

Kompetensförsörjningsplan 2021 för Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

Detta är den förvaltningsövergripande planen för kompetensförsörjningen för 2021. Varje avdelning har också upprättat en verksamhetsspecifik plan för 2021.

	Aktivitet	Notering
Behålla och utveckla		
Närvarande ledarskap	<p>Förvaltningen arbetar under perioden i alla verksamheter med att stärka förutsättningar och förmågor för närvarande ledarskap genom en ändamålsenlig organisation, mål och ansvarsbeskrivningar, olika former av stöd och möjligheter att utvecklas.</p> <p>Äldreomsorg: Chefsuppdrag med tydligare mandat och roller för verksamhetsnära beslut. Organisationsförändring i utförarverksamheterna per 1 januari. Enhetschefer med mindre enheter, funktionen biträdande enhetschef tas bort.</p>	<p>Förvaltningsledningen</p> <p>Avdelningschef</p> <p>Enhetschefer</p>
Utveckla ledarskapet	<p>Förvaltningen arbetar med att stärka och utveckla ledarskapet genom att ta del av stadens möjligheter och genom olika kompetenshöjande insatser på förvaltningen och genom olika forum för chefer.</p> <p>Förskola o fritid: Stärka rektorerna i rollen som chef och ledare. Utse mentorer för nya rektorer. Stärka biträdande rektors ledarskap. Ta vara på utvecklingsmöjligheter och fylla på kunskap genom förvaltningens och stadens chefsutbildningar och möjligheter till kollegialt lärande mellan chefer.</p> <p>Äldreomsorgen:</p>	<p>Förvaltningsledningen</p> <p>Avdelningschef och rektorer</p>

	Aktivitet	Notering
	<p>Hållbart ledarskap och arbetsglädje</p> <p>Förstärka ledarskapet, tydliggöra och ta mandatet i sin verksamhet. Behovsstyrd individuell förstärkning och stöd till cheferna.</p> <p>Säkerställa den ekonomiska uppföljningen och prognosarbete. Kvalitetssäkra uppföljningsunderlagen och säkerställa att cheferna har de underlag för prognoser.</p> <p>Individ och familjestöd:</p> <p>Individuell handledning till chefer med fokus på nära respektive situationsbaserat ledarskap i förändringsprocesser.</p>	<p>Söka kompetensutvecklingsmedel</p> <p>Avdelningschef och HR-konsult, vid behov extern handledning</p> <p>Ekonomichef och controllers</p> <p>Avrop från stadens avtal</p>
<p>Utvecklingsmöjligheter och lärande för medarbetare</p>	<p>Förskola och fritid:</p> <p>Utveckla digitala arbetssätt och digital kompetens. Öka kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck. Hålla i viktiga och utmanande samtal med föräldrar och eller barn. Utveckla kompetens att arbeta utifrån läroplanen och ledarskap för förskollärare.</p> <p>Reflektion och lärande kring pedagogisk utveckling i nätverk t ex med stöd av förskolans barnombud, Skarpnäcksmodellen, pedagogiska ledare.</p> <p>Tydliggöra förskolans arbete med språkutveckling genom att;</p> <p>1) Kartlägga medarbetarnas språkliga kompetens, vid medarbetarsamtalet</p> <p>2) Utveckla rutin i att diskutera eller kartlägga pedagogers behov av kompetenshöjande insatser kring språk</p>	<p>Internutbildning i olika former</p> <p>Nätverk</p> <p>Nätverk och internutbildning</p>

	Aktivitet	Notering
	<p>Förskollärare: Reflekterande, kollegiala nätverk kring pedagogiska frågor och ledarskap.</p> <p>Barnskötare: Utveckla pedagogisk dokumentation och bemötande frågor. Erfarna medarbetare används som mentorer i slutet av karriären.</p> <p>Individ och familjestöd:</p> <p>"I vår stadsdel blir du delaktig i löpande utvecklingsarbete" betyder att medarbetare har tydliga uppdrag och ett tydligt syfte med de utvecklingsgrupper som finns inom avdelningen. Fokus på SOSFS 2011:9 och de förbättringsområden som uppmärksammas inom ramen för kvalitetsprogrammet.</p> <p>Kompetenshöjning för att implementera stadens nya program mot våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, människohandel för sexuella ändamål och sexuellt våld oberoende relation.</p> <p>Utöka med processbeskrivning för samverkan kring särskilt utsatta målgrupper.</p> <p>Utveckla arbetet för att motverka rekrytering till kriminalitet och bryta kriminell livsstil.</p> <p>Barns delaktighet utvecklas mer specifikt i respektive enhets utvecklingsplan.</p> <p>Utbildning i socialtjänstsekretess i praktisk handläggning och säker hantering av sekretesskyddade uppgifter.</p> <p>Utveckla arbetet för att motverka rekrytering till kriminalitet och bryta kriminell livsstil.</p> <p>Äldreomsorgen:</p> <p>Silvia Hems certifiering för Hemmet för Gamla demens.</p>	<p>Nätverk och internutbildning</p> <p>Det syns i våra annonser och lönekriterier, vad är bredd/spets</p> <p>I enlighet med VP</p> <p>Ta fram en implementeringsplan för 2021-2023</p> <p>Tydliggöra arbetssätt och gränssnitt mellan polis och socialtjänst för medarbetare inom avdelningen samt kompetensutveckla gällande avhopp.</p>

	Aktivitet	Notering
	<p>Utveckla myndighetsutövning så att rätt insatser ges vid rätt tidpunkt, förbättra effektivitet. Fortsatt kompetensutveckling i handläggning, utveckla ärendedragning, se över delegationsordning. Ökad effektivitet i verksamheten = utveckla struktur och processer, ökad kunskap gällande vilka åtgärder som ger effekt och i vilken utsträckning. Använda SKRs verktyg för att säkra processerna.</p> <p>Lägsta kompetensnivå motsvarande undersköterska i hemtjänst och på vård- och omsorgsboende. Kompetensutveckling erbjuds.</p> <p>Administrationen: Några nyckelfunktioner går i pension under 2021 och överlämning och kompetensöverföring är i fokus.</p> <p>Erbjuda möjligheter ta eget ansvar och initiativ. Stöd från kollegor och chef. Aktivt medarbetarskap och närvarande ledarskap.</p>	<p>Söka kompetensutvecklingsmedel</p> <p>Avdelningschef Kvalitetsutvecklare Enhetschefer</p> <p>Internutbildning</p> <p>Kompetensöverföring</p> <p>Individuella utvecklingsplaner</p>
Aktivt medarbetarskap	<p>Förvaltningens alla enheter arbetar med en metodik över flera år för att förbättra möjligheterna för medarbetare att vara aktiva, engagerade och på ett delaktigt sätt driva verksamhetsutveckling och lärande.</p> <p>Förskola och fritid: Fortsätta det strukturerade arbetet med fokus på delaktighet och engagemang.</p> <p>Individ och familjestöd: Fortsätta det strukturerade arbetet med fokus på delaktighet och engagemang.</p> <p>Äldreomsorg: Säkerställa en god arbetsmiljö, möjlighet till delaktighet och att vara aktiv. Ge förutsättningar till Aktivt medarbetarskap genom det strukturerade arbetet och medarbetarsamtal, samt APT i inte alltför stora grupper.</p> <p>Administrationen: Fortsätta arbetet med delaktighet och dialog.</p>	<p>Samtliga chefer</p> <p>Enligt särskild metodik</p> <p>Enligt särskild metodik</p> <p>Enligt särskild metodik</p> <p>Enligt särskild metodik</p>

	Aktivitet	Notering
Säkerställa och utveckla tillräckliga kunskaper i svenska	<p>Förskola och fritid: Barnskötare med god kunskap skriftligt och muntligt i svenska genom kravprofil och arbetsprov vid rekrytering.</p> <p>Äldreomsorg: För att utveckla och säkerställa kunskaper i svenska har verksamheterna språkstöd på arbetsplatsen, både på vård- och omsorgsboende och på hemtjänsten.</p>	<p>Säkerställa rekrytering</p> <p>Forskning visar att kunskapsnivån i svenska utvecklas bäst när den sker i arbetsnära situationer.</p>
Attrahera och rekrytera		
Säkerställa förvaltningens chefsförsörjning	Förvaltningen deltar i stadens nya chefsförsörjningsprogram utifrån de chefsförsörjningsbehov för biträdande enhetschefer som finns. Genom möjligheter till att ta ansvar och utvecklas i rollen kan medarbetare internt i organisationen utvecklas mot en biträdande chefsroll. Biträdande chefer kan utvecklas mot en enhetschefsroll. Genom att bedriva en kvalitativ verksamhet med ett aktivt medarbetarskap och ett gott arbetsklimat, goda organisatoriska förutsättningar, stöd och tydligt utvecklingsfokus blir vi attraktiva som arbetsgivare för chefer.	Förvaltningsledningen
Säkerställa kompetens inom förvaltningens bristyrken	<p>Genom att bedriva en kvalitativ verksamhet med ett aktivt medarbetarskap och ett gott arbetsklimat, goda organisatoriska förutsättningar, stöd och tydligt utvecklingsfokus blir vi attraktiva som arbetsgivare för medarbetare.</p> <p>Förskola och fritid: Tar emot och handleder förskolestudenter genom verksamhetsförlagd utbildning.</p> <p>Individ och familjestöd: Tar emot och handleder socionomstudenter genom verksamhetsförlagd utbildning. Attrahera mer "crossfunktionell" kompetens och utveckla de individuella utvecklingsplanerna.</p>	Respektive verksamhets enhetschef och utsedd handledare

	Aktivitet	Notering
	<p>Äldreomsorg: Tar emot och handleder socionom- samt sjuksköterske- och undersköterskestudenter genom verksamhetsförlagd utbildning.</p> <p>Administrationn: HR tar emot en HR-student genom verksamhetsförlagd utbildning.</p>	
Effektiv introduktion	<p>Förvaltningen erbjuder en övergripande digital introduktionsutbildning samt olika former av introduktion beroende på den nyanställdes behov och uppdrag.</p> <p>Förskola och fritid: Förskollärare och barnskötare erbjuds en avdelningsövergripande introduktionsutbildning, förskollärare introduktionsperiod för nytexaminerade med mentorsstöd.</p> <p>Individ och familjestöd: Vidmakthålla introduktionsplan per enhet.</p> <p>Äldreomsorg: Ökad samsyn i uppdraget. Gemensam översyn av enheternas introduktionsmaterial när det gäller värdegrund och bemötandefrågor.</p> <p>Administrationn: Planerar individuella introduktionsprogram beroende på uppdrag och kompetens.</p>	<p>Rekryterande chef</p> <p>Utsedda mentorer</p> <p>Skapa introduktionsfilm som utgör introduktion till avdelningen</p> <p>Avdelningschef och enhetschefer</p>
Avsluta		
Överlämna kunskap och erfarenheter	<p>Förvaltningen har strukturer för överlämning och avslutssamtal med medarbetare och chefer som slutar.</p> <p>Analys av orsaker och uppföljning av personalomsättning sker löpande.</p>	Respektive chef
Ambassadörskap	<p>Förvaltningen strävar efter att de som lämnar en anställning oavsett skäl (pension, ny tjänst i staden, utanför staden) ska agera som ambassadör för verksamheten och yrket.</p>	Respektive chef

