



## Tjänsteskrivelse

**Datum**

**Vår referens**

Susanne Bengtsson  
HR-konsult  
susanne.bengtsson3@malmo.se

### **Kompetensförsörjningsplan 2026-2027 TN-2025-2347**

#### **Sammanfattning**

Malmö stads gemensamma arbetssätt för kompetensförsörjning är ett ledningssystem för att arbeta på ett strukturerat och systematiskt sätt med gemensamma åtgärder och prioriteringar för att möjliggöra en långsiktig kompetensförsörjningsstrategi för Malmö stad.

För att skapa en samlad bild av Malmö stads kompetensutmaningar ska stadens nämnder redovisa kompetensförsörjningsplan till stadskontoret och till respektive nämnd vartannat år. Stadskontoret sammanställer sedan resultatet i en rapport till kommunstyrelsen.

Det systematiska kompetensförsörjningsarbetet i Malmö stad bygger på stegen analysera kompetensbehov, planera insatser, genomföra insatser och följa upp resultatet. Insatserna kan ske inom områdena attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera samt avsluta. Syftet är att få en samlad bild av kompetensen både på kort och lite längre sikt för att lösa kompetensutmaningar och möta Malmöbornas behov. När kompetensbehovet är identifierat upprättas en kompetensförsörjningsplan med aktiviteter för de kommande åren.



## Förslag till beslut

Tekniska nämnden föreslås besluta

- att godkänna föreliggande rapport avseende kompetensförsörjningsplan 2025 samt
- att ge fastighets- och gatukontoret i uppdrag att fortsätta arbetet med kompetensförsörjning utifrån presenterad handlingsplan i ärendet.

## Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse TN 251215 - Kompetensförsörjningsplan 2026-2027
- Kompetensförsörjning (Namnd) 2025 (Tekniska n (1))

## Beslutsplanering

Tekniska nämnden 2025-12-15

## Ärendet

Fastighets- och gatukontoret är en förvaltning med yrkesgrupper där många olika specialistkompetenser finns. För att bedriva ett mer långsiktigt och strukturerat arbete kring kompetensförsörjning ser förvaltningen ett behov av att genomföra en kompetensplanering utifrån ett övergripande behov av kompetens samt genom att se över kompetenser där ett kompetenstapp snabbt kan få betydande konsekvenser för verksamheten. Ett strategiskt arbete med kompetensutveckling bidrar till såväl ökat engagemang som trivsel bland medarbetarna samt till verksamhetens utveckling och kvalitet.

Kompetensförsörjningsplanen visar att förvaltningen har ett fortsatt behov av att skapa en utvecklande och lärande miljö på både kort- och lång sikt för att kunna attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera samt avsluta medarbetare.

Med hjälp av ett stödmaterial har förvaltningens chefer fört diskussioner kring ett övergripande kompetensförsörjningsbehov samt att de har identifierat kritiska kompetenser i sin verksamhet. En kritisk kompetens beskrivs i detta sammanhang som en roll eller arbetsuppgift där någon annan arbetstagare inte kan sätta sig in i rollen eller arbetsuppgiften relativt snabbt. Det kan vara en hel roll eller del av en roll, det vill säga en eller flera arbetsuppgifter. Rollen eller uppgiften kan vara kritisk trots att den inte är kvalificerad. En kvalificerad roll eller arbetsuppgift är inte kritisk om det finns någon



annan arbetstagare som kan utföra arbetet eller snabbt kan sätta sig in i det. Flera verksamheter anger att de inte har några kritiska kompetenser.

De chefer som har identifierat kritiska kompetenser har tagit fram handlingsplaner för att verksamheten ska vara mindre sårbar. Därefter har en övergripande kompetensförsörjningsplan med specifika insatser upprättats i förvaltningen där aktiviteterna är av flerårig karaktär. Genom dessa insatser arbetar fastighets- och gatukontoret för att vara en attraktiv arbetsgivare.

### **Ansvariga**

Helen Dalgart HR-chef

Tobias Nilsson Direktör