

Kompetensförsörjningsplan 2024 SLK

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

Förändringar som den kommunala verksamheten står inför och som har betydelse för stadsledningskontorets kompetensutveckling de närmaste åren är svårigheter med kompetensförsörjningen utifrån bland annat den demografiska utvecklingen och kommande pensionsavgångar. Stadsledningskontoret har 41 erfarna medarbetare som kan förväntas gå i pension inom en 5-årsperiod. Personrörligheten har de senaste tre åren, 2020-2022, varit mellan 5,61-7,52 procent. Det innebär att stadsledningskontoret har haft en sund rörlighet och planering för såväl kompetensutveckling som kompetensöverföring kommer att fortsätta.

Vidare finns ett fortsatt fokus på att öka de interna förmågorna i nyckelfrågor för att minska konsultberoendet inom it och digitalisering.

Stadsledningskontoret har identifierat ett stärkt behov av dialog, stöd och styrning gentemot förvaltningar och bolag genom en mer sammanhållen styrning och utveckling i kvalitetsprogrammets anda.

Stadsledningskontoret arbetar aktivt med identifierade kompetensbehov genom kompetensutveckling, kompetensöverföring av/mellan befintliga medarbetare för att säkra de kritiska kompetenserna. Det innebär att kontoret kommer att arbeta med att

- fortsätta utveckla kompetensen i befintliga roller för följsamhet mot den snabba utvecklingen inom kontorets ansvarsområden
- öka kontaktytorna mot förvaltningar och bolag
- säkerställa kompetensöverföring genom ett arbetsplatsnära lärande i syfte att stärka den interna kompetensutvecklingen

- genomföra kompetensinsatser som syftar till att öka den analytiska kompetensen hos befintliga medarbetare samt växla kompetenskrav i samband med ersättningsrekrytering
- delta i arbetsmarknadsdagar för universitet och ta in praktikanter i större utsträckning.

Utveckla och behålla

Stadsledningskontorets medarbetare ska ges förutsättningar till såväl kompetensutveckling som till breddning av sina arbetsområden utifrån sin profession, roll och ansvar.

Kompetensutveckling för befintliga medarbetare blir av avgörande betydelse för att klara förändrade och nya uppdrag.

Både befintliga medarbetare och den som rekryteras får ofta därigenom tillgång till stor kunskap och lång erfarenhet från erfarna medarbetare. Av särskild vikt är också att behålla det öppna arbetsklimat som medarbetarundersökningarna visar för förvaltningen, och som är grundläggande för att kunskap ska spridas på arbetsplatsen och i organisationen. Därav är ett ytterligare ökat samarbete mellan avdelningar och enheter ett fortsatt utvecklingsområde.

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. 2023 års lönekartläggning visade att det inte finns vare sig stadsövergripande eller kontorsinterna löneskillnader som inte kan förklaras.

Successionsplanering inför pensionsavgångar har påbörjats, och behöver fortsatt stärkas. Stadsledningskontoret har totalt 41 medarbetare, varav två är chefer, som inom en period om 3-5 år kan förväntas gå i pension. Spridningen ser ut enligt följande:

Ålder	62	63	64	65	66-68
Antal	10	11	9	5	6

Attrahera

För att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare, där staden och stadsledningskontoret även framgent ska vara ett självklart val för studenter inom kontorets samtliga områden, är det viktigt att utveckla möjligheten till att ta emot studenter under

praktikperioden. Även andra typer av samarbeten med lärosäten är ett sätt att stärka detta.

Andra attraktivitetsfaktorer är trygga förmåner, personalförsäkringar, friskvårdsbidrag, flexitidsöverenskommelse, semesterväxling och en arbetsplats med stort eget ansvar. En närvarande ledning och ett gott arbetsklimat synliggörs och lyfts fram både internt och på start.stockholm.

Vidare 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 då det påverkar attraktiviteten och stadsledningskontorets arbetsgivarvarumärke.

Rekrytera

Stadsledningskontoret ska inte växa i omfång i någon större utsträckning, även om vissa uppdrag stärks i budget 2024. Ersättningsrekryteringar behöver göras där medarbetare går i pension eller väljer andra karriärvägar.

Det är då viktigt att se över hela kontorets/avdelningens/enhetens kompetens och behov för att omfördela uppgifter om så bedöms vara möjligt. 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.

Stadsledningskontoret har identifierat ett behov av ersättningsrekrytering, bland annat av ekonomer inom finans, redovisning, controlling samt upphandlare. Vidare har svårigheter att hitta rätt kompetens inom IT-rätt och dataskydd identifierats, vilka är områden där behovet kommer att öka. Det är fortsatt svårt att rekrytera erfarna/seniora medarbetare inom säkerhetsskydd då konkurrensen på arbetsmarknaden är stor. Utvecklingen har accelererat inom säkerhetsområdet med särskilt tryck inom civilförsvansområdet och säkerhetsskydd. Stadsledningskontorets bedömning är att det även finns ett fortsatt fokus på kompetens inom informationssäkerhet. Stadsledningskontoret kan därför komma att delta vid behov vid rekryteringsmässor och arbetsmarknadsdagar vid universitet och högskolor.

Vid alla nyrekryteringar ska stadsledningskontoret använda stadens process för kompetensbaserad rekrytering. Stadsledningskontoret kommer också att fortsätta att använda serviceförvaltningens

rekryteringservice för att i hög utsträckning använda den specialistkompetens inom detta område som finns där.

Introducera

En genomtänkt introduktion med olika insatser är viktigt 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 den stadsövergripande digitala introduktionen. Ett utvecklingsarbete pågår även gällande en kontorsgemensam introduktionsdel.

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 och förståelse om olika perspektiv lokalt/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 hållas av ansvarig chef för att fånga upp eventuella förbättringsförslag både för verksamheten men också för det egna ledarskapet.