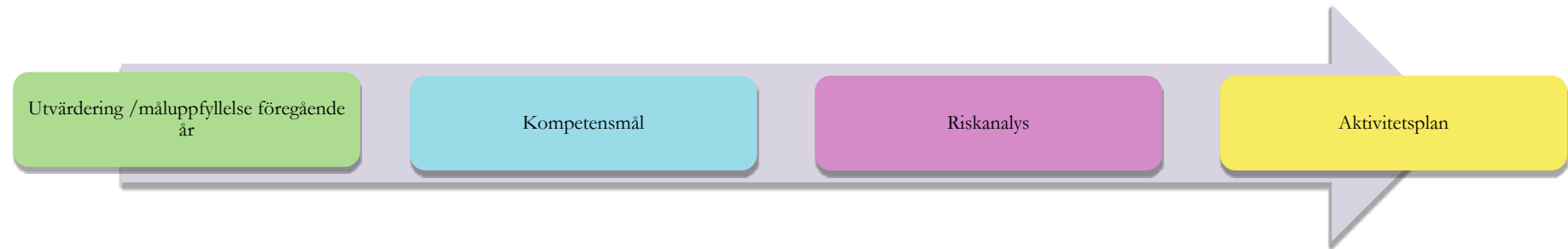


Kompetensförsörjningsplan 2019



I detta dokument redovisas följande på förvaltningsledningsnivå:

1. Utvärdering/måluppfyllelse av föregående år
2. Kompetensgap och kompetensmål för kommande år
3. Riskanalys för kommande år
4. Aktivitetsplan för kommande år



1. Utvärdering/måluppfyllelse av föregående år

Måluppfyllelsen för 2017 års kompetensgap är varierande. Ett flertal gap är bestående och årets kartläggning visar ett fortsatt behov av såväl kvantitativ som kvalitativ kompetens. För vissa av yrkeskategorierna beror det fortsatta behovet på en kontinuerlig ökning i antal ärenden, i andra estimeras en förändring i verksamhetens arbetssätt och metoder till följd av automatiserade och digitala verktyg. Förvaltningens och yrkesgruppernas storlek påverkar måluppfyllelsen då gap och mål i en större utsträckning utformas efter specifika individer, vilket gör att både behov och tillgång kan variera från år till år.

Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Bygglovsarkitekt	Kvalitativt gap	Kvalitativt gap med behov av förflyttning från god till hög/mycket hög kompetens kvarstår.
Byråingenjör	Kvantitativt och kvalitativt gap	En ändring av befattningsbenämning från <i>byråingenjör</i> till <i>trafikplanerare</i> kommer att göras <u>för de byråingenjörer som arbetar med trafikplaneringsfrågor</u> . Det kvantitativa målet är reviderat 2018 och visar ett faktiskt kvantitativt gap på 2 byråingenjörer, vilket även ger ett kvalitativt gap med behov av förflyttning från god/hög till mycket hög. Gapet blir synligt först när ändring av befattningsbenämning från <i>byråingenjörer</i> till <i>ingenjörer</i> blir aktuell för de <u>byråingenjörer som inte har trafikkompetens</u> , se nästa rad.
Ingenjör	Kvantitativt och kvalitativt gap	Kvalitativt gap med behov av förflyttning från god till hög/mycket hög kompetens kvarstår. Det kvantitativa gapet kvarstår men kommer att uppnås genom ändring av befattningsbenämning för <i>byråingenjörer utan trafikkompetens</i> till <i>ingenjörer</i> .
Kartingenjör	Kvalitativt gap	Kvalitativt gap med behov av förflyttning från god till hög/mycket hög kompetens kvarstår.

Planarkitekt	Kvantitativt och kvalitativt gap	Kvantitativt gap kvarstår och har ökat till ett behov av utökning med 9 planarkitekter. Det kvalitativa behovet av förflyttning från viss/god till hög/mycket hög kompetens kvarstår.
Teknisk assistent	Kvalitativt och kvalitativt gap	Kvantitativt gap med behov av utökning med 2 tekniska assistenter kvarstår, samt kvalitativt gap med behov av förflyttning från god till hög/mycket hög kompetens.
Utredare	Kvantitativt gap	Målet är uppnått.

2. Kompetensgap och kompetensmål

Vid kompetensförsörjningskartläggningen identifieras eventuella kompetensgap, vilka är differensen mellan behov av kompetens och tillgänglig kompetens. Kompetensgapet handlar endast om *utökning* eller *minskning* av kompetens, och ger inte information om exempelvis rekryteringsbehov. Kartläggningen görs av både kvantitativ och kvalitativ kompetens, där kvalitativ kompetens utgår ifrån följande fyra definierade kompetensnivåer:

VISS	Har viss kompetens inom området, hanterar enklare uppgifter med handledning.
GOD	Har god kompetens inom området, hanterar normalt förekommande arbetsuppgifter självständigt.
HÖG	Har hög kompetens inom området, hanterar samtliga uppgifter självständigt. Bidrar till utveckling inom området och kan handleda andra.
MKT HÖG	Har mycket hög kompetens inom området, hanterar samtliga uppgifter självständigt. Ses som experten: initierar och genomför förändringar inom området där detta är möjligt. Kan agera mentor för andra inom området.

Kompetenskartläggningen på stadsbyggnadskontoret har gjorts i avdelningsledningarna och samtliga chefer har deltagit. Kartläggningen är gjord på samtliga yrkeskategorier på stadsbyggnadskontoret, men i denna plan lyfts enbart de yrkeskategorier där ett kompetensgap identifierats och kontorets chefer gjort en bedömning av att gapet innebär en allvarlig risk för verksamheten och/eller arbetsmiljön.

Med fortsatt hög ärendeingång i kärnverksamheten och pågående digitaliseringsarbete som ställer nya krav identifieras flertalet kompetensgap. Fem kvantitativa kompetensgap identifieras, vilka ger ett totalt behov av utökning med tio personer. I sex av sju yrkeskategorier identifieras kvalitativa gap. Vid

2017 års kartläggning bestod behovet till största del av en förflyttning från viss/god till hög/mycket hög kompetens. Vid 2018 års kartläggning ser vi nu att behovet i en större utsträckning består av en förflyttning från hög till mycket hög kompetens. Stadsbyggnadskontorets kompetensmål är att åtgärda de kompetensgap som identifierats, så att tillgången överensstämmer med behoven. Istället för att tidsbestämma kompetensmålen, tidsbestäms aktiviteterna som förväntas resultera i att kompetensgapet åtgärdas.

Yrkeskategori	GAP 2018
GIS-ingenjör	Kvantitativt gap med behov av utökning med 1 GIS-ingenjör, samt kvalitativt gap med behov av förflyttning från hög till mycket hög kompetens på lång sikt.
Lantmätare	Kvalitativt gap med behov av förflyttning från hög till mycket hög kompetens.
Mättningsingenjör	Kvantitativt gap med behov av minskning med 2–3 mättningsingenjörer på lång sikt, samt kvalitativt gap med behov av förflyttning från god kompetens till hög kompetens.
Planarkitekt	Kvantitativt gap med behov av utökning med 9 planarkitekter på lång sikt, samt kvalitativt gap med behov av förflyttning från viss/god till hög/mycket hög kompetens.
Systemförvaltare	Kvantitativt gap med behov av utökning med 1 systemförvaltare med mycket hög kompetens. Befattningen finns inte på stadsbyggnadskontoret idag, men kontoret ser ett behov av den yrkeskompetensen.
Teknisk assistent	Kvantitativt gap med behov av utökning med 2 tekniska assistenter, samt kvalitativt gap med behov av förflyttning från god till mycket hög/mycket hög kompetens.
Utredare	Kvalitativt gap med behov av förflyttning från hög till mycket hög kompetens.

3. Riskanalys

De kompetensgap som bedöms innebära en allvarlig risk för verksamheten är de för GIS-ingenjör, lantmätare, planarkitekt, systemförvaltare, teknisk assistent och utredare. Gapen riskerar att leda till att stadsbyggnadskontoret inte kan möta varken digitaliseringskrav, lagkrav eller den ökade komplexiteten i verksamhetens uppdrag. Gapen riskerar även att leda till att myndighetens förtroende skadas, att produktionsbortfall uppstår, samt att Malmöbon riskerar att leva och bo i undermåliga bostäder.

De gap som bedöms innebära en allvarlig risk för arbetsmiljön är de för lantmätare, mätningsingenjör och systemförvaltare. Det rör sig om risk för hög arbetsbelastning vilket i sin tur kan leda till att det blir svårt att både attrahera, rekrytera och behålla medarbetare, och i värsta fall att medarbetare drabbas av sjukdom.

Yrkeskategori	Innebär allvarlig risk för		Innebär annan risk för		Kommentarer/konsekvenser
	Verksamhet	Arbetsmiljö	Verksamhet	Arbetsmiljö	
GIS-ingenjör	X				Verksamheten ställer högre krav på digital kompetens. Utökning och förflyttning av kompetens från hög till mycket hög kompetens behövs för att stadsbyggnadskontoret ska hålla sig ajour.
Lantmätare	X	X			Behov av mycket hög kompetens på grund av komplexitet i verksamhetens uppdrag. Lantmätare med mycket hög kompetens är väldigt svårrekryterade.

Mättningsingenjör		X	X		Konjunkturberoende behov vilket innebär att det kvantitativa behovet kan skifta snabbt åt båda håll. Risk för både över- och underbemanning.
Planarkitekt	X	X			Planerna blir allt mer komplexa, vilket kräver en förflyttning av kompetens för att kunna möta leveranskrav. Ärendemängden prognostiseras vara fortsatt hög eller öka, vilket innebär en arbetsmiljörisk om utökning inte sker.
Systemförvaltare	X	X			Kompetensen finns inte på stadsbyggnadskontoret, men är en nyckelkompetens i stadsbyggnadskontorets digitaliseringsresa. Utan kompetensen riskerar stadsbyggnadskontorets digitalisering att inte nå sin fulla potential och arbetsbördan för befintlig IT-personal blir övermäktig.
Teknisk assistent	X				Ny lagstiftning innebär ett större behov av administration som kräver en hög digital kompetens. Den digitala kompetens som krävs har vi inte tillgång till i nuläget, vilket utgör en allvarlig risk för verksamheten.
Utredare	X				Allvarlig risk för verksamhet och samhälle. Risk att Malmö stad tappar i förtroende gentemot malmöborna. Trygghetsarbetet i Malmö stad kräver att vi kan tillgodose denna kompetens, även i relation till samarbetsparter så som polis och andra myndighetsutövare.

4. Aktivitetsplan för 2019

Den största utmaningen ligger i de stora antalen kvalitativa gap som identifierats. Inom nästintill samtliga yrkeskategorier identifieras behov av förflyttningar mot en högre grad av kompetens. Kontoret är konkurrensutsatt vid rekrytering av framförallt de med hög/mycket hög kompetens, så fokus bör därmed ligga på att behålla och kompetensutveckla kontorets medarbetare, för att på så sätt göra gradvisa förflyttningar. Det är i samband med det viktigt att identifiera och formulera vad som gör stadsbyggnadskontoret till en god arbetsplats och en god arbetsgivare. Budskapet bör därefter vara närvarande i allt kontoret tar sig för, såsom vid mässor, möten, i kommunikation både externt och internt. På den vägen skapas goda ambassadörer som bidrar till att både attrahera ny kompetens och behålla befintlig kompetens.

Yrkes-kategori	Aktivitet	Tidsplan	Utförare	Kostnader för aktivitet och resurser	Uppföljning/utvärdering
Alla	<p>Aktiviteter inom området <i>attrahera</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartlägga, utvärdera och utveckla nuvarande insatser som sker inom ramen för employer branding (EB). • Formulera stadsbyggnadskontorets arbetsgivarerbjudande, så kallat employer value proposition (EVP). • Arbeta med Malmö stads värdegrund som en del i vårt arbetsgivarvarumärke (EB). • Relationsbyggande: undersöka var vi syns/ska synas. Ex. arbetsmarknadsmässor, möjlighet till praktik, lunchföreläsningar. 	Under 2019	HR, chefer och kommunikation i samverkan	<p>Resurser: befintliga</p> <p>Aktivitet: kostnader för marknadsföring/material</p>	Årsanalys 2019

	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla material som förmedlar vårt EVP. • Se över möjligheter att synas på malmo.se och/eller i sociala medier för att sprida kunskap om våra yrkeskategorier och projekt (EB). 				
Alla	<p>Aktiviteter inom området <i>rekrytera</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Övergå till att rekryteringar görs i modul för kompetensbaserad rekrytering. • Se över stadsbyggnadskontorets rutiner för rekrytering, som i förlängningen ger; <ul style="list-style-type: none"> • Stöd från HR i samtliga rekryteringar (från start till avslut). • Vid rekrytering av specialistkompetens eller chef utföra personlighetstestning av kandidater, med verktyget OPQ. 	Under 2019	HR	<p>Resurser: befintliga</p> <p>Aktivitet: kostnad för konsulttjänst vid rekrytering</p>	Årsanalys 2019
Alla	<p>Aktiviteter inom området <i>introducera</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta med mentorskap vid introduktion. • Uppdatera introduktionsmall. • Intern introduktion i kontorets processer och arbetssätt, genom ex. studiebesök/skuggning på andra avdelningar. 	Under 2019	Chef	Resurser: befintliga	Årsanalys 2019
Alla	<p>Aktiviteter inom området <i>utveckla & motivera</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Föra dialog om kompetensutveckling vid medarbetarsamtal. 	Under 2019	Chef, med stöd av HR och	Resurser: befintliga	Årsanalys 2019

	<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram en individuell utvecklingsplan och följa upp den kontinuerligt. • Se över och arbeta för möjligheter till intern rörelse, för att behålla och utveckla våra medarbetares kompetens. • På arbetsplatsnivå planera och följa upp arbetsmiljön utifrån checklista om systematiskt arbetsmiljöarbete och skyddsronder. 		kommunikation		
Alla	<p>Aktiviteter inom området <i>avsluta</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta med exitintervjuer och ta tillvara på den information som ges. 	Under 2019	HR i samverkan med chef	Resurser: befintliga	Årsanalys 2019