



Datum
2019-11-26
Vår referens
Lotta Bååth
HR-konsult
lotta.baath@malmo.se

Tjänsteskrivelse

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.

Förslag till beslut

Tekniska nämnden föreslås 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.

Beslutsunderlag

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

Beslutsplanering

Tekniska nämnden 2019-12-17

Ärendet

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 kompetensgapsanalys 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.

Ansvariga

Monica Johansson Avdelningschef

Anna Bertilson Direktör