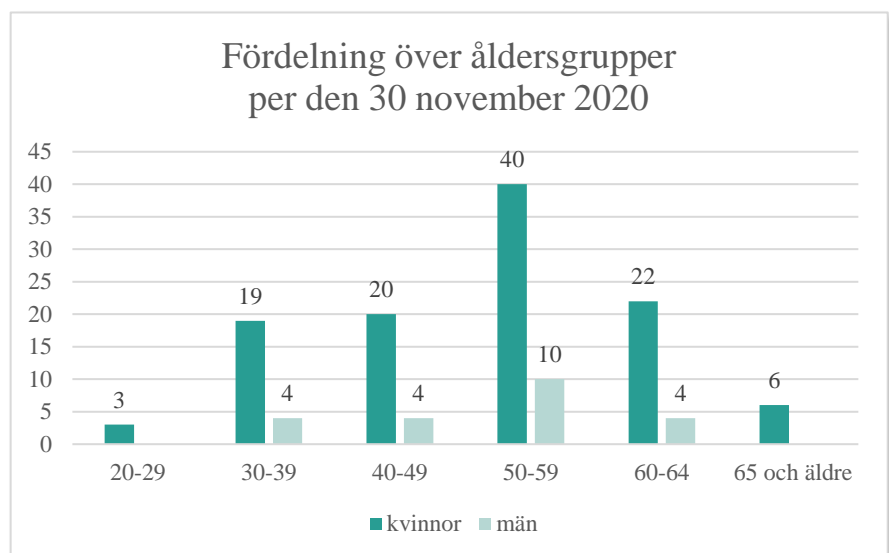
Attrahera

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare med en spännande verksamhet i utveckling. Detta behöver synas utåt mot presumtiva medarbetare, både på lärosäten och i rekryteringssammanhang.

För att attrahera nya medarbetare ska förvaltningen fortsätta att utveckla studentmottagandet vid verksamhetsförlagd utbildning.

Rekrytera

Förvaltningen kommer att ha flera pensionsavgångar inom de närmaste åren vilket ställer ökat krav på kontinuerlig analys av kompetensbehovet. När rekrytering är aktuell ska den ske i god tid för att säkerställa att en bra överlämning sker av arbetsuppgifter och kompetens.



Redan innan pandemin planerade förvaltningen att stärka bemanningen avseende kommunikation. Den pågående pandemin har ytterligare visat på behovet av en god och proaktiv kommunikation externt men också internt i staden. Pandemin har även visat på behovet av att utveckla och stärka beredskaps- och krisorganisationen för att skapa en större tydlighet och uthållighet.

För att stärka äldreförvaltningens arbete med kommunikation, omvärld och beredskap har en ny enhet inrättats där chefen rapporterar direkt till förvaltningschefen. Den nya enheten träder i kraft i februari 2021.

Avsluta

Målet är att medarbetare som slutar ska vara goda ambassadörer och att de kan rekommendera förvaltningen som en bra arbetsgivare. För att fånga upp synpunkter använder förvaltningen strukturerade avgångssamtal med alla som slutar, oavsett avgångsorsak. Detta ska bidra till ett professionellt och bra avslut.

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2021

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning / Kommentar
1.5 Äldrenämnden skapar förutsättningar för att äldre har en tillvaro som präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande	Fortsätta att stärka den analytiska förmågan	2021-12-31	Avdelningschefer	2021-12-31
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Inrätta ett chefsforum inom förvaltningen i syfte att utveckla ledarskapet.	2021-12-31	Förvaltningschef	2021-12-31

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning / Kommentar
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Genomföra arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer i samarbete med skyddsombud	2021-04-30	Administrativ chef	2021-06-30
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Utveckla det hälsofrämjande arbetet genom att inrätta hälsocoacher på Stockholms Trygghetsjour som kan inspirera till hälsofrämjande aktiviteter	2021-12-31	Avdelningschef Stockholms Trygghetsjour	2021-12-31
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Utveckla en förvaltningsövergripande introduktion av nyanställda och den arbetsplatsnära introduktionen	2021-12-31	Avdelningschefer	2021-12-31

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning / Kommentar
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Arbeta strukturerat med avgångsorsaker utifrån avgångssamtal	2021-12-31	Samtliga chefer	2021-12-31
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Rekrytera i god tid för att säkerställa en god överlämning av arbetsuppgifter/ kompetensöverföring	2021-12-31	Samtliga chefer	2021-12-31
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Göra rutinen för anmälan och utredning av diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier känd i förvaltningen	2021-12-31	Förvaltningsledning	2021-12-31

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning / Kommentar
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Utveckla kompetensen att skriva i klarspråk	2021-12-31	Administrativ chef/enhetschef kommunikation, omvärld och beredskap	2021-12-31
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Vid verksamhetsförlagd utbildning fortsätta utveckla studentmottagandet	2021-12-31	Avdelningschefer	2021-12-31
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Utbilda i kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att chefer anställer rätt person med rätt kompetens	2021-12-31	Administrativ chef	2021-12-31

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig	Uppföljning / Kommentar
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Arbeta systematiskt med medarbetarenkätens resultat	2021-12-31	Samtliga chefer	2021-12-31
3.2 Äldrenämnden är en bra arbetsgivare	Översyn av förvaltningens lönekriterier så att dessa kopplar till Stockholms stads personalpolicy	2021-12-31	Förvaltningsledning	2021-12-31
3.2 Äldrenämnden främjar innovation och digital utveckling	Uppmuntra och lyfta fram idéer och nya arbetssätt	2021-12-31	Samtliga chefer	2021-12-31