

Kompetensförsörjningsplan 2025 för stadsledningskontoret

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 42 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 och kompetensöverföring på kort och lång sikt.

Omvärldsutvecklingen generellt uppvisar tydliga tendenser till ökad komplexitet inom många verksamhetsområden, och nya beroenden mellan verksamhetsområden. Det förändrade säkerhetspolitiska läget ställer stegvis nya krav såväl på strategisk som operativ kompetens. Stadsledningskontoret fortsätter att stärka dialog, stöd och styrning gentemot förvaltningar och bolag genom en mer sammanhållen styrning och utveckling i kvalitetsprogrammets anda. Utvecklade arbetssätt och forum för interna dialoger är några exempel på hur stadsledningskontoret arbetar för att öka den sammanhållna styrningen.

Stadsledningskontoret arbetar aktivt med identifierade kompetensbehov genom kompetensutveckling och kompetensöverföring av/mellan befintliga medarbetare för att säkra de kritiska kompetenserna.

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 arbetar aktivt för att behålla det öppna arbetsklimat som medarbetarundersökningarna visar. Det främjar lärandet och därför fortsätter utvecklingen av arbetssätt och samarbeten mellan avdelningar och enheter.

Stadsledningskontoret kommer att arbeta med att

- fortsätta utveckla 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
- fortsätta det påbörjade utforskandet av möjligheter att använda AI.

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. 2024 års lönekartläggning visade att det inte finns vare sig stadsövergripande eller kontorsinterna löneskillnader som inte kan förklaras.

Personalrörligheten har de senaste tre åren, 2021–2023, varit mellan 6,79–8,99 procent. Bedömningen är att stadsledningskontoret har en sund rörlighet.

Successionsplanering inför pensionsavgångar fortgår löpande. Stadsledningskontoret har totalt 42 medarbetare, varav två är chefer, som inom 3–5 år kan förväntas gå i pension.

Tabell: Pensionsavgångar inom 3–5 år fördelat på ålder

Ålder	62	63	64	65	66–68
Antal	8	9	11	8	6

Attrahera

För att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare, där stadsledningskontoret ska vara ett självklart val för studenter, är det viktigt att inom stadsledningskontorets samtliga områden utveckla

möjligheten till att ta emot 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, 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 kundupplevelsen och arbetsgivarvarumärket.

Rekrytera

Stadsledningskontoret ska inte växa i omfång i någon större utsträckning, även om vissa uppdrag stärks i budget 2025. 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 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.

Stadsledningskontoret har identifierat att behovet av juridisk kompetens inom flera områden, bland annat it-rätt och dataskydd, kommer att öka. Även kompetens inom lagen om skydd mot olyckor behöver förstärkas.

Säkerhets- och beredskapskompetens med särskilt fokus på informationssäkerhet och informationspåverkan samt resurs för att hantera uppväxlingen av civil beredskap behövs på sikt.

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 rekrytering. Stadsledningskontoret kommer också att fortsätta att använda serviceförvaltningens

rekryteringsservice 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 och 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 stadsledningskontorets verksamheter. Under 2025 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, både 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 hållas av ansvarig chef för att fånga upp eventuella förbättringsförslag både för verksamheten men också för det egna ledarskapet.