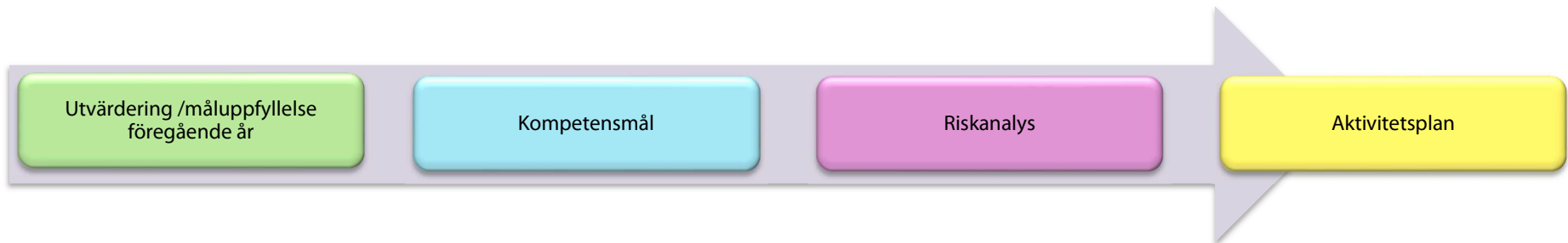


# Kompetensförsörjningsplan FGK 2019



## Inledning

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. Kompetensanalys och mål görs både på kort sikt (1-2 år) och på lång sikt (3-5 år). Eventuella kompetensinsatser sker inom områdena attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera samt avsluta. Handlingsplan för innevarande år följs upp i årsanalysen.

I detta dokument redovisas fastighets- och gatukontorets arbete med kompetensförsörjning utifrån:

1. Utvärdering och måluppfyllelse 2018
2. Kompetensmål 2019
3. Riskanalys 2019
4. Aktivitetsplan 2019



# 1. Utvärdering och måluppfyllelse 2018

Här görs utvärdering och måluppfyllelse på kort sikt. Delmålen var satta på kort sikt (2019) i kompetensförsörjningsplanerna 2018 från de två tidigare förvaltningarna, fastighetskontoret respektive gatukontoret. De två tidigare förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner nu inaktuella i och med bildande av fastighets- och gatukontoret och därav följs inte delmål på lång sikt upp.

Yrkeskategori	Mål/delmål utifrån kort sikt (2019)	Måluppfyllelse/resultat utifrån kort sikt (2019)
Ingenjör	<b>Kvantitativt:</b> Utökning med 23 st. <b>Kvalitativt:</b> Höjda kompetensnivåer av hela yrkeskategorin genom rekrytering och kompetensutveckling.	<b>Kvantitativt:</b> Yrkeskategorin har ökat med 8 tillsvidareanställningar av de planerade 23. Delmålet för 2019, dvs utökning med 23 st, inkluderade även vakanser och utökningar. <b>Kvalitativt:</b> Kompetensnivåerna är i stort sätt bibehållna. Den förflyttning av höjda kompetensnivåer genom rekrytering och kompetensutveckling har inte skett. Medarbetare med lång erfarenhet och hög kompetens har slutat som varit svårt att ersätta. Rekrytering har fått avbrytas pga. marknadsläget där lönekonkurrens med privata marknaden har haft stark påverkan. <b>Målet beräknas inte uppfyllas.</b>
Exploateringsingenjör	<b>Kvantitativt:</b> Utökning med 4 st. <b>Kvalitativt:</b> Höjda kompetensnivåer av hela yrkeskategorin genom rekrytering och kompetensutveckling.	<b>Kvantitativt:</b> Yrkeskategorin har ökat med 4 tillsvidareanställningar av de planerade 4. <b>Kvalitativt:</b> Förflyttning av höjda kompetensnivåer genom rekrytering och kompetensutveckling har skett. <b>Målet har uppfyllts.</b>
Tillsynsperson	<b>Kvantitativt:</b> Utökning med 1 st. <b>Kvalitativt:</b> Höjda kompetensnivåer av hela yrkeskategorin genom rekrytering och kompetensutveckling.	<b>Kvantitativt:</b> Nyrekrytering har skett. <b>Kvalitativt:</b> Höjning av kompetensnivåerna samt nyrekrytering. <b>Målet har uppfyllts.</b>
Sekreterare	<b>Kvantitativt:</b> Utökning med 9 st.	<b>Kvantitativt:</b> Antalet medarbetare inom yrkeskategorin har ökat. Ökningen beror delvis på att medarbetare med samhällsplanerarkompetens (som fått titeln sekreterare) har rekryterats istället för ingenjörskompetens, främst inom trafikplanering och trafikreglering. <b>Målet beräknas uppfyllas.</b>

Yrkeskategori	Mål/delmål utifrån kort sikt (2019)	Måluppfyllelse/resultat utifrån kort sikt (2019)
Landskapsarkitekt	<b>Kvantitativt:</b> Utökning med 6 st.	<b>Kvantitativ:</b> Yrkeskategorin har ökat med 3 tillsvidareanställningar av de planerade 6. <b>Målet beräknas uppfyllas.</b>

## 2. Kompetensmål 2019

Siffrorna som följer i Kompetensmål för 2019 är inte jämförbara med siffrorna Utvärdering och måluppfyllelse 2018 (se punkt 1) då dessa avser de två tidigare förvaltningarna. Kompetensmålen 2019 baseras på den nya förvaltningens behov.

### **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 för de största yrkeskategorierna (nedan tabell)**

Fastighets- och gatukontoret står inför ett behov att öka kompetensen kvalitativt och kvantitativt, både på kort och på lång sikt, med anledning av Malmös fortsatta expansion och storstadspaketet. Höjda kompetensnivåer kan ske dels genom rekrytering och men även genom kompetensutveckling av befintliga medarbetare.

På kort sikt avser gapet framförallt de högre kompetensnivåer. Kompetens som denna är ofta är svårrekryterade på grund av specifik kompetens och lång erfarenhet, men även på grund av konkurrens med den privata marknaden. På lång sikt finns även ett behov av förstärkning av kompetensnivån god. När medarbetare med hög kompetensnivå finns tillgänglig frigörs utrymme för verksamheten att ta in medarbetare med god kompetens och kortare erfarenhet. Kompetensmålen baseras på excellenfilen kartläggning kompetensgap. Kartläggningen utgår från tillgänglig kompetens i oktober 2018, både vid kompetensgapsanalys på kort och på lång sikt.

<b>Yrkeskategori</b>	<b>Kompetensmål</b>	
Ingenjör	<b>2018</b>	Gapanalysen visar behov av kvantitativ ökning, både på kort och på lång sikt. Framförallt avser det kvalitativa kompetensgapet ökning av kompetens inom god och hög. I KOLL oktober 2018 finns 57 medarbetare inom yrkeskategorin. Just nu pågår 8 rekryteringar.
	2 år (2020)	Ökning med 13 ingenjörer, totalt 78 st.
	5 år	Ökning med 20 ingenjörer, totalt 85 st.
<b>Yrkeskategori</b>	<b>Kompetensmål</b>	
Exploateringsingenjör	<b>2018</b>	Gapanalysen visar behov av kvantitativ ökning. Kvalitativt ska kompetensnivåerna öka inom god och hög. I KOLL oktober 2018 finns 20 medarbetare inom yrkeskategorin.
	2 år (2020)	Ökning med 3 exploateringsingenjörer, totalt 23 st.
	5 år	Ökning med 3 exploateringsingenjörer, totalt 23 st.
<b>Yrkeskategori</b>	<b>Kompetensmål</b>	
Trafikplanerare	<b>2018</b>	En ny titel på fastighets- och gatukontoret där medarbetare tidigare haft titeln ingenjör. Gapanalysen visar behov av kvantitativ ökning. Den kvalitativa gapanalysen visar stort behov av att öka kompetensnivåerna hög och mycket hög, bland annat med anledning av storstadspaketet. I KOLL oktober 2018 finns 21 medarbetare inom yrkeskategorin. Fyra vakanta tjänster finns och rekryteringar ska påbörjas.
	2 år (2020)	Ökning med 5 trafikplanerare, totalt 30.
	5 år	Ökning med 5 trafikplanerare, totalt 30.
<b>Yrkeskategori</b>	<b>Kompetensmål</b>	
Landskapsarkitekt	<b>2018</b>	Gapanalysen visar behov av kvantitativ ökning, både på kort och på långsikt. Det kvalitativa kompetensgapet avser framförallt kompetensnivåerna god och hög. I KOLL oktober 2018 finns 28 medarbetare inom yrkeskategorin.
	2 år (2020)	Ökning med 3 landskapsarkitekter, totalt 31.
	5 år	Ökning med 6 landskapsarkitekter, totalt 34.
<b>Yrkeskategori</b>	<b>Kompetensmål</b>	
Sekreterare	<b>2018</b>	Gapanalysen visar behov av kvantitativ ökning, både på kort och lång sikt. Det kvalitativa kompetensgapet visar att förflyttning av kompetens ska ske från god till viss samt visar ett kompetensgap på nivåerna hög och mycket hög. I KOLL oktober 2018 finns 55 medarbetare inom yrkeskategorin. Rekryteringar pågår.
	2 år (2020)	Ökning med 7 sekreterare, totalt 64.
	5 år	Ökning med 6 sekreterare, totalt 63.

### 3. Riskanalys 2019

Mot bakgrund av den förväntade befolkningsökningen och de omfattande utbyggnader av både bostäder och infrastruktur som ska ske inom ramarna för storstadspaketet bedömer fastighets- och gatukontoret att en utökning av personella resurser är nödvändig. Utöver det konstaterade behovet av nyrekrytering redovisas i aktivitetsplanen i nästa stycke planerade åtgärder för kommande år. I tabellen nedan redovisas de yrkeskategorier med kompetensgap som innebär risker för verksamheten eller arbetsmiljön. Risker för arbetsmiljön hanteras i arbetsmiljöarbetet medan risker med koppling till verksamhetens uppdrag och mål hanteras löpande i verksamheten. Riskanalyser genomförs alltid i verksamheten inför planerade förändringar enligt arbetsmiljöprocessen.

Yrkeskategori	Innebär allvarlig risk för verksamheten	Innebär allvarlig risk för arbetsmiljön	Innebär annan risk för verksamheten	Innebär annan risk för arbetsmiljön	Kommentarer/ konsekvenser
Ingenjör	X			X	Ingen leverans enligt överenskommelse storstadspaketet ur ett verksamhetsperspektiv. Höjd arbetsbelastning ur ett arbetsmiljöperspektiv.
Exploateringsingenjör	X				Ingen leverans enligt överenskommelse storstadspaketet.
Trafikplanerare	X			X	Verksamhetsperspektiv: Ingen leverans enligt överenskommelse storstadspaketet. Kan inte upprätthålla en bra trafiksituation i staden. Höjd arbetsbelastning ur ett arbetsmiljöperspektiv.
Landskapsarkitekt	X			X	Påverkan på planering och genomförande ur ett verksamhetsperspektiv. Höjd arbetsbelastning ur ett arbetsmiljöperspektiv.
Sekreterare			X		Påverkan på planering och genomförande samt bristande kvalitet ur ett verksamhetsperspektiv.

## 4. Aktivitetsplan 2019

Utifrån kompetensmål och riskanalys har en handlingsplan med aktiviteter tagits fram. Genom denna ska fastighets- och gatukontoret arbeta för att möta behovet av kompetens, utmaningar på arbetsmarknaden och utvecklingen i Malmö.

Yrkeskategori	Aktivitet	Tidsplan	Utförare	Kostnader för aktivitet och resurser	Uppföljning/utvärdering
Alla (dock främst fokus på yrken som kräver utbildning med teknisk högskola)	<p>Attrahera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulera fastighets- och gatukontorets arbetsgivarerbjudande, så kallat employer value proposition (EVP).</li> <li>• Ta fram en "Jobba på FGK"- webbsida på nya malmo.se.</li> <li>• Delta i studentmässor samt undersöka andra samarbetsformer med universitet och högskolor.</li> </ul>	Under 2019	HR, kommunikation	<p>Resurser: befintliga</p> <p>Aktivitet: kostnader för marknadsföring</p>	Årsanalys 2019
	<p>Rekrytera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydlighet i annonser avseende uppdraget och vad Malmö stad/förvaltningen erbjuder som arbetsgivare.</li> <li>• Vid behov använda konsulttjänster för rekrytering av teknisk specialistkompetens.</li> </ul>	Löpande under 2019	Rekryterande chef, stöd av HR	<p>Resurser: befintliga</p> <p>Aktivitet: kostnader för konsulttjänster vid rekrytering</p>	Årsanalys 2019
	<p>Introducera:</p>	Under 2019	HR	<p>Resurser: befintliga</p>	Årsanalys 2019

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvärdera och utveckla förvaltningens introduktionsrutin.</li> </ul>				
	<p>Utveckla och motivera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa tydliga befattningar och roller i förvaltningen</li> <li>• Koppla befattningar och roller till kompetens- och utvecklingsmöjligheter på förvaltningen.</li> <li>• Ta fram ett gemensamt arbetssätt för förvaltningen kopplat till lönesättning, medarbetarsamtal, lönesamtal samt ta fram kriterier för ett gott arbetsresultat för implementering till löneöversyn 2020.</li> </ul>	Under 2019	Förvaltningsledning, stöd av HR, facklig samverkan	Resurser: befintliga	Årsanalys 2019
	<p>Avsluta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genomföra och utvärdera exitintervjuer för att tillvarata förbättringsförslag samt varför medarbetare väljer att avsluta sin tjänst i förvaltningen.</li> </ul>	Under 2019	HR	Resurser: befintliga	Årsanalys 2019
	<p>Övergripande/övrigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeta med resurs- och bemanningsplanering</li> </ul>	Under 2019	Chefer	Resurser: befintliga	Årsanalys 2019