

Kompetensförsörjningsplan 2021

Fastighets- och gatukontoret

Bakgrund

Redovisning av fastighets- och gatukontorets kompetensförsörjningsplan gjordes senast 2019 till tekniska nämnden och till stadskontoret. Där redovisades förvaltningens kompetensgap på 2 års sikt (2021) respektive på 5 års sikt (2024). Nästa redovisning till stadskontoret sker senast den 31 december 2021, efter beslut i respektive nämnd.

Det fortlöpande arbetet med aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen har följts upp och har återsporterats i samband med årsanalysen 2020.

I detta ärende följs endast de kvantitativa målen upp för 2021 (dvs på 2 års sikt) som togs fram av förvaltningen 2019 samt redovisas aktiviteter för 2021.

Genom kompetensförsörjningsplanen 2021 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.

Sammanfattningsvis har fastighets- och gatukontoret 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.

Uppföljning kompetensförsörjningsplan 2020

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.

Tekniska nämnden fortsätter arbetet med att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens för att möta Malmöborna på ett professionellt sätt. Fokus under innevarande mandatperiod är insatser kopplade till rekrytering och långsiktig kompetensutveckling med anledning av storstadspaketet och Malmös fortsatta expansion.

Det finns en av tekniska nämnden beslutad kompetensförsörjningsplan med aktiviteter för förvaltningen. Fokus har under 2020 främst legat på rekryteringsinsatser. Bedömningen är att kompetensbehovet säkerställs på lång sikt. Aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen är fleråriga till sin karaktär men bedöms vara uppfyllda under mandatperioden. Nämndens arbete med bemanningsplanering och kompetensväxling mellan mycket erfarna medarbetare till de mindre erfarna är en viktig del i förvaltningens kompetensförsörjning.

Förvaltningen har under 2020 fortsatt arbetet med verksamhetsstyrning och ledning. Insatserna i arbetet har syftat till ett mer samlat och kommunikativt ledarskap, ökad helhetssyn, gemensamma förhållningssätt och arbetssätt i förvaltningen, genom bland annat framtagen verksamhetsidé. Förvaltningen har även tagit fram ett nytt introduktionsprogram för nyanställda.

Personalomsättningen har minskat jämfört med förra året, från 11,9 % till 9,1%. Det motsvarar 40 medarbetare, varav 23 kvinnor och 17 män, som har slutat under perioden. Siffran omfattar även 3 pensionsavgångar. Jämförelsevis är Malmö stads totala personalomsättning 8,2 % under 2020. Det är för tidigt att dra några slutsatser om trenden. Pandemins påverkan på arbetsmarknaden kan vara en anledning till att personalomsättning minskat något en annan förklaring är de insatser som gjorts för att utveckla arbetsmiljö och medarbetar- och chefskapet på förvaltningen.

Totalt har 55 nyanställts under 2020, 31 kvinnor, 24 män.

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 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.

Uppföljning kompetensmål för 2021, kvantitativt

Yrkeskategori	GAP - Total	Kvantitativt mål
Exploateringsingenjör 2 år	-2	2
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt: I KOLL september 2019 fanns 17 medarbetare inom yrkeskategorin och 4 rekryteringar var pågående. Målet var att öka från 21 till 23.</p> <p>Uppföljning: I december 2020 har förvaltningen 23 stycken exploateringsingenjörer enligt KOLL, därmed har vi uppnått det kortsiktiga målet för 2021.</p> <p>Mål 5 år: Målet på lång sikt, 2024, är att bli totalt 24 exploateringsingenjörer.</p>		
Ingenjör 2 år	-5	5
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt: I KOLL september 2019 fanns 60 medarbetare inom yrkeskategorin. 3 rekryteringar var pågående. Målet var att öka från 63 till 68. Målet är reviderat.</p> <p>Uppföljning: I december 2020 har förvaltningen 63 ingenjörer, enligt KOLL. Det kortsiktiga målet för 2021 är 68 ingenjörer, 5 ingenjörer behövs rekryteras för att målet för 2021 ska uppnås.</p> <p>Mål 5 år: Målet på lång sikt, 2024, är att bli totalt 71 ingenjörer.</p>		
Landskapsarkitekt 2 år	-2	2
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt: I KOLL september 2019 fanns 29 medarbetare inom yrkeskategorin och en var pågående. Målet var att öka från 30 till 32. Målet är reviderat.</p> <p>Uppföljning: I december 2020 har förvaltningen 26 stycken, enligt KOLL. Det kortsiktiga målet för 2021 är 32 landskapsarkitekter, 6 landskapsarkitekter behövs rekryteras för att målet för 2021 ska uppnås.</p> <p>Mål 5 år: Målet på lång sikt, 2024, är att bli totalt 34 landskapsarkitekter.</p>		
Trafikplanerare 2 år	-6	6
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt: I KOLL september 2019 fanns 24 medarbetare inom yrkeskategorin. 5 rekryteringar var pågående. Målet var att öka från 29 till 34. Målet är reviderat.</p> <p>Uppföljning: I december 2020 har förvaltningen 31 trafikplanerare, enligt KOLL. Det kortsiktiga målet för 2021 är 35 trafikplanerare, 4 trafikplanerare behövs rekryteras för att målet för 2021 ska uppnås.</p> <p>Mål 5 år: Målet på lång sikt, 2024, är att bli totalt 36 trafikplanerare.</p>		

Aktivitetsplan 2021

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 under hösten 2019, togs en handlingsplan med aktiviteter fram för 2020. Handlingsplanen för 2020 har följts upp och en ny handlingsplan med aktiviteter har tagits fram för 2021. 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.

Aktiviteter under 2021

(Ny) = ny aktivitet för året

Aktivitet	Slutdatum
Attrahera/Arbetsgivarvarumärke	
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none">• Arbeta fram fastighets- och gatukontorets arbetsgivarerbjudande, så kallat employer value proposition (EVP). Arbeta med att låta verksamhetsidén och värderingarna genomsyra alla våra gemensamma arbetssätt. Arbetet har påbörjats genom att flera olika aktiviteter, såsom att verksamhetsidén är framtagen, film om förvaltningen har tagits fram och nytt introduktionsprogram för nyanställda är framtaget.	
	Utförare Löpande HR/Kommunikation/Kvalité och utveckling
Attrahera/Rekrytering	
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none">• Utvärdering av förvaltningens rekryteringsstrategi (Ny)	
	Utförare HR 2021-12-31
Attrahera/Employer branding	
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none">• Kartlägga och utvärdera deltagande i studentmässor samt undersöka samarbetsformer med universitet och högskolor.• Ta fram aktivitetsplan kopplat till employer branding för implementering 2022.• Utveckla employer branding arbetet kopplat sociala medier kopplat till rekrytering (Linkedin; filmer och workshop, kandidatupplevelse, ambassadörskap)	
	Utförare HR/Kommunikation 2021-12-31
Aktivitetsbeskrivning Arbeta systematiskt med bemanningsplanering och låt det bli ett levande dokument. Arbetet fortsätter under 2021.	

Aktivitet	Slutdatum
<p style="text-align: right;">Utförare 31 Chefer/HR</p>	2021-12-
Utveckla och motivera	
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none"> Skapa tydliga befattningar och roller/funktioner i förvaltningen. Tidsplan för 2021 är framtagen. 	
<p style="text-align: right;">Utförare 31 HR</p>	2021-12-
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none"> Utveckla strategi och principer för förvaltningens chefsförsörjning. (Ny) Fortsätta att utveckla medarbetarskap och ledarskap genom olika aktiviteter, såsom kommunikativt ledarskap Utveckla förvaltningens chefsintroduktion. (Ny) 	
<p style="text-align: right;">Utförare 31 HR/Kommunikation</p>	2021-12-
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none"> Identifiera utvecklingsmöjligheter inom särskilt svårrekryterade yrkesgrupper. 	
<p style="text-align: right;">Utförare Löpande HR</p>	
Avsluta	
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none"> Genomföra uppföljningsintervjuer med nyanställda efter 6 månader för att tillvarata förbättringsförslag. (Ny) Avgångssamtal genomförs av närmsta chef varför medarbetare väljer att avsluta sin tjänst i förvaltningen och för att tillvarata förbättringsförslag. 	
<p style="text-align: right;">Utförare Löpande HR/Chefer</p>	