

# Trafikkontorets

## kompetensförsörjningsplan 2027-2029

Reviderad inför 2027

## Trafikkontorets kompetensförsörjning

Det strategiska arbetet med kompetensförsörjning syftar till att säkra kompetensen för kontorets uppdrag nu och i framtiden och bidra till att trafikkontoret upplevs som en attraktiv arbetsgivare samt att förtroendet för trafikkontoret är högt.

Den här kompetensförsörjningsplanen beskriver arbetets inriktning och planering under perioden 2027 – 2029 för att säkerställa rätt kompetens för trafikkontorets uppdrag. De långsiktiga förutsättningarna och strategierna för arbetet beskrivs inledningsvis. Därefter utgångspunkterna och utmaningarna som styr arbetet under perioden samt de aktiviteter som planeras under 2027.

Kompetensförsörjningsplanen med ett treårsperspektiv uppdateras årligen och är en del av trafikkontorets verksamhetsplanering och verksamhetsstyrning.

### Långsiktiga förutsättningar och strategier för trafikkontorets kompetensförsörjning

Stockholm stads vision 2040 om ”Möjligheternas Stockholm” och kommunfullmäktiges mål ger inriktningen för det långsiktiga utvecklingsarbetet med kompetensförsörjningen. Kompetenta och engagerade ledare och medarbetare som arbetar systematiskt med kompetensförsörjningen skapar rätt förutsättningar för att driva verksamheten i rätt riktning.

#### Stockholm stads vision, inriktningsmål och kompetensförsörjning

Några övergripande kompetensområden utifrån visionen och inriktningsmålen;

1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden, 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning, 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla, som trafikkontoret kontinuerligt behöver utveckla är:

- Hållbarhet; social, miljö och ekonomi
- Innovationskraft
- Förändringsförmåga.

#### Systematiskt arbete med kompetensförsörjningen

För att lyckas med kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt arbetar trafikkontoret systematiskt för att kontinuerligt se över och uppdatera inriktningen på aktiviteter och utvecklingsinsatser som ska säkerställa kompetensen. Arbetet med kompetensförsörjningen utmärks av en effektiv process med en bred delaktighet och god långsiktighet.

#### Ledarskap och medarbetarskap

Ett välutvecklat ledarskap och medarbetarskap är två centrala delar för att lyckas leverera i de många komplexa uppdrag som trafikkontoret har. Ett närvarande, tydligt och coachande ledarskap skapar förutsättningar för delaktighet, välbefinnande och trivsel som i sin tur påverkar organisationens resultat positivt. Kontorets chefer behöver därför kontinuerlig kompetensutveckling och stöd i arbetet med att skapa bästa möjliga förutsättningar för sina medarbetare att uppnå goda resultat. Kontoret arbetar med kompetensutveckling utifrån de

identifierade områden som ingår och förväntas av chefsuppdraget. Förväntningar på medarbetarskapet beskrivs i Stockholm stads personalpolicy. Övergripande kompetenser som bidrar till ett gott medarbetarskap och som kontinuerligt behöver utvecklas inom trafikkontoret är:

- *Yrkeskompetens*, förmågan att utifrån anställningens definierade arbetsuppgifter genomföra dessa på bästa sätt. Att ha en djup förståelse för, och kunskap om, sitt yrkesområde.
- *Organisatorisk kompetens*, att ha kunskap och förmåga att kunna genomföra sina arbetsuppgifter i den miljö och de sammanhang som råder. Till exempel att kunna samarbeta med andra, förstå besluts- och ansvarsområden och hur helheten hänger ihop.
- *Utvecklingskompetens*, förmågan att kunna bidra till en effektiv utveckling av organisationen, arbetsuppgifterna och arbetssätten.
- *Tjänstepersonskompetens*, förmågan att förstå och verka utifrån vad som gäller för en tjänsteperson i staden i frågor om förhållningssätt samt de lagar och regler som styr verksamheten.

### Förmåga till förändrings- och innovationskraft

Med ett i arbetet integrerat och kontinuerligt lärande stärks trafikkontorets förmåga att utveckla innovationskraften.

Detta betyder att:

1. Trafikkontoret har en kultur som uppmuntrar lärande och innovation. Kulturen behöver stötta medarbetare att våga prova nya lösningar, lära av misstag och snabbt ta sig vidare.
2. Trafikkontorets medarbetare vill, kan och får lära och testa nya lösningar.
3. Trafikkontorets chefer ger förutsättningar för sina medarbetare att utveckla innovationskraften.
4. Metodik för lärande och innovation finns inbyggt i arbetet.
5. Organisation och arbetssätt mäts, utvärderas och förbättras kontinuerligt.

### Pågående utvecklingsarbete

Under 2026 fortsätter trafikkontoret arbetet med följande utvecklingsområden som kompetensförsörjningen ska bidra till att förverkliga:

- Vi får staden att leva
- Vi bidrar till en mer hållbar stad
- Vi är affärsmissiga
- Vi visualiserar, analyserar och tillgängliggör vår data
- Vi möter stockholmarna tillsammans.

## Trafikkontorets kompetensförsörjning 2027-2029

Trafikkontorets uppdrag, utmaningar och pågående utvecklingsarbete konkretiserar behoven av kompetensutveckling/kompetenshöjning ytterligare. Arbetet för att utveckla kompetensförsörjningens olika delar: attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla samt avgångar beskrivs i det här avsnittet. En sammanfattning av avdelningarnas bidrag till arbetet med kompetensförsörjningen bidrar till ett helhetsperspektiv och trafikkontorets prioriterade kompetensområden presenteras i slutet av kapitlet.

### Trafikkontorets uppdrag

Trafikkontorets uppdrag är att sköta om och utveckla Stockholms offentliga rum, så att de är trygga, attraktiva, framkomliga och hållbara.

### Personalstruktur med många kompetenser

Trafikkontoret har cirka 500 anställda som fördelas på 58 befattningsgrupper. Cirka 40 av befattningsgrupperna har färre än tio anställda, vilket speglar bredden på kompetensen som trafikkontoret har. Trafikkontorets fem största befattningsgrupper är:

- Ingenjörer ca 44 st, på stadsmiljöavdelningen och infrastrukturavdelningen (inkl. gatuingenjörer)
- Projektledare, ca 38 st, fördelat på avdelningarna
- Anläggningsingenjörer, ca 33 st, främst på infrastrukturavdelningen
- Trafikplanerare, ca 28 st, på trafikplaneringsavdelningen
- Samordnare, ca 32 st, fördelat på avdelningarna

### Utmaningar 2027-2029

Trafikkontoret har definierat följande utmaningar som påverkar trafikkontorets arbete med kompetensförsörjning under perioden:

- Att det till vissa delar av verksamheten är svårt att attrahera och rekrytera relevant kompetens.
- Flexibilitet och att följa med i den snabba tekniska och digitala utvecklingen.
- Komplexiteten i att skapa och göra rätta prioriteringar i hållbara lösningar.
- Att säkerställa en god beställarkompetens i relation till våra entreprenörer.
- Förändrade förväntningar och krav från medborgarna och näringslivet gällande servicenivåer och delaktighet.

### Strategisk inriktning kopplat till SKR:s nio strategier

#### Synliggör lön, villkor och förmåner

Stadens budskapsplattform ger en övergripande inriktning på det erbjudande som kan kommuniceras till intressenter och kandidater om trafikkontorets verksamhet samt våra villkor och förmåner. Trafikkontorets villkor och förmåner synliggörs även i våra rekryteringsannonser och vid inbjudan till intervju.

Som arbetsgivare erbjuder trafikkontoret stadens förmåner vilket innebär att vi har konkurrenskraftiga förmåner och marknadsmässiga löner. Trafikkontoret har individuell och

differentierad lönesättning och löneskillnaderna är sakligt motiverade och inte diskriminerande. Under året säkerställer vi att trafikkontorets löner och löneförhållanden är transparenta i enlighet med EU:s lönetransparensdirektiv och vi fortsätter arbeta för att lönenivån och löneutvecklingen förblir konkurrenskraftig och marknadsmässig. Målet är att Trafikkontoret ska vara en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor, effektiva arbetsätt och en hållbar arbetsmiljö.

Trafikkontoret i samarbete med övriga tekniska förvaltningar arbetar för att utveckla en tydligare digital närvaro i sociala medier med bättre fokus på våra kandidat- och intressentgrupper. Arbetet med arbetsgivarvarumärket pågår kontinuerligt, för att synliggöra, uppmärksamma och förstärka hur vi uppfattas som arbetsgivare. Vi arbetar bla med Stockholms stads arbete kring arbetsgivarvarumärket riktat mot ingenjörer och samarbeten med Universum. Vi fortsätter också att arbeta för att våra medarbetare och samarbetspartners ska kunna vara goda ambassadörer för verksamheten.

### Stärk chefens förutsättningar att leda

På trafikkontoret arbetar vi med utvecklingsinsatser för att stärka cheferna i deras uppdrag. Förutom de stadsgemensamma utvecklingsinsatser som cheferna har tillgång till så säkerställer vi att trafikkontorets chefer får individuell kompetensutveckling i form av utbildning och chefscoachning.

Hr driver och utvecklar kontorets personal- och arbetsgivarprocesser och säkerställer då att trafikkontorets chefer får tydliga verktyg, rutiner och stödstrukturer som gör chefens vardag hanterbar och hållbar på sikt. På så sätt skapar hr tillsammans med kontorets chefer bättre förutsättningar för att lyckas, och därmed för hela trafikkontoret att leverera sitt uppdrag på ett kvalitetssäkrat sätt, idag och i framtiden.

Inom trafikkontoret där vi har många yrkeskategorier, olika kompetensområden och en verksamhet som just nu befinner sig i en intensiv period som är präglad av förändring blir hr:s stöd till cheferna avgörande. När cheferna står inför höga krav, stort operativt tryck och parallella utvecklingsinitiativ behöver hr vara en stabil och lättillgänglig partner som bidrar genom att avlasta, vägleda och skapa struktur så att cheferna kan fokusera på sitt kärnuppdrag och sitt ledarskap.

### Använd kompetensen rätt

Arbetet med att utveckla och behålla rätt kompetens för uppdraget har sin grund i enheternas kompetensplanering och de individuella utvecklingsplaner som kommer av medarbetarsamtalen.

Behovet att utvecklas i takt med omvärlden och att det i vissa delar är svårt att rekrytera kompetenser ställer krav på organisationens förmåga att vidareutveckla kompetensen och att genomföra kompetensutvecklande insatser som är relevanta för uppdraget. En viktig del i detta är att det lärande som sker i arbetet tas om hand och kan spridas till fler. För att tillgängliggöra kunskaps- och erfarenhetsutbytet fortsätter arbetet med att utveckla, implementera och genomföra en rad olika aktiviteter kopplade till kompetenshöjning.

Det fortsatta arbetet handlar om att stärka kopplingen mellan enheternas kompetensplaner och de individuella utvecklingsplanerna, utveckla det kontinuerliga och i arbetet integrerade lärandet samt att etablera och utveckla Stockholm stads utbildningsplattform för att effektivisera och tillgängliggöra utbildningserbjudanden för trafikkontorets medarbetare. Det handlar exempelvis om att skapa forum och nätverk för att möjliggöra utveckling av arbetet med utbildningar och lärande. Det handlar också om att kartlägga vilka av våra befintliga utbildningar som kan göras digitala samt att ta fram bra och relevanta digitala utbildningar och e-learning till dessa. I samband med detta behöver kontoret även utveckla samordningen kring de utbildningar som respektive avdelning ansvarar för. Att arrangera medarbetarmöten och medarbetardagar, avdelningsspecifika utvecklingsarbeten samt att uppmana till konceptet ”skugga en kollega” är exempel på andra aktiviteter vi fortsatt kommer att genomföra som är kopplade till kompetenshöjning.

Kontoret som helhet har idag en bra situation vad gäller att ha rätt kompetens för uppdraget. Den centrala introduktionen fungerar tillfredställande, men det finns utvecklingspotential att utveckla både den centrala introduktionen och de avdelningsspecifika.

#### Utnyttja teknikens möjligheter

Vi arbetar löpande med att genom digitalisering effektivisera samtliga av våra processer. En ny roll som AI-samordnare har skapats på trafikkontoret som har i uppdrag att leda och utveckla arbetet med AI.

#### Rekrytera och attrahera bredare

På trafikkontoret arbetar vi med kompetensbaserad rekrytering som en metod för att säkerställa att det är kompetensen som är avgörande vid rekrytering. Kompetensbaserad rekrytering ska bidra till att vi behandlar alla sökande likvärdigt och att ingen diskriminering förekommer. Som ett komplement till den kompetensbaserade rekryteringsprocessen använder vi oss av det evidensbaserade arbetspsykologiska testet JobMatch Talent i flertalet rekryteringar. Testet mäter de viktigaste arbetsrelaterade egenskaperna hos testtagaren.

Trafikkontoret genomför cirka 100 rekryteringar per år och sedan 2023 har kontoret en egen hr-konsult med inriktning mot rekrytering och arbetsgivarvarumärke. Majoriteten av specialistrekryteringarna genomförs av hr-enheten och känslan av att arbeta på trafikkontoret kan därav förmedlas på ett mer autentiskt sätt. Vi kan se att träffsäkerheten vad gäller matchning mellan verksamhetens behov och kandidaternas kompetensnivå har ökat och att vi i högre utsträckning tillsätter de mer svårrekryterade tjänsterna. Det har bidragit till en bättre kandidatupplevelse och ett starkare arbetsgivarvarumärke. Vid rekryteringar till generalistroller används fortfarande serviceförvaltningens rekryteringsenhet och i enstaka fall anlitar vi upphandlade rekryteringsföretag.

Det finns fortsatta utmaningar i att rekrytera viss kompetens till tjänster som bl a:

- IT-kompetens

- Upphandlare
- Tekniska specialister/projektledare och förvaltare av byggnadsverk
- Projektledare för gatu- och stadsutvecklingsprojekt och inom infrastruktur
- Kompetens inom geoteknik och geoinformatik
- Förvaltningsledare GIS
- Driftingenjörer
- Trafikanalytiker
- Kompetens inom miljöområdet

För att hitta talangerna till svårrekryterade tjänster genomför vi search via LinkedIn Recruiter. Vi arbetar löpande med att attrahera nya kandidater inom bristyrken och bygger upp förtroendefulla relationer till potentiella kandidater för att sedan behålla dem i en kandidatpool.

Vid svårrekryterade specialisttjänster konkurrerar vi om kandidater bland med bygg- och anläggningsentreprenörer och- konsultföretag inom teknik-, bygg, och samhällsplanering samt andra kommuner och statliga arbetsgivare. Vi har dock sett att kandidater som kommer från bygg- och samhällsplanerarsidan i större utsträckning har sökt sig till oss då byggandet har avstannat och att arbetet med stadens och kontorets varumärke har stärkts. En omvärldsanalys visar också att kontorets tjänster efterfrågas än mer i en värld där fokus ligger på förvaltning och förädling. Det innebär att trafikkontoret behöver fokusera på att behålla och utveckla befintlig kompetens. Vi behöver även bli ännu starkare på att nå relevanta kandidater och att i större utsträckning kommunicera de värden som trafikkontoret och staden står för.

Vi arbetar kontinuerligt med att stärka arbetsgivarvarumärket genom att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare, samt att vi vårdar relationerna med våra befintliga medarbetare. Genom att sprida artiklar om trafikkontorets pågående projekt och aktuella rekryteringsannonser på LinkedIn försöker vi öka kandidaternas kännedom om trafikkontoret. Det är tydligt att den ökade kännedomen gör att fler kandidater inom bristyrken söker sig till oss. Trafikkontorets arbetsgivarvarumärke skulle förbättras ytterligare om fler av våra medarbetare blir aktiva på LinkedIn. Vi syns och medverkar årligen på KTH:s jobbmässa, Lava.

Vi strävar efter att löpande ta emot praktikanter från Tekniksprånget. Initiativet ska bidra till att möta framtida kompetensbehov men också öka intresset för en teknisk karriär bland unga.

### Arbeta med friskfaktorer

På Trafikkontoret arbetar vi aktivt med friskfaktorer för att öka engagemang och prestation samt för att minska sjukfrånvaro och personalomsättning. Det gör vi bland annat genom att arbeta för att skapa delaktighet och inflytande samt säkerställa tydliga mål och förväntningar för såväl chefer som medarbetare. På trafikkontoret har vi samverkansavtal som tydliggör hur delaktighet och inflytande ska ske mellan chef, medarbetare, fackliga förtroendevalda och skyddsombud. På så sätt utvecklar vi verksamheten och arbetsmiljön tillsammans.

Vi arbetar aktivt med intern karriärutveckling och det har bidragit till att ca 30 medarbetare på trafikkontoret gick vidare till nya tjänster internt under 2025. Det har resulterat i ett ökat engagemang och lojalitet hos våra medarbetare och ett starkare arbetsgivarvarumärke internt. Vi genomför olika kompetensutvecklingsinsatser för att stärka cheferna i sitt chefsuppdrag och skapar på så sätt förutsättningar för ett gott ledarskap.

Vi arbetar kontinuerligt med arbetsmiljön på kontoret i syfte att vara en trivsamt arbetsplats med en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Varje år genomför vi en medarbetarundersökning för att få indikationer på hur medarbetarna har det på jobbet och hur verksamheten kan bli bättre. Medarbetarundersökningen är en viktig del i att förstå hur vi kan öka medarbetarnas välbefinnande och skapa en bättre arbetsplats. Vi arbetar också aktivt med återhämtning och erbjuder trafikkontorets medarbetare både friskvårdsbidrag och en friskvårdstimme varje vecka om arbetet tillåter.

### Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Vi ser över arbetsuppgifter och i den mån det går omfördelar vi arbetsuppgifter så att fler medarbetare har möjlighet att arbeta längre. För att säkerställa att seniora medarbetares kompetens sprids arbetar vi aktivt med kompetensöverföring i våra projekt. Trafikkontorets arbete med friskfaktorer kan också möjliggöra för en medarbetare att arbeta längre.

### Värna arbetstiden

På trafikkontoret finns ett avtal om flexibel arbetstid. Det innebär att medarbetarna har ett visst utrymme att påverka planeringen av sin egen arbetstid. Flextiden registreras och stäms av med medarbetarens närmaste chef två gånger per år för att säkerställa att medarbetaren inte arbetar för mycket. Chefen har kontinuerlig dialog med sina medarbetare för att säkerställa att arbetsbelastningen är rimlig och att man håller arbetstiden, följer dygns- och veckovila och tar ut sin semester.

### **Sammanfattande analys gällande trafikkontorets kompetensförsörjning 2025/2026**

Det systematiska och strukturerade arbetet med kompetensförsörjningen på trafikkontoret har under föregående period ytterligare befästs efter att den årliga processen setts över och utvecklats. Med denna process säkerställer kontoret att behoven av kompetensutveckling analyseras på rätt nivå. Detta är ett löpande utvecklingsarbete för ständiga förbättringar som följer med från år till år. Eftersom kompetensförsörjningsplanen nu integreras i arbetet med fleråringen så säkerställer det förhoppningsvis att vi får en tydligare samsyn och bredare perspektiv i kompetensförsörjningsarbetet.

### **Uppföljning av fokusområden och genomförda aktiviteter**

Under 2025 och 2026 har kontoret haft följande fokusområden:

- Beställarkompetens och affärsmässighet
- Juridisk kompetens

- Säkerhet och beredskap
- Digitalisering och AI.

### **Beställarkompetens och affärsmässighet**

Arbetet har under 2025 och 2026 fortsatt genom att göra ytterligare kompletteringar i upphandlingshandboken, genom att anordna en rad utbildningstillfällen och leverantörsdialoger. Kompetenshöjande aktiviteter inom affärsmässighet har skett löpande inom alla verksamheter på kontoret.

### **Juridisk kompetens**

Kontoret har kartlagt behovet av juridisk kompetens och satt in utbildningsinsatser där det krävts samt rekryterat ny kompetens. Arbetet fortsätter under 2026.

### **Säkerhet och beredskap**

Under 2025 har vi fortsatt arbetet med att höja förvaltningens beredskap, vi har följt den pågående förändringen av säkerhetsläget i omvärlden. Säkerhetsenheten har vuxit och består idag av 1st enhetschef, 3st säkerhetssamordnare med inriktning säkerhetsskydd och 1st säkerhetssamordnare med inriktning beredskapsfrågor. En ny förvaltningsspecifik risk- och sårbarhetsanalys har tagits fram. Vi har deltagit i stadens sektorsorganisation för civil beredskap och vi har förberett oss på att leda, och delta i, framtagandet av sektorsspecifika risk- och sårbarhetsanalyser. Krisledningsorganisationen har övats flertalet gånger under året i så kallade blixttövningar. Inom säkerhetsskyddet har stort fokus legat på att säkerställa att säkerhetsskyddsarbetet efterlevs enligt stadens egna tillämpningsanvisning och lagar samt att fortsätta etablera en enhet med erfarenhet och kunskap för att kunna stötta förvaltningen. En ny säkerhetsskyddsanalys är genomförd och det fortsatta arbetet under 2026 kommer nu vara att stötta övriga delar i förvaltningen att genomföra åtgärder o aktiviteter som återfinns i säkerhetsskyddsplanen.

### **Tydliggöra kontorets medarbetarresa**

Arbetet med att kartlägga och analysera medarbetarresan har påbörjats och arbetet kommer att fortsätta med utveckling och ständiga förbättringar under 2026.

Vi har arbetat för att säkerställa målet om att vara en förebild som arbetsgivare enligt UBARA, då vi arbetat strategiskt och systematiskt för att utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta med hög kvalitet i processerna. Vi har tydliggjort mål och förväntningar och säkerställt att regelbunden dialog och uppföljning mellan chef och medarbetare bidragit till kontinuerlig utveckling. Kompetensutveckling och lärande har varit en naturlig del av medarbetarresan där goda möjligheter till intern rörlighet och tydliga karriärvägar bidragit till ett ökat engagemang.

### **Digitalisering och AI**

Respektive avdelning har arbetat med att se över möjligheten att digitalisera olika processer. Beroende på verksamhetens uppdrag har avdelningarna kommit olika långt med detta arbete och arbetet är en pågående process. Arbetet kommer att fortsätta under 2026.

### **Fokusområden och aktiviteter 2027 –**

Aktivitetserna utgår från de kompetensanalyser som avdelningarna haft och tar fäste på de kontorsövergripande utmaningar som finns. Kontoret har för 2027 identifierat fem olika

aktiviteter som ska prioriteras. Aktiviteterna utgår från UBARA och beskriver vadet, planering 2027 beskriver huret och ansvariga för aktiviteten är uppdelad i genomförande och uppföljande. Aktiviteterna följs upp löpande i passande forum på enhets- och avdelningsnivå.

| Kompetensförsörjnings-<br>aktivitet - UBARA*   | Planering 2027  | Genomförande-<br>ansvarig                    | Uppföljnings-<br>ansvarig                             |
|--|---|--|---|
| <p><b>Beställarkompetens, affärsmässighet och avtalsuppföljning för en effektiv inköpsprocess</b><br/>Utveckla beställarkompetens och affärsmässighet på kontoret i syfte att ingå optimala avtal och välfungerande relationer med leverantörer och affärspartners. Utveckla avtalsuppföljningen för att säkerställa leverans, kvalitet och pris under avtalsperioden samt nyttja erfarenheter inför kravställning i framtida avtal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortsätta att implementera kategoribaserat inköp på kontoret.</li> <li>- Utveckla avtalsuppföljningen genom att färdigställa nulägesanalys och genomföra utvecklingsaktiviteter utifrån den samt implementera framtagna rutiner och arbetssätt.</li> <li>- Utveckla inköpsanalyser i tidiga skeden.</li> </ul> | <p>Avdelningschef<br/>ekonomiavdelningen</p> | <p>Enhetschef<br/>upphandling och strateg ekonomi</p> |
| <p><b>Säkerhet och beredskap</b><br/>Säkerställa en fortsatt krishanteringsförmåga och hög nivå på beredskap.<br/><br/>Stärka upp kunskapen inom informationssäkerhet och fokus på ny lagstiftning inom cybersäkerhet.</p>   | <p>Fortsätta med kompetenshöjande insatser kopplat till förändringar i omvärlden<br/><br/>Vidareutveckla kontorets säkerhets- och beredskapsarbete</p>  | <p>Enhetschef Säkerhet</p>                   | <p>Avdelningschef<br/>Verksamhetsstöd</p>             |
| <p><b>Juridisk kompetens</b><br/>Fortsätta förstärka den juridiska kompetensen i takt med att staden får ökat ansvar för uppföljning av välfärdsbrottslighet och förändringar i lagstiftning, t.ex. ordningslagen.</p>   | <p>Analysera nuläget och utbilda vid behov.</p>   | <p>Avdelningschefer</p>                      | <p>I samband med VB</p>                               |

| Kompetensförsörjnings-<br>aktivitet - UBARA*   | Planering 2027   | Genomförande-<br>ansvarig                | Uppföljnings-<br>ansvarig |
|--|--|--|---------------------------|
| <p><b>Projektledarkompetens och att stärka projektgenomförandet</b></p> <p>I syfte att få en ökad kvalitet i projektleveranserna.</p>  | <p>Kompetenshöjande insatser för befintliga projektledare och projektdeltagare i projektledarkompetens som projektstyrning och projektgenomförande via extern leverantör.</p>  | <p>Enhetschefer och avdelningschefer</p> | <p>I samband med VB</p>   |
| <p><b>Digitalisering och AI</b></p> <p>Som för många andra organisationer påverkar teknikutvecklingen och digitaliseringen kontoret. Genom att kombinera nya verktyg och arbetssätt med kompetensutveckling kan digitaliseringsresan bidra till god verksamhetsutveckling som gynnar kontoret och Stockholms medborgare.</p> | <p>Ta fram avdelningsvisa planer för digitalisering och automatisering med syfte att nå effektivare arbetssätt.</p> <p>Kontorets AI samordnare bidrar till att identifiera och lyfta verksamhets specifika användningsfall där AI kan bidra till förenkling eller förbättring.</p> | <p>Avdelningschefer</p>                  | <p>I samband med VB</p>   |