

## **Kompetensförsörjningsplan 2021 SLK**

### **Inledning**

Kompetensförsörjningsplanen syftar till att säkerställa att verksamheten på kort och lång sikt har den kompetens som krävs för att klara verksamhetens uppdrag och för att med ett förebyggande arbetssätt säkra förmågan att möta nya uppdrag.

Planen är en redovisning av övergripande inriktningar och prioriteringar.

### **Förvaltningens övergripande utmaningar avseende det kritiska kompetensbehovet**

Nedanstående områden har identifierats som strategiska under det kommande året.

#### **Öka den digitala förmågan**

En vidareutveckling av digitala arbetssätt bedöms vara nödvändig inte minst mot bakgrund av den omställning som gjorts under pandemin. Digitala arbetsformer, möten och konferenser, är därför prioriterade utvecklingsområden.

Systemutvecklare, systemförvaltare och teknisk support är exempel på roller där nyrekrytering kommer att behövas för att erhålla nödvändig kompetens.

#### **Utveckla och behålla**

Stadsledningskontoret står inte inför stora pensionsavgångar och har heller inte en hög personalomsättning. Den som rekryteras får ofta därigenom tillgång till stor kunskap och lång erfarenhet från erfarna medarbetare.

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

Av särskild vikt är också att behålla det öppna arbetsklimat som medarbetarundersökningarna visar, och som är grundläggande för att kunskap ska spridas i organisationen. Ett utvecklingsområde är att sprida kunskap och öka samarbetet ytterligare mellan avdelningar och enheter.

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. 2020 års lönekartläggning kommer att innebära en stor utmaning att dra slutsatser ifrån då stora delar av lönekollektivet får sina nya löner fastställda först i januari 2021.

Successionsplanering inför pensionsavgångar har påbörjats, och behöver fortsatt stärkas.

### Attrahera

Stadsledningskontoret har inga stora rekryteringsutmaningar. Möjligheterna att attrahera medarbetare har på det stora hela varit goda.

Stadsledningskontoret både arrangerar och deltar vid behov i stadens traineeprogram och ambassadörsprogram. Kontoret deltar tillsammans med andra förvaltningar (genom t.ex. ambassadörsprogrammets deltagare) vid rekryteringsmässor och arbetsmarknadsdagar vid universitet och högskolor.

Även nya medarbetare behöver ges goda möjligheter till kompetensutveckling, till breddning av sina arbetsområden och till att ta nya roller och ansvar.

Anställningsförmåner i övrigt, som personalförsäkringar, friskvårdsmöjligheter, flexitidsavtal, 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](http://start.stockholm).

### Rekrytera och introducera

Stadsledningskontoret ska inte växa i omfång i någon större utsträckning men ersättningsrekryteringar behöver göras. Det är då viktigt att se över hela avdelningen/enhetens kompetens och behov för att omfördela uppgifter om så bedöms vara en möjlighet. Viktigt är också att göra en behovsanalys och ta fram underlag till kravprofil 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.

Staden har ett stadsövergripande digitalt introduktionsprogram som därutöver ska kompletteras med introduktion till kontoret och på sin avdelning/enhet.

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.

Några mer generella slutsatser som kan dras utifrån avdelningarnas beskrivningar är att införandet av nya dataskyddsförordningen (GDPR) har påverkat uppdraget och stadsledningskontoret behöver förstärka sin kompetens ytterligare inom området, både vad avser informationssäkerhet som dataskydd. Även ett behov av upphandlingskompetens, avtalsjurister samt utredare med analytisk förmåga har identifierats.

Vidare har stadsledningskontoret många yngre medarbetare som tillvaratar möjligheten till föräldraledighet och det uppstår behov av vikarier och/eller omfördelning av ansvarsområdet. De senaste åren har det främst rört controllers, ekonomer och specialister på olika områden. Många gånger kan vikarier komma på plats från andra förvaltningar i staden och bidra till en ökad kunskap 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.

### **Uppföljning**

Uppföljning av hur introduktionen har fungerat samt genom att följa vissa frågor i medarbetarenkäten. Vidare kontrolleras att alla rekryteringar har avslutats i Jobba-i-stan och att alla kandidater fått återkoppling oavsett om de fått sökt tjänst eller inte.