

Stadsledningskontorets kompetensförsörjningplan 2018

Denna kompetensförsörjningplan är sammanställd av administrativa avdelningen efter möten med respektive avdelning gällande deras kompetensförsörjningsbehov. De frågor som har ställts är:

- Vilka förändringar står vi inför när det gäller vårt uppdrag?
- Vilken kompetens kommer vi att behöva för att utföra uppdraget under 2018 och framåt
- Vilken kompetens har vi idag?
- Hur ska vi skaffa den kompetens vi behöver framåt?
Aktiviteter definieras utifrån de olika faserna i kompetensförsörjningscykeln: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera.

Hos Juridiska avdelningen finns inga kända förändringar vad gäller uppdraget. Dock kommer ärendemängden till avdelningen successivt öka i takt med att staden växer. Juridiken blir också mer komplex till följd av EU-lagstiftningen och den sociala utvecklingen i samhället. Införandet av e-dok kan påverka registraturet på sikt. Mot bakgrund av ovanstående kan finnas behov av att på sikt utöka personalstyrkan med en eller några personer. Generellt finns en hög kompetensnivå på avdelningen och det är inga problem att hitta den kompetens som behövs. Däremot kan konkurrensen från framförallt den privata sektorn (advokatbyråer) driva upp lönenivåerna till viss del. Identifierade rekryteringsbehov under 2018 är ersättningsrekrytering av skattehandläggare och två stadsadvokater, en ersättningsrekrytering och ett föräldravikariat.

Hos avdelningen för Kommunikation och omvärld finns idag inga kända rekryteringsbehov för 2018. Dock är det troligt att det kommer att uppstå behov av att rekrytera vikarier för föräldraledigheter.

Stadsledningskontoret
Administrativa avdelningen

Ragnar Östbergs plan 1
105 35 Stockholm
Telefon 08-508 29 183
Växel 08-508 29 000
kommunstyrelsen@stockholm.se
stockholm.se

Avdelningen för välfärdsstyrning har precis slutfört en statistikupphandling. De kommer att behöva förstärka med beställarkompetens inom statistikområdet. Under 2018 kommer avdelningen att behöva rekrytera en controller på ett

föräldravikariat. Det finns intresse för att arbeta på avdelningen, så det är lätt att rekrytera controllers. Eventuellt kommer man också behöva rekrytera en statistiker.

Hos personalstrategiska avdelningen finns dagsläget inget personalförsörjningsbehov. Under en treårsperiod finns behov av att ersättningsrekrytera för cirka tre pensionsavgångar. Det är inga svårigheter att rekrytera den kompetens som behövs.

Administrativa avdelningen har behov av att förstärka inom IT-området när det gäller projektledning kopplat till verksamhetsutveckling. Möjligtvis kommer avdelningen även att behöva förstärka inom säkerhetsområdet. Visningsenheten inom administrativa avdelningen rekryterar guider inför varje sommar. Språkkompetenser som det är lite svårare att rekrytera till är kinesiska, japanska och koreanska.

Avdelningen för digital utveckling fortsätter arbetet med utveckling av stadens digitalisering. Man håller på och skifta system och moderniserar de gamla. Detta kräver upphandlingskunskap och på några års sikt kommer de att behöva rekrytera. Det kommer också nya uppdrag; modernisering sociala system och GS IT. Den kompetens som kommer att behövas är projektledarkompetens, IT-kompetens på övergripande nivå, upphandlingskompetens, juridisk kompetens och förvaltningskunskap. För den fortsatta implementeringen av skolplattformen kommer man nyrekrytera för att ersätta konsulter. För att realisera smart stad-strategi har man tidsbegränsade anställningar till och med 2019. Förberedelse av ny upphandling av drift och förvaltning av system och telefoni förbereds under 2018, liksom arbetet med informationssäkerhet och nya Dataskyddsförordningen.

Finansavdelningen arbetar löpande med effektiviseringar samt digitalisering. Under 2018 finns inga kända rekryteringsbehov. Däremot arbetar man och kommer även utbildar och utvecklar man löpande sina medarbetare. På längre sikt kommer kompetensbehoven att förändras mot bakgrund av digitaliseringen.

Säkerhetsavdelningen som bildades i september 2017 har startat rekryteringar under hösten. Utöver dessa kan det under 2018-2020 bli aktuellt med en eller två tidsbegränsade anställningar för att klara behov av civilt försvar och för säkerhetsanalyser.

Några mer generella slutsatser som kan dras utifrån avdelningarnas beskrivningar är att införandet av nya Dataskyddsförordningen (GDPR) troligen kommer att påverka uppdraget och att de kommer att behöva förstärka sin kompetens inom området. Det är dock för tidigt att uttala sig om hur mycket och på vilket sätt. Även ett ökat behov av upphandlingskompetens är något som har lyfts.