



Datum

2021-11-30

Vår referens

Susanna Hansson

Utvecklingssekreterare

susanna.hansson@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Kompetensförsörjningsplan 2022

TN-2021-2706

Sammanfattning

Kompetensförsörjningsplanen 2022 visar att förvaltningen har ett fortsatt behov av att skapa en utvecklande och lärande miljö på både kort- och långsiktigt för att kunna attrahera, rekrytera samt utveckla och motivera medarbetare. En rad insatser genomförs och planeras för att långsiktigt säkerställa rätt kompetens i organisationen. Genom dessa insatser arbetar förvaltningen för att vara en attraktiv arbetsgivare för befintliga och nya medarbetare.

Förslag till beslut

Tekniska nämnden föreslås besluta

att godkänna föreliggande rapport avseende kompetensförsörjningsplan 2022,

att ge fastighets- och gatukontoret i uppdrag att fortsätta arbetet med kompetensförsörjning utifrån presenterade handlingsplaner i ärendet, samt

att överlämna rapport avseende kompetensförsörjningsplan 2022 till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

- G-G-Tjänsteskrivelse TN 211214 Kompetensförsörjningsplan 2022
- Kompetensförsörjningsplan 2022 TN

Beslutsplanering

Tekniska nämnden 2021-12-14

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Bakgrund

Den 27 januari 2016 beslutade kommunstyrelsens arbetsgivarutskott att införa ett kommundemensamt 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 och till respektive nämnd minst vartannat år. Stadskontoret sammanställer sedan resultatet och det totala behovet i en rapport till kommunstyrelsen och i den årliga personalredovisningen. Resultatet blir ett underlag för kommande prioriteringar och beslut i syfte att säkerställa tillgång till rätt kompetens på alla nivåer, på kort sikt och på lång sikt.

Kompetensförsörjningsmodell

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. Analysen görs både kvantitativt dvs antalet inom en yrkesgrupp och kvalitativt dvs nivån på kompetens. När kompetensgapet är identifierat upprättas en kompetensförsörjningsplan med aktiviteter för kommande år för att åtgärda kompetensgapet. I denna plan redovisas kompetensgapet för fyra yrkesgrupper inom förvaltningen, vilka är ingenjör, exploateringsingenjör, trafikplanerare och landskapsarkitekt. Kompetensgapen och kompetensmålen som redovisas utgår från den kompetensinventering som förvaltningens chefer har gjort under 2021, där nuvarande tillgång på nuvarande kompetens ställs i relation till behovet av kompetens på 2 och 5 år.

Kompetensförsörjningsplan 2022

Planen visar att förvaltningen har ett fortsatt behov av att skapa en utvecklande och lärande miljö på både kort- och långsiktigt för att kunna attrahera, rekrytera samt utveckla och motivera medarbetare. En rad insatser genomförs och planeras för att långsiktigt säkerställa rätt kompetens i organisationen. Genom dessa insatser arbetar förvaltningen för att vara en attraktiv arbetsgivare för befintliga och nya medarbetare.

Utifrån förvaltningens kvalitativa bedömning av tillgänglig kompetens och prognostiserade behov på kort och lång sikt avseende de fyra yrkesgrupperna identifieras ett behov av en kompetensförflyttning mellan kompetensnivåer för att möta Malmöborna och andra aktörer och intressenter på ett professionellt sätt. Utifrån den kvantitativa bedömningen har fastighets- och gatukontoret även ett fortsatt behov av att öka kompetensen.

Förvaltningen ska långsiktigt planera för den kompetens som behövs, planera aktiviteter för att nå den kompetensen i enlighet med förvaltningens kompetensförsörjningsplan, genomföra dessa, följa upp och förändra aktiviteter allt efter behov. Ett strategiskt arbete med kompetens- och karriärutveckling bidrar till såväl ökat engagemang bland medarbetarna, som till verksamhetens utveckling och kvalitet. Goda anställningsvillkor och en god lönestruktur är två förutsättningar för att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Det handlar om att ta vara på befintliga medarbetares kompetens och att arbeta strategiskt med samarbeten, förändrade arbetssätt och ny teknik men också om omställning för att underlätta både för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Fastighets- och gatukontoret är en specialistförvaltning med yrkesgrupper av både stor och liten numerär. Ett antal nyckelkompetenser har identifierats inom yrkesgrupper med ett mindre antal medarbetare eftersom ett eventuellt kompetenstapp här kan få betydande konsekvenser för verksamheten. Detta bevakas genom förvaltningens årliga kompetensinventering men tas inte upp i denna kompetensförsörjningsplan.

Ansvariga

Jenny Wendle Avdelningschef

Anna Bertilson Direktör