

Kompetensförsörjningsplan Spånga-Tensta 2021-2023

Strategisk kompetensförsörjning

Stockholm stad definierar strategisk kompetensförsörjning; ”säkerställa rätt kompetens på kort och lång sikt, för att uppnå uppsatta mål och möta framtida utmaningar”.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning arbetar med strategisk kompetensförsörjning. För att fånga upp avdelningarnas kompetensbehov på kort och lång sikt, har det under hösten genomförts workshops med samtliga ledningsgrupper. Detta resulterade i en sammanställning av respektive avdelnings kompetensbehov och aktiviteter för närmaste åren. Enheterna arbetar sedan fram egna kompetensförsörjningsplaner, med denna som grund, och som är stöd till verksamhetsplanering, rekrytering och medarbetarnas individuella kompetensplaner. En förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan sammanställs till vp21. Hur verksamheterna arbetar med sina kompetensförsörjningsplan, följs upp varje år på förvaltningsnivå.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning

I stadsdelen bor i dag cirka 39 000 tusen invånare och antalet förväntas öka till ca 43 000 vid år 2024. Av ökningen gäller det främst vuxna och äldre (20 år och uppåt). Detta påverkar förvaltningens verksamheter och ett troligt ökat rekryteringsbehov. Förvaltningen behöver även säkerställa rätt kompetens i verksamheterna för att möta upp invånarnas behov.

Övergripande förutsättningar:

Budget 2021-2023 ligger som grund för Spånga-Tenstas kompetensförsörjningsplan 2019-2021. Ytterligare faktorer som påverkar förvaltningens kompetensbehov, utöver de som nämns ovan, är ökad digitalisering, IT-utveckling, ny kunskap, och rörligheten på arbetsmarknaden. Förvaltningen har de senaste åren

haft en relativt hög personalomsättning. Denna förväntas ligga lägre för 2020 och närmaste åren, då vissa befattningars rörlighet har stabiliserats det senaste året. Inom de närmaste fem åren förväntas ca fem % av förvaltningens medarbetare gå i pension. Den större delen finns i dag inom förskolan.

Generella utmaningar som identifierats:

- Att behålla medarbetare i alla led, även chefer
- Marknadsföra stadsdelen – exempelvis vid rekrytering ex sociala medier, LinkedIn, facebook
- Digitala utmaningar med digitala program och digitala verktyg för möten och utbildningar, uppkopplingar, IT-stöd och kompetens inom detta
- Rekrytering är tidskrävande uppgift för cheferna

Gemensam fokus inom avdelningarna är att behålla chefer och medarbetare genom:

- Synliggöra ett gott arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Bra introduktion
- Mentor/handledning
- Individuell kompetensutvecklingsplan, kopplat till medarbetarplanen
- Tydliga roller och uppdrag
- Kompetensutvecklingsmöjligheter
- Möjlighet till inflytande och påverkan
- Möjlighet att skapa förutsättningar för gott ledarskap
- Ett gott, tydligt lönearbete med differentierade, individuella löner som är konkurrenskraftig

Specifika utmaningar för avdelningarna:**Individ och familj**

Det tidigare arbetet med att rekrytera socionomer ofta, bedöms minskat och omsättningen stabiliserat sig. Inom avdelningen ses behov av kompetensökning finnas bland annat inom GDPR, våldsutövare, hedersrelaterat våld och kriminalitet och MI. Behov finns även att öka medarbetarnas kunskap kring funktionsnedsättning för att erbjuda berörda barn och unga rätt insatser och stöd.

Förskolan

Det finns kommande behov av förskollärare och kompetens inom specialpedagogik. Fokus inom förskolan är bland annat språkutveckling hos barnen vilket ställer höga krav på olika arbetssätt inom området. Undervisningen bedrivs delvis digitalt

vilket ställer kvar på en förmåga att lära och ta till sig de digitala verktyg som finns men även viss kunskap inom GDPR. Förändringar i barnantal kräver en mer föränderlig organisation och med det även ökade krav på kompetenser som förändringsbenägenhet hos medarbetare.

Äldre och funktionsnedsättning

Inom avdelningen finns behov av medarbetare som fortsätter utbilda sig till undersköterska inom äldreomsorgen, behov av stödassistenter och stödpedagoger inom funktionsnedsättning samt kompetens inom psykisk ohälsa. Detta gäller även inom äldreomsorgen. Utöver detta kommer ökat behov av kompetens inom funktionsnedsättning, demens (även under 65 år), svenska språket och våld i nära relation.

Stadsmiljö och Medborgarkontoret

Då delar av verksamheterna består av singelkompetenser, är nätverkande och omvärldsbevakning en stor möjlighet till förkovring och stöd i områdena. Övriga framtida kompetensbehov är hyresavtal/hyresjuridik inom budget- och skuldrådgivning.

Administrationen

Inom administrationen finns behov att bibehålla och utöka kompetens inom kommunallagen, offentlighet och sekretess samt informationssäkerhet. Delar av administrationen ser behov av kompetens inom processledning och digitala arbetsätt för att på ett bra sätt kunna förmedla kunskap och på så sätt stödja verksamheterna samt ökad förståelse och förmåga att hantera statistik.

Översiktlig sammanställning från avdelningarnas kompetensförsörjningsplaner:

Övergripande ligger fokus på att vid rekrytering kunna attrahera bristyrken som bland annat stödassistenter, stödpedagoger, socionomer, förskollärare, undersköterskor och att behålla förvaltningens samtliga medarbetare. Följande aktiviteter är gemensamt för hela förvaltningen.

Attrahera

Genom att attrahera rätt personer att söka till förvaltningen, ökar möjligheten att få in den kompetens som efterfrågas. Avdelningarna har olika utmaningar utifrån om det gäller bristyrken eller singelkompetenser.

- Marknadsföra stadsdelen och annonsera genom sociala medier i exempelvis LinkedIn, Facebook. Här kan goda exempel lyftas fram
- Attraktiva och informativa annonser som riktar sig mot rätt målgrupp
- Fortsätta ta emot studenter (bla VFU socionomer och förskollärare) och med gott mottagande och bra praktik samt fortsätta samarbete med universiteten.
- Se över samarbete med gymnasieskolor som har utbildning gällande undersköterskor och stödassistenter bland annat.

Rekrytera

Antalet rekryteringar (bortsett från de som görs pga panemin) tros ligga i paritet med innehavande år. Förvaltningen ser positivt på internrekrytering då det är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och skapa förutsättningar för utveckling för våra medarbetare. De 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.

- Annonserna är attraktiva, informativa och riktar sig till rätt målgrupp
- Synliggöra stadens och förvaltningens förmåner vid annonsering
- Utveckla interna kompetensutvecklingsmöjligheter
- 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 med att stärka kompetensen inom bland annat digitalisering hos samtliga och förändringsledning hos cheferna. Förvaltningen behöver också kvalitetssäkra introduktionen för nya medarbetare samt tydliggöra mentorskap/handleddning.

- Utifrån kompetensförsörjningsplanen, säkerställa att individuella kompetensplaner tas fram och är kopplade till kompetensförsörjningsplaner och målen
- Kompetensinventering i arbetsgruppen, sammanställning av eventuella utbildningar
- Tydliga roller/uppdrag och mål för medarbetarna

- Stödja chefer att arbeta för att skapa delaktighet och engagemang
- Kartlägga och analysera chefers förutsättningar för närvarande ledarskap
- Skapa fler forum där det kan uppstå kompetensöverföring mellan medarbetare
- Aktivt ha med deltagare i programmet Framtida chef för att ge möjlighet till utveckling hos medarbetare och säkerställa chefsförsörjningen

Behålla

Att arbeta för att behålla kritisk kompetens för de olika verksamheterna är en av de viktigaste utmaningarna förvaltningen har för kommande åren. För att behålla medarbetarna är det även viktigt med gott systematiskt arbetsmiljöarbete och ett klimat där medarbetarna känner sig delaktiga och har engagemang för sitt uppdrag. Arbetet med att behålla medarbetarna skapar stabilitet i verksamheterna, en hälsosam personalomsättning och minskad sjukfrånvaro. De närmaste åren ser förvaltningen även vikten av att i sitt arbetsmiljöarbete, fortsätta med regelbundna risk och konsekvensanalyser kopplat till Covid-19, så medarbetarna känner sig trygga att arbeta utan att riskera att bli smittad.

- Revidera och tydliggöra lönekriterier där löneutveckling är tydligt kopplat till mål och arbetsprestation
- Fortsätta arbetet med att utveckla mentorskap för medarbetare
- Skapa kompetensutvecklingsmöjligheter för medarbetare
- Stödja chefer i att arbeta med medarbetarskap hos medarbetarna,
- Skapa förutsättningar för förvaltningens chefer genom erbjuda regelbunden kompetensutveckling
- Fortsätta stärka cheferna i hur hantera risk och konsekvensanalyser och arbetet kopplat till covid-19

Avveckla

Vid beräkning visar det sig att ca fem % av förvaltningens medarbetare uppnår pension inom de närmaste åren. Avgångar kan även bero på att medarbetare själva väljer att gå till annan arbetsgivare eller slutar på grund av annan orsak. Bedömningen är att ytterst få avgångar kommer vara på grund av arbetsbrist då förvaltningen alltid söker andra möjligheter för de då påverkade medarbetarna. Om yrkesrollen, kraven på verksamheternas uppdrag ändras eller omorganisationer som syftar till att uppnå målen, kan

denna grupp komma att öka mer än beräknat för att stärka kärnverksamheterna och de krav som ställs i samhället.

- Fortsätta med, utveckla och ta tillvara på de avslutningssamtal som görs för att fånga upp eventuella möjligheter att förbättra
- Hitta struktur på hur ta tillvara på den kompetens som ska avgå
- Stöd ges till medarbetare oavsett orsak till avslut