

# Rapport - Kompetensförsörjning (Nämnd)

---

Tekniska nämnden

## Innehållsförteckning

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>Inledning</b> .....      | <b>3</b>  |
| <b>Sammanfattning</b> ..... | <b>4</b>  |
| <b>Kompetensgap</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>Måluppfyllelse</b> ..... | <b>6</b>  |
| <b>Kompetensmål</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>Risikanalys</b> .....    | <b>10</b> |
| <b>Aktivitetsplan</b> ..... | <b>11</b> |
| Alla yrkeskategorier.....   | 11        |

## 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 nämndens 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

Uppföljning av kompetensmål 2019 samt framtida kompetensmål utgår från en sammantagen bild av de möten med sektions- och enhetschefer som hållits tillsammans med HR och ekonomi inom ramen för budgetmötena 2020.

### Förvaltningens huvudsakliga kompetensområden

Merparten av fastighets- och gatukontorets uppdrag kräver högskoleutbildning där vissa uppdrag även kräver specialistkompetens inom ett eller flera områden. Rekryteringsbasen avser framför allt personer med utbildning inom följande områden:

- Ingenjörer inom samhällsbyggnad, ex lantmäteri, väg- och vattenbyggnad och motsvarande samt landskapsingenjörer
- Samhällsvetenskap, framför allt samhällsplanering och andra kompetenser inom det samhälls-miljö-, och/eller beteendevetenskapliga fältet
- Landskapsarkitekter
- Fastighetsföretagande och juridik, med yrke som förvaltare, stadsjurister, fastighetsvärderare.

### Kompetensgapanalys

Fastighets- och gatukontoret har ett fortsatt behov av att öka kompetensen kvalitativt och kvantitativt, både på kort och på lång sikt, med anledning av Malmös fortsatta expansion och storstadspaketet. Gapanalysen visar att det finns ett fortsatt behov av att säkerställa, behålla samt förflytta kompetens. Majoriteten av de kompetensförflyttningar som behöver göras är till hög och mycket hög nivå, såväl på kort som lång sikt.

Ny kompetens samt höjda kompetensnivåer kan ske dels genom rekrytering och men även genom kompetensutveckling av befintliga medarbetare. Kompetensmålen baseras på kartläggningen av tillgänglig kompetens i september 2019, både vid kompetensgapanalys på kort och på lång sikt. Kompetensmålen, på både kort- och långsikt, har redigerats utifrån årets informationsinhämtning. Inget kompetensgap har identifierats för yrkeskategorin sekreterare vilket resulterat i att de inte har något specifikt kompetensmål för 2020 och därmed inte omfattas av förvaltningens kompetensförsörjningsplan 2020.

Fastighets- och gatukontoret är en specialistförvaltning med yrkesgrupper med både stor och liten numerär. Ett antal nyckelkompetenser har identifierats inom de yrkesgrupper med ett mindre antal medarbetare vilket kan komma att få betydande konsekvenser för verksamheten vid kompetenstapp. Det bevakas genom förvaltningens bemanningsplanering och tas inte upp i kompetensplanen.

## 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.

| Yrkeskategori                 | GAP - Viss | GAP - God | GAP - Hög | GAP - Mycket hög | GAP - Total |
|-------------------------------|------------|-----------|-----------|------------------|-------------|
| Exploateringsingenjör<br>2 år |            |           | -2        |                  | -2          |
| Exploateringsingenjör<br>5 år |            |           | -3        |                  | -3          |
| Ingenjör<br>2 år              |            |           | -5        |                  | -5          |
| Ingenjör<br>5 år              |            |           | -8        |                  | -8          |
| Landskapsarkitekt<br>2 år     |            |           | -2        |                  | -2          |
| Landskapsarkitekt<br>5 år     |            |           | -4        |                  | -4          |
| Sekreterare<br>2 år           |            |           |           |                  |             |
| Sekreterare<br>5 år           |            |           |           |                  |             |
| Trafikplanerare<br>2 år       |            |           | -6        |                  | -6          |
| Trafikplanerare<br>5 år       |            |           | -7        |                  | -7          |

Kompetensgapet visar ett fortsatt ökat behov av tillgång på kompetens både kvantitativt och kvalitet, dvs hög kompetens. Kompetensgapen är baserade på verksamhetens behov av kompetens med anledning av Malmös fortsatta expansion och storstadspaket. Däremot har inte något kompetensgap identifierats för yrkeskategorin sekreterare vilket resulterat i att de inte har något specifikt kompetensmål för 2020.

## Måluppfyllelse

| Yrkeskategori                 | GA<br>P<br>201<br>8 | Mål<br>201<br>8 | Måluppfyllelse 2018 | GA<br>P<br>201<br>9 | Mål<br>201<br>9 | Måluppfyllelse 2019  |
|-------------------------------|---------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|--|
| Exploateringsingenjör<br>2 år | -3                  |                 |                     | -2                  | 2               | <p><b>Kvantitativt:</b> Målet för 2020 var att bli totalt 23 stycken exploateringsingenjörer, dvs en utökning med tre, se under rubrik gap 2018. Idag har förvaltningen 17 exploateringsingenjörer samt fyra pågående rekryteringar, därmed räknat som 21 stycken. Tre medarbetare har slutat under perioden 1901-1909. Enligt statistikverket Koll har vi under perioden 1809-1909 minskat med tre personer, från 20 till 17. På totalen är en utökning uppnådd inom yrkesgruppen. Målet 2021 är att öka med två stycken och ha kvar samma mål dvs att bli 23 stycken.</p> <p><b>Kvalitativt:</b> Kompetensnivåerna är i stort sett bibehållna. <i>Målet beräknas uppfyllas under 2020.</i></p> |
| Exploateringsingenjör<br>5 år |                     |                 |                     | -3                  | 3               | Målet på lång sikt, 2024, är att bli totalt 24.  |
| Ingenjör<br>2 år              | -13                 |                 |                     | -5                  | 5               | <p><b>Kvantitativt:</b> Målet för 2020 var att bli totalt 78, en ökning med 13 stycken, se under rubrik gap 2018. Idag har förvaltningen 60 ingenjörer samt tre pågående rekryteringar. Enligt statistikverket Koll har vi under perioden 1809-1909 utökat med tre personer, från 57 till 60. Sex medarbetare har slutat under perioden 1901-1909. På totalen är ingen utökning uppnådd inom yrkeskategorin. Målet är nu reviderat. Nytt mål för 2021 är att öka med 5 ingenjörer, totalt 68 stycken.</p> <p><b>Kvalitativt:</b> Kompetensnivåerna är i stort sätt bibehållna. Den förflyttning av höjda</p>   |

| Yrkeskategori             | GA<br>P<br>201<br>8 | Mål<br>201<br>8 | Måluppfyllelse 2018 | GA<br>P<br>201<br>9 | Mål<br>201<br>9 | Måluppfyllelse 2019  |
|---------------------------|---------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|--|
|                           |                     |                 |                     |                     |                 | kompetensnivåer genom rekrytering och kompetensutveckling har skett till viss del. Förvaltningen konstaterar dessvärre att tex markingenjörer med genomförandekompetens inte har kunnat rekryterats alls då löneanspråken har varit alldeles för höga.<br><i>Målet beräknas inte uppnås.</i>   |
| Ingenjör<br>5 år          |                     |                 |                     | -8                  | 8               | Målet på lång sikt, 2024, är att bli totalt 71.  |
| Landskapsarkitekt<br>2 år | -3                  |                 |                     | -2                  | 2               | <b>Kvantitativt:</b> Målet för 2020 var att bli totalt 31, en ökning på 3 stycken. Idag har förvaltningen 29 landskapsarkitekter samt en pågående rekrytering. En medarbetare har slutat under perioden 1901-1909. Enligt statistikverktyget Koll har vi under perioden 1809-1909 ökat med en person, från 28 till 29. På totalen har en utökning skett inom yrkesgruppen. Målet 2021 är nu reviderat. Yrkeskategorin har som mål att bli 32 stycken, vilket är en ökning med två.<br><b>Kvalitativt:</b> Kompetensnivåerna är i stort sätt bibehållna.<br><i>Målet har uppfyllts.</i> |
| Landskapsarkitekt<br>5 år |                     |                 |                     | -4                  | 4               | Målet på lång sikt, 2024, är att bli totalt 34.  |
| Sekreterare<br>2 år       | -7                  |                 |                     |                     |                 | <b>Kvantitativt:</b> Målet för 2020 var att öka med sju sekreterare och bli totalt 64 stycken. Idag har förvaltningen 56 sekreterare samt en pågående rekrytering. Sex medarbetare har slutat under perioden 1901-1909. Enligt statistikverktyget Koll har vi under perioden 1809-1909 ökat med en person, från 55 till 56. På totalen har endast en utökning skett inom yrkesgruppen. Vid   |

| Yrkeskategori           | GA<br>P<br>201<br>8 | Mål<br>201<br>8 | Måluppfyllelse 2018 | GA<br>P<br>201<br>9 | Mål<br>201<br>9 | Måluppfyllelse 2019   |
|-------------------------|---------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|---|
|                         |                     |                 |                     |                     |                 | <p>nyanställningar har andra titlar använts som tex utvecklingssekreterare. Inget identifierat kompetensgap finns längre.</p> <p><b>Kvalitativt:</b><br/>Kompetensnivåerna är i stort sätt bibehållna.<br/><i>Målet beräknas uppfyllas under 2020.</i></p>  |
| Sekreterare<br>5 år     |                     |                 |                     |                     |                 |   |
| Trafikplanerare<br>2 år | -3                  |                 |                     | -6                  | 6               | <p><b>Kvantitativt:</b> Målet för 2020 var att bli 30, en ökning med 3 stycken. Idag har förvaltningen 24 trafikplanerare samt fem pågående rekryteringar. 2 medarbetare har slutat under perioden 1901-1909. Enligt statistikverktyget Koll har vi under perioden 1810-1909 ökat med 3 personer, från 21 till 24. På totalen har en utökning skett inom yrkesgruppen. Målet är nu reviderat. Målet 2021 är att öka med sex stycken det vill säga totalt 35 stycken.</p> <p><b>Kvalitativt:</b><br/>Kompetensnivåerna är i stort sätt bibehållna.<br/><i>Målet har uppfyllts.</i></p> |
| Trafikplanerare<br>5 år |                     |                 |                     | -7                  | 7               | Målet på lång sikt, 2024, är att bli totalt 36.   |



## Kompetensmål

| Yrkeskategori  | GAP - Total | Kvantitativt mål |
|--|-------------|------------------|
| Exploateringsingenjör 2 år   | -2          | 2                |
| <p><b>Kommentar Mål/delmål</b></p> <p><b>Kvantitativt:</b> I KOLL september 2019 finns 17 medarbetare inom yrkeskategorin och 4 rekryteringar är pågående. Målet är att öka från 21 till 23.</p> <p><b>Kvalitativt:</b> Den tillgängliga kompetensen återfinns till största del inom hög kompetensnivå. <b>Mål</b> Behålla den kvalitativt höga kompetensnivån.</p>                          |             |                  |
| Ingenjör 2 år  | -5          | 5                |
| <p><b>Kommentar Mål/delmål</b></p> <p><b>Kvantitativt:</b> I KOLL september 2019 finns 60 medarbetare inom yrkeskategorin. Just nu pågår 3 rekryteringar. Målet är att öka från 63 till 68. Målet är reviderat.</p> <p><b>Kvalitativt:</b> Den tillgängliga kompetensen återfinns till största del inom hög kompetensnivå. <b>Mål</b> Behålla den kvalitativt höga kompetensnivån.</p>       |             |                  |
| Landskapsarkitekt 2 år   | -2          | 2                |
| <p><b>Kommentar Mål/delmål</b></p> <p><b>Kvantitativt:</b> I KOLL september 2019 finns 29 medarbetare inom yrkeskategorin och en är pågående. Målet är att öka från 30 till 32. Målet är reviderat.</p> <p><b>Kvalitativt:</b> Den tillgängliga kompetensen återfinns till största del inom hög kompetensnivå. <b>Mål</b> Behålla den kvalitativt höga kompetensnivån.</p>                   |             |                  |
| Trafikplanerare 2 år   | -6          | 6                |
| <p><b>Kommentar Mål/delmål</b></p> <p><b>Kvantitativt:</b> I KOLL september 2019 finns 24 medarbetare inom yrkeskategorin. 5 stycken rekryteringar är pågående. Målet är att öka från 29 till 34. Målet är reviderat.</p> <p><b>Kvalitativt:</b> Den tillgängliga kompetensen återfinns till största del inom hög kompetensnivå. <b>Mål</b> Behålla den kvalitativt höga kompetensnivån.</p> |             |                  |

Kompetensmålen ovan avser 2021.

## Risicanalys

| Yrkeskategori   | Risk för verksamheten | Sannolikhet | Risk för arbetsmiljön | Sannolikhet |
|---|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|
| Exploateringsingenjör<br>2 år   | ◆ Mindre allvarlig    | ◆ Medel     | ◆ Mindre allvarlig    | ◆ Medel     |
| <b>Kommentar till risk</b><br>Brister i leverans enligt överenskommelse för storstadspaketet. Hög arbetsbelastning. Åtgärder kan vara att köpa in tekniska konsulttjänster i större utsträckning, införa ett förändrat arbetssätt samt en mer systematisk kompetensutveckling. Konsekvenser: Högre kostnader och kompetenstapp. |                       |             |                       |             |
| Ingenjör<br>2 år  | ◆ Mindre allvarlig    | ◆ Medel     | ◆ Mindre allvarlig    | ◆ Medel     |
| <b>Kommentar till risk</b><br>Brister i leverans enligt överenskommelse för storstadspaketet. Hög arbetsbelastning. Åtgärder kan vara att köpa in tekniska konsulttjänster i större utsträckning, införa ett förändrat arbetssätt samt en mer systematisk kompetensutveckling. Konsekvenser: Högre kostnader och kompetenstapp. |                       |             |                       |             |
| Landskapsarkitekt<br>2 år   | ◆ Mindre allvarlig    | ◆ Medel     | ◆ Mindre allvarlig    | ◆ Medel     |
| <b>Kommentar till risk</b><br>Brister i leverans enligt överenskommelse för storstadspaketet. Hög arbetsbelastning. Åtgärder kan vara att köpa in tekniska konsulttjänster i större utsträckning, införa ett förändrat arbetssätt samt en mer systematisk kompetensutveckling. Konsekvenser: Högre kostnader och kompetenstapp. |                       |             |                       |             |
| Trafikplanerare<br>2 år   | ■ Allvarlig           | ■ Hög       | ■ Allvarlig           | ■ Hög       |
| <b>Kommentar till risk</b><br>Brister i leverans enligt överenskommelse för storstadspaketet. Hög arbetsbelastning. Åtgärder kan vara att köpa in tekniska konsulttjänster i större utsträckning, införa ett förändrat arbetssätt samt en mer systematisk kompetensutveckling. Konsekvenser: Högre kostnader och kompetenstapp. |                       |             |                       |             |

I tabellen ovan redovisas de kompetensgap som innebär risker för verksamheten eller arbetsmiljön. Risker för arbetsmiljön hanteras sedan vidare i arbetsmiljöarbetet medan risker med koppling till verksamhetens uppdrag och mål hanteras vidare i verksamhetsplanen. Riskanalyser genomförs alltid också i verksamheten inför planerade förändringar enligt arbetsmiljöprocessen.

## Aktivitetsplan

Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi visar vilken riktning vi ska ha i vårt arbete med kompetensförsörjning, för att kunna hitta möjligheter att möta de utmaningar vi ser. Strategin pekar ut tre handlingsvägar som särskilt viktiga i vårt arbete med kompetensförsörjning:

- Vi ser varje medarbetare som en investering
- Vi utvecklar våra arbetssätt
- Vi satsar på innovativ samverkan

Utifrån kompetensmål och riskanalys samt övrig information från cheferna i mötena, har en handlingsplan med aktiviteter tagits fram. Genom denna ska fastighets- och gatukontoret arbeta för att möta behovet av ny kompetens samt behålla och utveckla befintliga medarbetares kompetens, utmaningar på arbetsmarknaden och utvecklingen i Malmö.

### Alla yrkeskategorier

| Aktivitet  | Slutdatum  |
|--|------------|
| <b>Attrahera</b>   | 2020-12-31 |
| <b>Aktivitetsbeskrivning</b><br>Formulera fastighets- och gatukontorets arbetsgivarerbjudande, så kallat employer value proposition (EVP). |            |
| <b>Utförare</b><br>HR/Kommunikation  |            |
| <b>Attrahera</b>   | 2020-12-31 |
| <b>Aktivitetsbeskrivning</b><br>Utveckla "Jobba på FGK"- webbsida på nya malmo.se.   |            |
| <b>Utförare</b><br>HR/Kommunikation  |            |
| <b>Attrahera</b>   | 2020-12-31 |
| <b>Aktivitetsbeskrivning</b><br>Delta i studentmässor samt undersöka andra samarbetsformer med universitet och högskolor.                  |            |
| <b>Utförare</b><br>HR  |            |
| <b>Introducera</b>   | 2020-06-30 |
| <b>Aktivitetsbeskrivning</b><br>Utveckla nytt introduktionsprogram för medarbetare och chef.   |            |
| <b>Utförare</b><br>Avdelningen struktur och stöd   |            |
| <b>Rekrytera</b>   | 2020-12-31 |
| <b>Aktivitetsbeskrivning</b><br>Förbättra kandidatupplevelsen i rekryteringarna.   |            |

| Aktivitet   | Slutdatum  |
|---|------------|
| <b>Utförare</b><br>HR   |            |
| <b>Utveckla och motivera</b>  | 2020-12-31 |
| <b>Aktivetsbeskrivning</b><br>Arbeta systematiskt med bemanningsplanering och låt det bli ett levande dokument.   |            |
| <b>Utförare</b><br>Chefer/HR  |            |
| <b>Utveckla och motivera</b>  | 2020-03-31 |
| <b>Aktivetsbeskrivning</b><br>Skapa tydliga befattningar och roller i förvaltningen.  |            |
| <b>Utförare</b><br>HR   |            |
| <b>Utveckla och motivera</b>  | 2020-09-30 |
| <b>Aktivetsbeskrivning</b><br>Identifiera karriärvägar.   |            |
| <b>Utförare</b><br>HR   |            |
| <b>Utveckla och motivera</b>  | 2020-12-31 |
| <b>Aktivetsbeskrivning</b><br>Arbeta med att låta verksamhetsidén och värderingarna genomsyra alla våra gemensamma arbetssätt.  |            |
| <b>Utförare</b><br>Avdelningen struktur och stöd  |            |
| <b>Avsluta</b>  | 2020-12-31 |
| <b>Aktivetsbeskrivning</b><br>Genomföra avgångs- och exitintervjuer för att tillvarata förbättringsförslag samt varför medarbetare väljer att avsluta sin tjänst i förvaltningen. |            |
| <b>Utförare</b><br>Chefer/HR  |            |
| <b>Attrahera</b>  | 2020-12-31 |
| <b>Aktivetsbeskrivning</b><br>Ta fram strategi och material för employer branding aktiviteter   |            |
| <b>Utförare</b><br>HR/Kommunikation   |            |
| <b>Attrahera</b>  | 2020-12-31 |
| <b>Aktivetsbeskrivning</b><br>Utveckla ambassadörskap   |            |

| Aktivitet  | Slutdatum  |
|--|------------|
| <b>Utförare</b><br>HR/Kommunikation  |            |
| <b>Rekrytera</b>   | 2020-12-31 |
| <b>Aktivetsbeskrivning</b><br>Utveckla arbetet med sociala medier kopplat till rekrytering |            |
| <b>Utförare</b><br>Kommunikation   |            |