

## Kompetensförsörjningsplan för överförmyndarförvaltningen 2023-2025, bilaga

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för 2023 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

**Avdelning/Enhet:** Överförmyndarförvaltningen

**Datum:** 20221017

**Ansvarig chef:** Håkan Andersson

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Utveckla</b>					
Förvaltningens medarbetare bidrar till sin egen kompetensutveckling samt ges förutsättningar att matcha morgondagens behov och utmaningar.	Systematiskt arbete med omvärldsbevakning, nätverk och reflektion.  Utveckla av arbetssätt för organisatoriskt lärande.	Löpande  2025-12-31	Medarbetare  Enhetschefer tillsammans med HR		Uppföljning av status på aktiviteterna sker i samband med ordinarie tertialuppföljningar
Strategisk kompetensutveckling	Vi säkerställer att förvaltningen har rätt kompetens på kort och lång sikt för att nå uppsatta mål och möta framtidens utmaningar.  Genom att använda förvaltningens kompetensförsörjningsprocess	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare ska uttrycka sina individuella önskemål när det gäller kompetensutveckling som matchar förvaltningens behov	<p>Utvecklingssamtal på hösten och uppföljningssamtal på våren. Avstämning varje månad mellan chef och anställd.</p> <p>Intern kompetensutveckling uttrycka sin utvecklingsstrategi antingen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bredda kompetensen inom ÖFF:s verksamhet</li> <li>2. Spetskompetens inom specifik verksamhetsprocess</li> </ol>	2025-12-31	Enhetschefer		Uppföljningssamtal våren 2022 och våren 2023
Utveckla kompetensen bland medarbetarna för mer rättssäker handläggning. Fördjupad kompetens särskilt inom juridik och ekonomi	Intern regelbunden kompetensutbildning genom kompetensväxling mellan medarbetare och enheter samt externa kurser	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
Utveckla kompetens och arbetssätt som leder till effektiv och korrekt handläggning samt god arbetsmiljö	Genomföra processkartläggningar, uppdatera rutiner och införa checklistor. Genomföra ärendedragningar och utbilda personalen.	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla förvaltningens serviceanda och bemötande externt och internt	<p>Kontaktcenter utbildar i service och bemötande.</p> <p>Anlita företag som utbildar all personal i svåra samtal</p> <p>På enhetsnivå regelbundet föra samtal om bemötande och service</p>	2025-12-31	Förvaltningschef  Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
Under 2023 digitaliseras handläggningen genom att ett verksamhetssystem införs	Genom att alla anställda får utbildning i det upphandlade ärendehanteringssystemet	2023-12-31	Förvaltningschef  Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
<p>Samhörighet på förvaltningen.</p> <p>Att skapa en VI känsla</p>	<p>På APT möten utbilda i vad alla enheter gör och hur arbetet gör skillnad i det dagliga arbetet, för helheten</p> <p>Förvaltningen har en arbetsmiljögrupp och en trivselgrupp som tar fram förslag på aktiviteter för att skapa en VI känsla</p>	2025-12-31	Enhetschef  Förvaltningschef   HR/Arbetsmiljögruppen		Verksamhetsberättelse

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Behålla</b>					
Behålla den personal och kunskap som finns i förvaltningen	<p><b>Rimlig arbetsbelastning</b> – individuell kompetensplan</p> <p><b>Delaktighet</b> – att kunna bidra och att vara behövd.</p> <p><b>Inflytande</b> – att kunna påverka sitt jobb, både på kort och lång sikt.</p> <p><b>Utvecklingsmöjligheter</b> – att få möjlighet till personlig utveckling, att lära sig nya saker och att ha ansvar för sitt arbete.</p> <p>Att självskattningen som genomförs under medarbetarsamtalen leder till individuella handlingsplaner som bearbetas under året</p> <p><b>Sociala relationer</b> – goda sociala relationer med de man jobbar tillsammans med och med chefer/ledning.</p>	2025-12-31	Förvaltningschef  Enhetschefer  ÖFN:s Arbetsmiljögrupp		Verksamhetsberättelse  Medarbetarenkät

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<b>Rättvisa</b> – att alla behandlas respektfullt och att inga särbehandlingar eller trakasserier sker.				
Förebygga ohälsa på arbetsplatsen så att vi alla mår bra känner sig motiverade och trivs på jobbet	På apt och enhetsmöten arbeta med: Hur vi ska kommunicera Hur vi ska samarbeta Hur varje anställd själv kan bidra till ett bra arbetsklimat Hur vi ska motverka kränkande särbehandling	2025-12-31	Förvaltningschef  Enhetschefer  ÖFN:s Arbetsmiljö grupp  HR		Verksamhetsberättelse  Medarbetarenkät
Skapa möjligheter till ett hållbart arbetsliv där familjeliv, en aktiv fritid och engagemang går att kombinera med arbetet	Enhetschefer säkerställer att arbetsbelastningen är rimlig, att möjligheter till semesterväxling tas tillvara, påminner om möjligheten till partiell föräldradighet (enligt lag)	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Attrahera</b>					
<p>Överförmyndarförvaltningen strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare och att medarbetarna ska känna sig friska och motiverade. En viktig del i detta arbete är satsningen på friskvård och hälsoarbete</p>	<p>Friskvårstimme, friskvårdsbidrag interna aktiviteter som triggar igång kropp och knopp.</p> <p>Undersöka friskfaktorer i den psykiska arbetsmiljön- vad får mig att må bra?</p> <p>Arbeta i arbetsmiljögruppen med olika processer som förtydligar och vägleder oss så att vi mår bra och känner glädje att gå till arbetet.</p> <p>Förvaltningen har en friskvårdgrupp som ordnar gemensam löpning, promenader och pausgympa.</p>	2025-12-31	<p>Enhetschefer</p> <p>ÖFN:s Arbetsmiljögrupp</p> <p>Friskvårdsgrupp</p>		Verksamhetsberättelse
Attrahera personal med rätt kunskap, engagemang och utvecklingsvilja vid nyanställningar	Vid rekrytering utforma annonser på ett sätt så att personer med rätt kompetens söker sig till ÖFF	2025-12-31	<p>Enhetschefer</p> <p>HR</p>		Verksamhetsberättelse

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Verka för att vara en attraktiv arbetsplats med goda arbetsvillkor för alla befattningar</p>	<p>Aktivt arbete med arbetsmiljö, arbetsbelastning och möjligheten att kombinera arbete med familjeliv</p> <p>Heltid som norm ska minska behovet av visstidsanställningar, leda till ökad jämställdhet och göra ÖFF till en attraktiv arbetsgivare</p>	<p>2025-12-31</p>	<p>Förvaltningschef</p> <p>Enhetschefer</p>		<p>Verksamhetsberättelse</p>
<b>Rekrytera</b>					
<p>Vid rekryteringsbehov ska kompetensbaserad rekrytering genomföras detta bidrar till att alla sökande behandlas likvärdigt och att diskriminering inte förekommer och särskilt fokus ska hållas på att utjämna könsskillnaderna som råder inom förvaltningen.</p>	<p>Vid rekrytering rikta annonser till en bred publik men vid urvalsarbetet ha fokus på personernas kompetens.</p>	<p>2025-12-31</p>	<p>Enhetschefer</p> <p>HR</p>		<p>Verksamhetsberättelse</p>

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
<b>Introducera</b>					
Digital introduktion för arbete i förvaltningen och staden	Använda stadens digitala introduktion och utveckla förvaltningens introduktion	2025-12-31			Verksamhetsberättelse
Utveckla introduktionen så att medarbetare nya på jobbet känner att de får en stabil grund att stå på inför sin första tid i förvaltningen.	<p>Genom väl utarbetad introduktion inom alla delar av förvaltningen. Genomgång sker på samtliga enheter vid nyanställning.</p> <p>Alla nyanställda får en handledare.</p> <p>Alla nya får introduktion av förvaltningschef, enhetschef och HR-funktion.</p> <p>HR och förvaltningschef har den övergripande introduktionen</p> <p>Fortsätta använda enkät för utvärdering</p>	2025-12-31	Förvaltningschef Enhetschefer HR		<p>En uppföljning av introduktion skall genomföras efter ca 2 månaders anställning av enhetschef genom ett samtal mellan chef och medarbetare.</p> <p>En gång per år får alla som anställts under året en enkät med frågor om hur den första tiden på förvaltningen varit. HR är ansvarig.</p> <p>Verksamhetsberättelse</p>



<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
<b>Avsluta</b>					
Avslutssamtal ska ske med samtliga medarbetare som slutar. Medarbetare som slutar ska vara ambassadörer för förvaltningen.	Ansvarig chef ansvarar för samtal, fångar upp de känslor, stämningar och liknande som kanske under anställningstiden varit svåra att uttrycka.	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
Strukturerad kunskapsöverföring vid avslut	Ansvarig chef ansvarar för att en strukturerad kunskapsöverföring genomförs genom att skapa ett dokument där detta dokumenteras	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
<b>Övrigt</b>					