



Protokollsutdrag

Sammanträdestid	2019-12-17 kl. 09:00-13:20
Plats	Sessionssalen (S 7045), Stadshuset, August Palms plats 1
Beslutande ledamöter	Andréas Schönström (S) (Ordförande) Per Håkan Linné (L) (Vice ordförande) Håkan Fäldt (M) (2:e vice ordförande) Yvonne Olsson (S) Magdalena Beck (S) Stefana Hoti (MP) Susanna Lundberg (V) Lars-Göran Jönsson (M) Karin Elisabet Olsson (M) Henrik Malmberg (C) Stefan Robert Plath (SD) Anders Pripp (SD) Fehim Yilmaz (S) ersätter Stefan Pinjefors (S)
Ej tjänstgörande ersättare	Shler Murad Bradostin (S) Roland Hejde (S) Teréz Palffy (S) Marja Harborn (L) Lucas Karl-Åke Karlsson (MP) Mats Billberg Johansson (V) Niclas Röhr (M) Lena Eva-Marie Hjalmarsson (M) Lars Hallberg (SD)
Övriga närvarande	Anna Bertilson (direktör) Benny Nilsson (kanslichef) Ingrid Persson Westberg (avdelningschef) Monica Johansson (avdelningschef) Patrik Widerberg (avdelningschef) Sarah von Liewen (avdelningschef) Tobias Nilsson (avdelningschef) Philip Lee (nämndsekreterare) Klara Asp (sekreterare) Annika Abrahamsson (kommunikationschef) Joakim Florén (enhetschef) Säde Virkamäki (personalföreträdare, SACO) Adisa Kafedzic (personalföreträdare, Vision) Magnus Fahl (strateg)
Underskrifter	Sekreterare Philip Lee
	Ordförande Andréas Schönström (S)
	Justerande Håkan Fäldt (M)

	Pajtim Sulejmani (ingenjör) Oskar Berglund (exploateringsingenjör)
Utses att justera	Håkan Fäldt (M)
Justeringen	2019-12-20
Protokollet omfattar	§311

§ 311 Plan för kompetensförsörjning 2020

TN-2019-3718

Sammanfattning

Den 27 januari 2016 beslutade kommunstyrelsens arbetsgivarutskott att införa ett kommungemensamt arbetssätt för kompetensförsörjning. Det gemensamma arbetssättet 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 *kompetensgap* (skillnaden mellan kompetensbehov och tillgänglig kompetens) och *kompetensförsörjningsplan* till stadskontoret varje år. Stadskontoret sammanställer sedan resultatet och det totala behovet i en rapport till kommunstyrelsen och i den årliga personalredovisningen.

Det systematiska kompetensförsörjningsarbetet i Malmö stad sker enligt en modell som beslutats av kommunfullmäktige och bygger på stegen analysera kompetensgap, 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 (1-2 år) och på lång sikt (3-5 år) för att lösa kompetensutmaningar och möta malmöbornas behov.

Beslut

Tekniska nämnden beslutar

att godkänna föreliggande rapport avseende plan för kompetensförsörjning 2020,

att uppdra åt förvaltningen att fortsätta arbetet med kompetensförsörjning utifrån presenterade handlingsplaner i ärendet, samt

att överlämna rapporten till kommunstyrelsen.

Yrkanden

Håkan Fäldt (M) biträder förvaltningens beslutsförslag och yrkar därmed, med instämmande av ordförande Andréas Schönström (S), att tekniska nämnden ska besluta att godkänna föreliggande rapport avseende plan för kompetensförsörjning 2020, att uppdra åt förvaltningen att fortsätta arbetet med kompetensförsörjning utifrån presenterade handlingsplaner i ärendet, samt att överlämna rapporten till kommunstyrelsen.

Susanna Lundberg (V) biträder förvaltningens beslutsförslag och yrkar därmed att tekniska nämnden ska besluta enligt ovan, dock med det tillägget att tekniska nämnden också ska besluta att uppdra åt förvaltningen att vidare utreda bakomliggande orsaker till prognosticerat underskott avseende ingenjörer och trafikplanerare med relevant specialistkompetens, samt redogöra för ytterligare åtgärder i syfte att stävja detsamma.

Ordförande Andréas Schönström (S) yrkar att tekniska nämnden ska besluta att avslå Susanna Lundbergs (V) tilläggsyrkande.

Beslutsgång

Ordföranden ställer först proposition på Håkan Fäldts (M) m.fl. yrkande och finner att tekniska nämnden beslutat i enlighet med detta.

Ordföranden ställer därefter proposition på Susanna Lundbergs (V) tilläggsyrkande och finner att tekniska nämnden beslutat att avslå detsamma.

Särskilt yttrande

Susanna Lundberg (V) anmäler ett särskilt yttrande till protokollet. Se bilagt yttrande, § 311a.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse TN 191217 Plan för kompetensförsörjning 2020
- Plan för kompetensförsörjning 2020



Särskilt yttrande

Tekniska nämnden

Ärende nr 10, Plan för kompetensförsörjning o TN-2019-3718

Kompetensförsörjning i en situation av brist kräver analys och strategi

Alla arbetsgivarorganisationer behöver kartlägga sina behov av anställd personal på kort och lång sikt. I denna analys bör inte bara organisationens behov undersökas, utan även arbetsmarknadens möjligheter att fylla behovet. Fastighets- och gatukontoret anställer till största delen experter inom en lång rad olika yrken, yrken som kräver lång utbildning och gärna även praktisk erfarenhet av frågorna. Dessa människor växer inte på träd - i själva verket är arbetsmarknaden för högutbildad expertis inom ingenjörsyrken väldigt ansträngd och många arbetsgivare rapporterar svårigheter att rekrytera. I en sådan situation behöver arbetsgivaren utveckla en strategi för att bli en attraktiv arbetsplats, och även analysera den bristsituation som finns.

En offentlig arbetsgivare kan inte konkurrera med den privata arbetsmarknaden med hjälp av löner utan behöver andra strategier. "Employer branding" är nödvändigt, att marknadsföra sig som en arbetsplats där den arbetskraft organisationen behöver ser framför sig goda möjligheter att trivas och utvecklas. En central del i detta, där Malmö Stad borde ha goda förutsättningar att lyckas, är att marknadsföra sig som en arbetsplats fri från den arbetslivsdiskriminering som är alltför vanlig på stora delar av arbetsmarknaden, både den för specialistkompetens och den för personer med låg eller medellång utbildning. Genom en trovärdig antidiskrimineringsstrategi kommer möjligheterna till rekrytering att öka markant.

Vi vill att Fastighets- och Gatukontoret

- analyserar och beskriver möjligheterna att skaffa den specialistkompetenta arbetskraft som krävs
- Utvecklar en strategi för att bli en attraktiv arbetsgivare, och då särskilt lyfter fram arbetet mot diskriminering i arbetslivet som en central faktor.

Malmö 2019-12-17

Susanna Lundberg

med instämmande av

Mats Billberg Johansson