

Bilaga 17

# Trafikkontorets

## kompetensförsörjningsplan 2018

Ett lyckat arbete med kompetensförsörjningen bidrar till ett högt förtroende för trafikkontorets och Stockholms stads verksamhet. När trafikkontoret tar tillvara på och utvecklar medarbetarnas kompetens hjälper det oss att genomföra vårt uppdrag på ett effektivt och professionellt sätt. Arbetet med kompetensförsörjning ska vara systematiskt, tillgodose både grupp- och kontorets perspektiv och vara väl integrerade med såväl verksamhetsplanering som de individuella chef- medarbetarsamtalen.

Kompetensförsörjningsplanen beskriver hur kontoret ska arbeta på kort och lång sikt för att säkerställa rätt kompetens i förhållande till uppdraget. Den är även en del av verksamhetsplaneringen och redovisas som en bilaga till kontorets verksamhetsplan. Uppföljning av arbetet sker varje tertiäl samt i trafikkontorets verksamhetsberättelse.

### **Ett strategiskt organisationsutvecklingsarbete**

Arbetet med kompetensförsörjningen på trafikkontoret är en del av den strategiska organisationsutvecklingen som påbörjades i januari 2017. Kontorets strategiska organisationsutvecklingsmål kopplade till kompetensförsörjning är följande:

- På trafikkontoret har vi en långsiktig plan för kontorets kompetensförsörjning och kunskapsöverföring
- Vi använder strukturerade och systematiska arbetsätt för att säkerställa kompetens, utveckling och effektivitet i olika roller, funktioner och grupperingar
- Alla medarbetare på trafikkontoret har en individuell utvecklingsplan som är framtagen i överenskommelse med sin chef

Kontoret arbetar för att nå de strategiska organisationsutvecklingsmålen inom en femårsperiod. Målen är kopplade till Stockholm stads personalpolicy.

Under 2017 har trafikkontoret undersökt vilka faktorer som är viktiga för arbetet med kompetensförsörjning på trafikkontoret och hur vi kan använda dem för att gå i rätt riktning. Tre tydliga faktorer lyftes särskilt fram och ingår i det fortsatta utvecklingsarbetet. Dessa är: delaktighet, tydlighet och uppföljningsbarhet.

### **Pilotprojekt för kompetensutveckling av arbetsgrupper**

Trafikkontoret har under 2017 satt igång ett pilotprojekt som prövar en metod för att inventera och utveckla arbetsgruppers kompetens. Metoden som heter ”Rätt kompetens” är prövad inom andra offentliga verksamheter och syftar till att:

- Skapa gemensamma synsätt och förtydliga uppdraget
- Identifiera avgörande kompetensbehov utifrån uppdrag och framtida utmaningar
- Dra slutsatser om utvecklingsbehov och prioritera bland behoven
- Bidra till en delaktighet i att utveckla gruppens kompetens
- Ge ett underlag till de individuella chefs- och medarbetarsamtalen

Inom ramen för pilotprojektet har två enheters arbetsgrupper på avdelningen Stadsmiljö arbetat med metoden under hösten 2017. Resultatet och genomförandet i dessa arbetsgrupper ska utvärderas och fortsättningen av pilotprojektet anpassas utifrån vad som framkommer i

utvärderingen. Pilotprojektet beräknas fortsätta under 2018 där fler arbetsgrupper på kontoret kommer att pröva att arbeta med metoden.

### **Dialog om fortsatta aktiviteter**

I enlighet med budgeten 2017 ska alla förvaltningar leverera en kompetensförsörjningsplan för de närmaste 3-5 åren där aktiviteter för 2018 redovisas. Som en del i detta har HR-funktionen haft dialog med trafikkontorets verksamheter om vilka utmaningar de ser är kopplade till kompetensförsörjningen och om respektive verksamhets behov av kompetensutveckling.

### **Utmaningar i kompetensförsörjningen**

I dialogen med verksamheterna identifierades fyra utmaningar som påverkar trafikkontorets framtida arbete med kompetensförsörjning:

- Att vi har svårt att attrahera och rekrytera i vissa verksamheter inom kontoret
- Att Stockholm växer och erbjuder såväl nya möjligheter som en ökad komplexitet i kontorets uppdrag
- Att följa med i den snabba tekniska och digitala utvecklingen
- Att säkerställa en god beställarkompetens i relation till våra entreprenörer

Hur vi tar oss an utmaningarna och utvecklar vår kompetens blir avgörande för möjligheten att lyckas med kontorets uppdrag nu och i framtiden.

### **Utveckling av kompetensområden**

I dialogen med verksamheterna lyftes även fram behov inom olika kompetensområden. På både kort och lång sikt ska trafikkontoret utveckla följande:

- Projekthantering och projektledning
- Beställarrollen och leverantörsstyrning
- Upphandling
- Informationshantering
- Administration
- Nyckelkompetenser – hur kontoret attraherar, utvecklar och behåller dessa
- Samarbetsförmåga
- Ledarskap
- Intern rörlighet och aktiviteter för introduktion
- Säkerhet
- Miljö och hållbarhet
- Arbetsmiljö

Utifrån dessa kompetensområden har kontoret valt att under 2018 fokusera på fem aktiviteter som ska stärka kompetensförsörjningen och leda mot de tre strategiska organisationsutvecklingsmålen.

## Aktiviteter 2018

Följande fem aktiviteter är beslutade att genomföras 2018:

- **Projekthantering och projektledning** – Utbildningar genomförs inom ramen för det pågående strategiska organisationsutvecklingsarbetet
- **Samarbetsförmåga** – Alla arbetsgrupper arbetar med att utveckla samarbetsförmåga. Det sker också inom ramen för det pågående strategiska organisationsutvecklingsarbetet
- **Beställningar och leverantörsstyrning** – En studie genomförs för att inventera behov av kompetensutveckling inom området
- **Nyckelkompetens inom trafikkontoret** – Genomlys behovet av samordning för att attrahera, behålla och utveckla nyckelkompetenser inom trafikkontoret
- **Ledarförsörjningen** – En plan för det fortsatta arbetet med ledarförsörjningen på kontoret ska tas fram

## Fortsatt utvecklingsarbete

Utöver de fem aktiviteter som genomförs under 2018 ska trafikkontoret fortsätta att utveckla hela processen för kompetensförsörjning. Målet är en tydlig process som är väl beskriven, följs upp på ett systematiskt sätt och bidrar till att kontoret tar väl grundade beslut i samtliga delar av kompetensförsörjningen. Processens delar är:

- **Attrahera** – Hur vi arbetar för att stärka attraktionskraften och få in rätt kompetens.
- **Rekrytera** – Hur vi går tillväga för att på bästa sätt finna och rekrytera rätt kompetens
- **Introducera** – Hur vi säkerställer en bra introduktionsprocess för alla
- **Utveckla och behålla** – Hur vi arbetar för att kontorets kompetenser utvecklas i relation till kontorets nuvarande och framtida uppdrag
- **Avgångar** – Hur vi arbetar så att vi bäst tar tillvara kunskap och kompetens från de som lämnar arbetsplatsen

Även rutinen för att uppdatera kompetensförsörjningsplanen ska under 2018 utvecklas, prövas och utvärderas. Rutinen beskriver det arbetssätt vi har för att ta tillvara de erfarenheter vi gör under året och som sedan ligger till grund för prioritering och beslut av nästa års kompetensförsörjningsplan. Rutinen ska främja delaktighet, tydlighet och uppföljningsbarhet i arbetet med kompetensförsörjningen på trafikkontoret.