

## **Kompetensförsörjningsplan 2023 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 för det kommande året.

#### **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 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. 2022 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.

### Attrahera

Stadsledningskontoret har inga stora rekryteringsutmaningar, men det finns svårigheter att hitta rätt kompetens inom IT- och digitaliseringsområdet samt informationssäkerhetsområdet. Konkurrensen inom dessa områden är stort. Möjligheterna att attrahera medarbetare har dock på det stora hela varit goda.

Stadsledningskontoret deltar vid behov vid rekryteringsmässor och arbetsmarknadsdagar vid universitet och högskolor.

Även nya medarbetare behöver ges goda möjligheter till introduktion, 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, även om vissa uppdrag förs över från stadens bolag. Ersättningsrekryteringar behöver göras där medarbetare väljer andra karriär vägar. Det är då viktigt att se över hela kontorets/avdelningens/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.

Upphandlare, systemutvecklare, systemförvaltare och teknisk support är exempel på roller där nyrekrytering kommer att behövas för att erhålla nödvändig kompetens. Även specialister inom informationssäkerhetsområdet är en kritisk kompetens.

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.

Vidare har stadsledningskontoret många yngre medarbetare som tillvaratar möjligheten till föräldraledighet och det uppstår behov av vikarier och/eller omfördelning av ansvarsområden. 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.