

# Rapport – Kompetensförsörjning 2020

---

Miljönämnden

## **Innehållsförteckning**

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>Kompetensgap</b> .....	<b>5</b>
<b>Kompetensmål</b> .....	<b>6</b>
<b>Risikanalys</b> .....	<b>7</b>
<b>Aktivitetsplan</b> .....	<b>8</b>
Alla yrkeskategorier.....	8

## Inledning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att nämnderna årligen analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap. Kompetensgapet redovisas på 2–5 års sikt. Analysen görs både kvantitativt, d.v.s. hur många inom en yrkesgrupp och kvalitativt d.v.s. vilken nivå på kompetens. När kompetensgapet är identifierat upprättas kompetensmål, riskanalyser och kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapet.

Kompetensförsörjningsplanerna innehåller åtgärder inom områdena, attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/motivera och avveckla. I denna rapport redovisas miljönämndens samlade resultat. Syftet med sammanställningen är att beskriva nämndens prognostiserade kompetensgap, identifierade risker utifrån kompetensgap och förflyttningar som gjorts samt vilka åtgärder nämnderna övergripande ska vidta. Den gemensamma bilden över nämndens utmaningar och planer underlättar och stödjer inför samarbete, prioriteringar, kommunikation och ger underlag till beslut och samverkan.

## Sammanfattning

Malmö stad har en gemensam process för kompetensförsörjning. Kompetensförsörjningsprocessen är ett ledningssystem som säkerställer att vi har rätt kompetens för att vi ska klara vårt uppdrag och nå våra mål på kort och lång sikt. Alla förvaltningar ska upprätta en kompetensförsörjningsplan och identifiera och analysera sitt eventuella kompetensgap.

Miljöförvaltningens bedömning är att vi klarar av kompetensförsörjningen på såväl kort som lång sikt. Personalomsättningen ligger på cirka 10 procent och det väntas inga stora pensionsavgångar. Det inkommer relativt många ansökningar till miljöförvaltningens lediga tjänster men det är dock svårare att rekrytera medarbetare med lång erfarenhet, speciellt när det sker rekryteringar till visstidsanställningar. Till vissa befattningar, till exempel enhetschefer och vissa specialisttjänster, kan antalet sökande vara något lägre.

## Kompetensgap

Kompetensgap avser ett prognostiserat ökat eller minskat behov av eller tillgång på kompetens numerärt eller kvalitetsmässigt. Kompetensgapen är generellt baserade på verksamhetens behov av kompetens utifrån en prognostiserad befolkningsökning som årligen tas fram i personalframskrivningen. Utöver detta tar analysen utgångspunkt i uppdrag och mål för respektive nämnd. Kompetensgapen är endast baserade på behov av kompetensförändring i verksamheten och inte hur många som behöver rekryteras för att fylla kompetensgapen. Personalomsättningen tillsammans med andra parametrar som till exempel sjukfrånvaro, pensionsavgångar och tjänstledighet påverkar rekryteringsbehovet. Analys av rekryteringsbehovet ingår som ett underlag i arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsplan.

Miljöförvaltningen har inte identifierat något större generellt kvantitativt gap varken på kort eller på lång sikt. Förvaltningen har få pensionsavgångar i närtid och förhållandevis låg sjukfrånvaro och personalomsättning. Men vi konstaterar att det är av största vikt att vara beredd och prioritera för stadens utmaningar och bemanna upp där resurserna behövs bäst. Miljöförvaltningen konstaterar att digitalisering och verksamhetsutveckling bör ligga i fokus.

## **Kompetensmål**

Förvaltningen ska säkerställa att vi har rätt antal medarbetare med efterfrågad kompetens för genomförandet av vårt uppdrag enligt gällande reglemente och mål. Miljöförvaltningen har behov av såväl generalister som specialister.

## Risikanalys

Malmö står inför en rad utmaningar med förtätning och byggande av ca 26 000 nya bostäder inom Storstadspaketet. Malmö beräknas växa till 500 000 invånare till 2050, något som ställer stora krav på miljöförvaltningens arbete då det väntas medföra ökat koldioxidutsläpp, mer buller, kraftigt ökad energianvändning och fler transporter.

Malmö's utmaningar är stadens gemensamma uppdrag och vi måste lösa det tillsammans med stadens förvaltningar och andra aktörer. Miljöförvaltningen behöver tydliggöra arbetsprocesser och se över arbetssätt för att möta stadens utmaningar. Förvaltningen ser behov av att intensifiera arbetet med kvalitets- och verksamhetsutveckling där digitalisering är en viktig del.

Miljöförvaltningen har påbörjat ett förvaltningsövergripande utvecklingsarbete som pågår inom sex delområden. Dessa är att:

- tydliggöra våra riktlinjer, ambitionsnivåer och bedömningsgrunder
- uppdatera vårt remissförfarande för planer
- se över vår hantering av bygglov
- ta fram en vägledning för hur vi skriver yttranden
- ta fram arbetssätt för hur och var våra miljöstrategiska frågor kommer in
- göra en översyn av våra samarbetsgrupper

# Aktivitetsplan

## Alla yrkeskategorier

Aktivitet	Slutdatum
<b>Attrahera</b>	2020-12-31
<b>Aktivetsbeskrivning</b> Miljöförvaltningen ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare genom gott ledarskap och klokt medarbetarskap. Delaktighet är en självklarhet och likaså ett tydligt beslut från chefen ska genomsyra vårt arbete på förvaltningen.  Miljöförvaltningen marknadsför oss genom våra jobbbannonser i kanaler som t ex LinkedIn och Facebook, i syfte att skapa engagemang med delningar och spridning.  Miljöförvaltningen arbetar med arbetsmiljöfrågorna integrerat i verksamheten med årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet.	
<b>Rekrytera</b>	2020-12-31
<b>Aktivetsbeskrivning</b> Miljöförvaltningens chefer ska vara tydliga med kompetenskraven som motsvarar vårt verksamhetsbehov. Vi följer Malmö stads rekryteringsprocess och tar fram kravprofil innan annonsering sker.	
<b>Introducera</b>	2020-12-31
<b>Aktivetsbeskrivning</b> Miljöförvaltningen har en förvaltningsintroduktion i fem delar för nya medarbetare som består av ett antal aktiviteter: fadder, introduktionschecklista, introduktion med HR-administratör, förvaltningsutbildning (2 ggr/år) och en introduktionsdag med de tekniska förvaltningarna. Hela introduktionsprogrammet är obligatoriskt för alla nyanställda och genomförs för att medarbetare ska få en tydlig och smidig introduktion till sin nya arbetsplats.	
<b>Utveckla och motivera</b>	2020-12-31
<b>Aktivetsbeskrivning</b> Utveckla och motivera handlar om att "ta hand om de medarbetare och den kompetens vi redan har" på förvaltningen. Det handlar också om att identifiera och dra nytta av organisationens "dolda" kompetens och "tysta" kunskap. Det kan också handla om att förflytta kompetens som inte tas till vara idag, men som behövs på ett annat ställe i organisationen. Det är av stor vikt att medarbetarna har en bra arbetsmiljö och känner sig trygga och säkra i sin yrkesroll.  Som chef på förvaltningen fokuserar du på delaktighet genom att involvera och inkludera medarbetare tidigt via arbetsplatsträffen. Detta skapar ägarskap och stolthet över arbetet. Ett rättvist och inspirerande ledarskap, god arbetsmiljö samt coachning hjälper också till att utveckla och behålla kompetenta medarbetare.  På miljöförvaltningen använder vi oss av tre strukturerade samtal: medarbetarsamtal, förberedande lönesamtal och ett lönebeskedsamtal. Medarbetarsamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare och har ett framåtperspektiv där kriterier för ett gott arbetsresultat kopplas till såväl individuella mål som verksamhetsmål. Vid medarbetarsamtalet tas en individuell utvecklingsplan fram. Det är viktigt att samtalet också innehåller det som är angeläget för medarbetaren.  En annan viktig del för att behålla och utveckla medarbetare är att erbjuda kompetensutveckling. Det handlar om att klara arbetet idag men också om att förbereda sig för kommande arbetsuppgifter. För att anpassa dig till de snabba förändringar som sker i arbetslivet behöver medarbetare utveckla och fördjupa sin kompetens under hela sitt yrkesverksamma liv. Med uppdaterad kompetens är det lättare att byta arbetsuppgifter.  Alla medarbetare erbjuds samtalsstöd vid behov hos företagshälsovården i syfte att förebygga ohälsa orsakad av t ex kris och hot och våld. Personaltöd finns för privatrelaterade frågor via Falck Healthcare, dit medarbetarna kan vända sig för rådgivning och vägledning vid psykosociala, privatjuridiska och ekonomiska frågeställningar.  Alla medarbetare erbjuds ett friskvårdsbidrag och subventionerad kontorsmassage. Detta är förmåner och en del i att vara en god organisation.	



Aktivitet	Slutdatum
<p>Vidare så har Miljöförvaltningen en personklubb som är till för alla på förvaltningen. Syftet är att förgylla tillvaron med olika arrangemang under eller efter arbetstid. De ska komma med goda idéer och i bästa möjliga mån genomföra aktiviteterna. Det kan vara allt från att bjuda på överraskningsfika till att ordna ett kulturbesök.</p>	
<p><b>Avveckla</b></p>	<p>2020-12-31</p>
<p><b>Aktivetsbeskrivning</b>            En väl avslutad anställning skapar goda ambassadörer för Malmö stad och miljöförvaltningen. Chef och medarbetare genomför ett avgångssamtal i syfte att ge chefen ett bra underlag för att utveckla verksamheten och sitt ledarskap. På miljöförvaltningen får alla medarbetare som slutar även en möjlighet att besvara en avgångsenkät i syfte att utveckla vår förvaltning.</p>	