

Stadsledningskontorets kompetensförsörjningsplan 2026

Inledning

Kompetensförsörjningsplanen syftar till att säkerställa att stadsledningskontorets verksamheter på kort och lång sikt har den kompetens som krävs för att klara verksamhetens uppdrag. Det sker genom att med ett förebyggande arbetssätt säkra förmågan att möta såväl nuvarande som nya uppdrag. Planen är en redovisning av övergripande inriktningar och prioriteringar.

Sammanfattning

En viktig del i stadsledningskontorets kompetensförsörjningsarbete är att löpande utvärdera stadsledningskontorets förmågor, särskilt utifrån löpande förändringar i kontorets uppdrag. Det handlar bland annat om att ha tillgång till rätt kompetens samt att planera för en löpande kompetensutveckling. Förändrade arbetssätt och ökade samarbeten inom stadsledningskontoret är viktiga delar för att medarbetares reella kompetens ska omhändertas på bästa sätt. Utvecklade arbetssätt och forum för interna dialoger är några exempel på hur kontoret arbetar med att öka den sammanhållna styrningen. Det förändrade säkerhetspolitiska läget ställer stegvis nya krav såväl på strategisk som operativ kompetens.

Stadsledningskontoret har 48 erfarna medarbetare som kan förväntas gå i pension inom en femårsperiod. Bedömningen är att stadsledningskontoret har en sund personalrörlighet och en planering för såväl kompetensutveckling som kompetensöverföring på kort och lång sikt inom de olika verksamhetsområdena.

Med kommande periods fokus på utveckling av verksamheten i kombination med pensionsavgångar ökar rekryteringsbehovet för stadsledningskontoret inom områden där konkurrensen om efterfrågad kompetens är hög. Det kommer att ställa krav på kompetensöverföring i samband med att medarbetare slutar samt ökat samarbete mellan verksamhetsområden.

Utveckla och behålla

Stadsledningskontorets medarbetare ska ges förutsättningar till såväl kompetensutveckling som till breddning av sina arbetsområden utifrån sin profession, roll och ansvar. Det är avgörande för att klara förändrade och nya uppdrag.

Stadsledningskontoret kommer att arbeta med att

- fortsätta utveckla kontaktytorna till förvaltningar och bolag
- säkerställa kompetensöverföring genom ett arbetsplatsnära lärande i syfte att stärka den interna kompetensutvecklingen och interna karriärvägar
- genomföra kompetensinsatser som syftar till att öka den analytiska kompetensen hos befintliga medarbetare samt växla kompetenskrav i samband med ersättningsrekrytering
- fortsätta det påbörjade utforskandet av möjligheter att använda digitalisering och AI för att utveckla och effektivisera.

Stadsledningskontoret arbetar aktivt för att behålla det öppna arbetsklimat som medarbetarenkäten visar. Det främjar lärandet och därför behöver utvecklingen av arbetssätt och samarbeten mellan avdelningar och enheter fortsätta.

Stadsledningskontorets arbete med den årliga löneöversynen följer stadens löneprocess. Lönesättning ska vara individuell och differentierad och bidra till att verksamhetens möjligheter till måluppfyllelse stärks. Stadsledningskontoret gör en årlig lönekartläggning på såväl stadsövergripande som kontorsintern nivå. 2025 års lönekartläggning visade att det inte finns vare sig stadsövergripande eller kontorsinterna löneskillnader som inte kan förklaras.

Personalrörligheten har de senaste tre åren, 2023–2025, varit mellan 7,89–8,21 procent. Bedömningen är att stadsledningskontoret har en sund rörlighet.

Successionsplanering inför pensionsavgångar fortgår löpande. Stadsledningskontoret har totalt 48 medarbetare, varav tre är chefer, som inom en 3–5-årsperiod kan förväntas gå i pension.

Tabell: Pensionsavgångar inom 3–5 år fördelat på ålder

Ålder	62	63	64	65	66–68
Antal	13	7	7	9	12

Attrahera

För att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare där stadsledningskontoret ska vara ett självklart val för studenter inom kontorets samtliga områden är det viktigt att utveckla möjligheten till att ta emot fler studenter under praktikperioden. Olika samarbeten med lärosäten är ett sätt att stärka detta.

Andra attraktivitetsfaktorer är trygga förmåner, personalförsäkringar, friskvårdsbidrag, flextidsavtal, semesterväxling och en arbetsplats med stort eget ansvar. Ytterligare viktiga faktorer är en närvarande ledning och ett gott arbetsklimat.

För att kandidatupplevelsen ska bidra till att staden uppfattas som en attraktiv arbetsgivare kontrolleras löpande att alla rekryteringar har avslutats i Jobba-i-stan och att alla kandidater fått återkoppling oavsett om de fått sökt tjänst eller inte.

Rekrytera

Stadsledningskontoret har totalt 396 medarbetare vilket är en ökning från föregående år med 18 medarbetare.

Stadsledningskontoret ska inte växa i omfång i någon större utsträckning, även om vissa uppdrag stärks i budget 2026.

Ersättningsrekryteringar kan behöva göras där medarbetare går i pension eller väljer andra karriärvägar.

Det är då viktigt att se över hela kontorets/avdelningen/enhetens kompetens och behov för att omfördela uppgifter om så bedöms vara en möjlighet. En behovsanalys ska genomföras och underlag till kravprofil ska tas fram för att rekrytera rätt. En rekrytering är en långsiktig investering som behöver göras med omsorg. Det är också ett tillfälle att se över om det finns medarbetare som vill lära nytt, utvecklas i sin medarbetarroll och/eller åta sig nya uppdrag.

Det är fortsatt svårt att rekrytera erfarna/seniora medarbetare inom flera av stadsledningskontorets områden och konkurrensen på arbetsmarknaden är stor.

Vid alla nyrekryteringar ska stadsledningskontoret använda stadens process för kompetensbaserad och säker rekrytering.

Stadsledningskontoret kommer också att fortsätta att använda serviceförvaltningens rekryteringsservice för att i hög utsträckning använda specialistkompetens inom rekryteringsområdet.

Introducera

En genomtänkt introduktion med anpassade insatser är viktiga för att skapa en trygg start, både för medarbetaren som börjar på

stadsledningskontoret samt för befintliga medarbetare. En bra introduktion bidrar till ett bra välkomnande och att medarbetaren kommer in i jobbet och förstår sin roll. Den viktigaste introduktionen är därför den som sker på enheten/avdelningen. Utöver den lokala introduktionen får nya medarbetare en förvaltningsgemensam introduktion i syfte att få en inblick i kontorets verksamheter. Under 2026 kommer ett utvecklingsarbete genomföras som ska komplettera befintlig introduktion gällande medarbetarnas roll som tjänsteperson i det kommunala uppdraget.

Vidare har stadsledningskontoret många yngre medarbetare som tillvaratar möjligheten till föräldraledighet. Då uppstår ett behov av vikarier och/eller omfördelning av ansvarsområden. Många gånger kan vikarier komma på plats från andra förvaltningar i staden och bidra till en ökad kunskap/förståelse om olika perspektiv lokalt och centralt.

Avveckla och avsluta

Att avveckla och avsluta anställningar ska ske på ett sådant sätt att den som väljer att sluta blir en ambassadör för stadsledningskontoret och kanske i framtiden kommer tillbaka med nya kunskaper och erfarenheter. Avslutningssamtal ska genomföras tillsammans med ansvarig chef. Där fångas eventuella förbättringsförslag upp både för verksamheten men också för det egna ledarskapet.