

Rapport - Kompetensförsörjning (Nämnd)

Tekniska nämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Sammanfattning	4
Förändrat kompetenslandskap.....	5
Fel! Ogiltig hyperlänkreferens. Inledning	2
Fel! Ogiltig hyperlänkreferens. Sammanfattning	3
Fel! Ogiltig hyperlänkreferens. Förändrat kompetenslandskap	4
Fel! Ogiltig hyperlänkreferens. Nyckeltal	5
KompetensgapFel! Ogiltig hyperlänkreferens.	6
Fel! Ogiltig hyperlänkreferens. Kompetensmål	7
Fel! Ogiltig hyperlänkreferens. Risikanalys	8
Fel! Ogiltig hyperlänkreferens. Aktivitetsplan 2022	9

Inledning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att nämnderna minst vartannat år kartlägger och analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap.

Kompetensgapet redovisas på 2–5 års sikt. Analysen görs både kvantitativt, antal inom en yrkesgrupp, och kvalitativt, nivå på kompetens. När kompetensgapet är identifierat upprättas en kompetensförsörjningsplan med aktiviteter för kommande år för att åtgärda kompetensgapet. Aktiviteterna grupperas i områdena attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/motivera och avveckla.

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.

I denna plan redovisas kompetensgapet på kort och lång sikt (2 respektive 5 år) för fyra större yrkesgrupper inom förvaltningen, vilka är ingenjör, exploateringsingenjör, trafikplanerare och landskapsarkitekt. Syftet med rapporten är att beskriva nämndens prognostiserade kvalitativa och kvantitativa kompetensgap, identifiera eventuella risker utifrån kompetensgapet samt åtgärder nämnden behöver vidta.

Sammanfattning

Omvärldsanalyser och erfarenhet visar att konkurrensen om arbetskraften blir allt hårdare. Tillgången på kompetens påverkar förutsättningarna för att planera och genomföra verksamhetens uppdrag.

Storstadspaketet och andra stora satsningar i om- och utbyggnaden av Malmö är viktiga inslag i tekniska nämndens verksamhet de kommande åren, likaså genomförande av Malmö stads miljöprogram. Mobilitet, godsfrågor, trafiksäkerhet, supercykelstråk och en framtida metro till Köpenhamn är ytterligare exempel på utvecklingsarbeten där tekniska nämnden arbetar med att forma framtidens Malmö. Den digitala utvecklingen leder också till ökade krav och förväntningar på tekniska nämndens verksamhet från medborgare, företag och andra delar av Malmö stad.

Strategisk kompetensförsörjning innebär att långsiktigt planera för den kompetens som behövs, planera aktiviteter för att nå den kompetensen, 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. Tillgången på och möjligheten att rekrytera medarbetare med bland annat teknisk specialistkompetens och erfarenhet har sedan några år tillbaka varit en utmaning för nämnden. Denna utmaning förväntas prägla förvaltningens arbete även framöver. Förvaltningens samlade kompetensförsörjningsinsatser och arbetet med verksamhetsutveckling är viktiga för att möta denna utmaning.

En rad insatser genomförs och planeras för att långsiktigt säkerställa rätt kompetens i organisationen. Att skapa en utvecklande och lärande miljö är både ett kort- och långsiktigt arbete för att kunna rekrytera samt utveckla och motivera medarbetare. Satsningar på ledarutveckling genom ett nära och kommunikativt ledarskap men också på introduktion för nyanställda, kompetens- och erfarenhetsåterföring i form av kollegialt lärande som underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete och fortbildningsinsatser såsom projektledarutbildning förväntas få positiva effekter under åren framöver. Förvaltningen har under 2020 och 2021 fortsatt arbetet med implementeringen av stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess som ett led att attrahera och rekrytera rätt kompetens. 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.

Förändrat kompetenslandskap

Den offentliga sektorn står inför stora rekryteringsutmaningar inför framtiden. SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) bedömer att antalet anställda i välfärdstjänsterna behöver öka med omkring 200 000 personer i Sverige fram till 2026.

Antalet malmöbor i arbetsför ålder förväntas öka med 14 procent fram till 2029. Malmös utmaning är att matcha personer i arbetsför ålder med tillgängliga jobb. I april 2021 var 7,2 procent av Malmös befolkning (andel av den registerbaserade arbetskraften 16–64 år) arbetslös och ytterligare 7,7 procent i program med aktivitetsstöd. Motsvarande siffror för Sverige var 3,7 respektive 4,5 procent.

Skånska arbetsgivare står inför en problematik vad gäller kompetensförsörjning samtidigt som Skåne har en starkt segregerad arbetsmarknad. Utmaningen handlar dels om att stärka Skånes konkurrenskraft genom att skapa förutsättningar för tillväxt och därigenom fler arbetstillfällen och dels om att främja individernas etablering på arbetsmarknaden.

I arbetsförmedlingens rapport "Var finns jobben?" prognosticeras en fortsatt god arbetsmarknad inom tekniskt arbete. Sammantaget bedöms möjligheterna till arbete som mycket goda för ingenjörer, civilingenjörer och tekniker överlag då dessa är mycket eftertraktade på marknaden. Samtidigt är det för få som väljer att utbilda sig inom området vilket bidrar till en hög konkurrens om kompetensen. Som arbetsgivare blir det än viktigare att utveckla sin attraktivitet för att kunna rekrytera, behålla och utveckla medarbetarna. Arbetsgivare kommer behöva satsa på att kompetensutveckla befintliga medarbetare i större utsträckning.

Nyckeltal

I augusti 2021 var 451 personer tillsvidareanställda i förvaltningen, att jämföra med i januari 2021 då det var 446 anställda. Antal nyanställda inom förvaltningen mellan januari och augusti 2021 är 40 stycken, jämfört med 37 nyanställda under samma period 2020. Antal tjänster att rekrytera till i augusti 2021 var 39 stycken.

Personalomsättningen under perioden januari-augusti 2021 var 7,7%, en ökning jämfört med 6,4% från samma period 2020. Totalt har 35 personer slutat mellan januari-augusti under 2021, en ökning jämfört med samma period 2020 då 28 personer slutade. Siffran 35 omfattar även 10 pensionsavgångar under perioden 2021. Jämförelsevis är Malmö stads totala personalomsättning 6,4% under samma period.

Pandemin har haft en påverkan på arbetsmarknaden där restriktioner och smittspridning kan ha lett till en ökad försiktighet i stort. När smittspridningen minskade under sommaren 2021 och restriktioner har lättats har troligtvis rörligheten på arbetsmarknaden ökat, vilket kan vara en av anledningarna till att personalomsättningen har ökat något jämfört med samma period 2020. En annan anledning är även att fler personer har gått i pension under 2021 jämfört med 2020. Under den närmaste femårsperioden kommer cirka 45 medarbetare att fylla 65 år vilket motsvarar cirka 10 % av förvaltningens anställda.

Kompetensgap

Kompetensgap avser ett prognostiserat ökat eller minskat behov av eller tillgång på kompetens numerärt eller kvalitetsmässigt med utgångspunkt i uppdrag och mål för nämnden.

Kompetensgapen uttrycks som behov av olika kompetensnivåer i verksamheten men också i hur många som behöver rekryteras. Kompetensgapen som redovisas utgår från den kompetensinventering som förvaltningens chefer har gjort, där nuvarande tillgång på nuvarande kompetens ställs i relation till behovet av kompetens på 2 och 5 år.

Analysen utgår från fyra yrkesgrupper inom fastighets- och gatukontoret. Medarbetarna som arbetar inom dessa yrkesgrupper utgjorde 36 % av samtliga årsarbetare inom förvaltningen i augusti 2021.

Yrkeskategori
Exploateringsingenjör
I behovsuppskattningen på kort sikt konstateras ett överskott vad gäller exploateringsingenjörer med god kompetens och ett underskott på exploateringsingenjörer med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. I behovsuppskattningen på lång sikt konstateras ett överskott vad gäller exploateringsingenjörer med god och hög kompetens och ett underskott på exploateringsingenjörer med mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag.
Ingenjör
I behovsuppskattningen på kort sikt konstateras ett överskott vad gäller ingenjörer med viss kompetens och ett underskott på ingenjörer med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. I behovsuppskattningen på lång sikt konstateras ett överskott vad gäller ingenjörer med viss och god kompetens och ett underskott på ingenjörer med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag.
Landskapsarkitekt
I behovsuppskattningen på kort sikt konstateras ett överskott vad gäller landskapsarkitekter med viss kompetens och ett underskott på landskapsarkitekter med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. I behovsuppskattningen på lång sikt konstateras ett överskott vad gäller landskapsarkitekter med god kompetens och ett underskott på landskapsarkitekter med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag.
Trafikplanerare
I behovsuppskattningen på kort sikt konstateras ett överskott vad gäller trafikplanerare med viss och god kompetens och ett underskott på trafikplanerare med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. I behovsuppskattningen på lång sikt konstateras ett överskott vad gäller trafikplanerare med viss och god kompetens och ett underskott på trafikplanerare med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag.

Kompetensmål

Yrkeskategori	Kvantitativt mål
Exploateringsingenjör	
Idag har fastighets- och gatukontoret 24 exploateringsingenjörer anställda. Målet inför 2026 är att öka med ytterligare någon exploateringsingenjör. Målet beräknas uppnås.	
Ingenjör	
Idag har fastighets- och gatukontoret 64 ingenjörer anställda. Målet inför 2026 är att öka med upp till tio ingenjörer. Målet beräknas uppnås.	
Landskapsarkitekt	
Idag har fastighets- och gatukontoret 29 landskapsarkitekter anställda. Målet inför 2026 är att öka med upp till fem landskapsarkitekter. Målet beräknas uppnås.	
Trafikplanerare	
Idag har fastighets- och gatukontoret 47 trafikplanerare anställda. Målet inför 2026 är öka med upp till fem trafikplanerare. Målet beräknas uppnås.	

Risakanalys

Förklaring;

Risker, dvs konsekvensen av gapet;

- **Inte allvarlig;** verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas inte av gapet.
- **Mindre allvarlig;** verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas till viss del av gapet men konsekvensen bedöms vara mindre allvarlig (kan tex medföra tillfällig försämrad kvalitet av service som inte drabbar medborgarna påtagligt.)
- **Allvarlig;** verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas påtagligt negativt av gapet (kan tex medföra påtagligt försämrad kvalitet av service med risk för att medborgare drabbas mycket negativt, kraftiga budgetunderskott, sjukskrivningar hos medarbetare eller kraftigt ökad personalomsättning.

Risakanalysen utgår från den samlade data från kompetensinventeringen som genomförts på förvaltningen under 2021. I kompetensinventeringen har samtliga chefer bedömt såväl befintlig kompetens som kommande behov av kompetens, både på 2 år och 5 år.

Exploateringsingenjörer
Risakanalys: För denna yrkesgrupp bedöms <u>både den kvantitativa och kvalitativa kompetensen</u> som <u>mindre allvarlig</u> .
Mindre allvarlig Bedömningen är att förvaltningen bör kunna uppnå målen för exploateringsingenjörer inom en snar framtid.
Ingenjörer
Risakanalys: För denna yrkesgrupp bedöms <u>både den kvantitativa och kvalitativa kompetensen</u> som <u>allvarlig</u> .
Allvarlig Svårrekryterad yrkesgrupp där det finns ett flertal nyckelkompetenser. Medarbetare kan få en ökad arbetsbelastning vilket kan påverka deras arbetsmiljö negativt. Åtgärder kan vara att köpa in tekniska konsulttjänster i större utsträckning, att införa förändrade arbetssätt samt kompetenshöjande åtgärder.
Landskapsarkitekter
Risakanalys: För denna yrkesgrupp bedöms <u>både den kvantitativa och kvalitativa kompetensen</u> som <u>mindre allvarlig</u> .
Mindre allvarlig Bedömningen är att förvaltningen bör kunna uppnå målen inom en snar framtid.
Trafikplanerare
Risakanalys: För denna yrkesgrupp bedöms <u>både den kvantitativa och kvalitativa kompetensen</u> som <u>allvarlig</u> .
Allvarlig

Svårrekryterad yrkesgrupp med flera kompetenser, t ex projektledare med genomförandekompeten, som är särskilt eftertraktade.

Medarbetare kan få en ökad arbetsbelastning vilket kan påverka deras arbetsmiljö negativt.

Åtgärder kan vara att köpa in tekniska konsulttjänster i större utsträckning, att införa förändrade arbetsätt samt kompetenshöjande åtgärder.

Aktivitetsplan 2022

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 arbetsätt
- Vi satsar på innovativ samverkan

Utifrån kompetensinventering och riskanalys har en aktivitetsplan tagits fram. Aktiviteterna är av flerårig karaktär.

Aktivitet	Slutdatum
ATTRAHERA - Arbetsgivarvarumärke	2022-12-31
För att attrahera, rekrytera och behålla rätt talanger är det viktigt att förvaltningen arbetar strategiskt och långsiktigt med arbetsgivarvarumärket (employer branding). Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none">• Marknadsföra förvaltningens uppdrag i sociala medier och mot lärosäten för att öka kännedom om förvaltningen.• Fortsätta utveckla och bygga upp Fastighets- och gatukontorets ”Jobba hos oss” genom att lyfta fram förvaltningens medarbetare.	
Utförare: HR /Kommunikation	
REKRYTERA	2022-12-31
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none">• Genom att kontinuerligt vidareutveckla och kvalitetssäkra den kompetensbaserade rekryteringsprocessen säkerställs att rätt talanger rekryteras, med rätt kompetens, en god kandidatupplevelse samt att vårt varumärke som attraktiv arbetsgivare stärks.	
Utförare: HR	
INTRODUCERA	2022-12-31
Aktivitetsbeskrivning <ul style="list-style-type: none">• Vidareutveckla avdelningarnas verksamhetsnära introduktion.• Fortsatt utveckla chefsintroduktionen.	
Utförare: HR/Kommunikation samt respektive verksamhet.	
BEHÅLLA	2022-12-31
Aktivitetsbeskrivning	

- Utveckla den fysiska och digitala arbetsmiljön för att svara mot nya behov när arbetssätt förändras och för att skapa en attraktiv arbetsplats för medarbetarna
- Skapa tydliga roller och utvecklingsvägar i syfte att stärka attraktiviteten.
- Ta fram process för kompetens- och erfarenhetsöverföring.
- Ta fram mentorskapsprogram.
- Fortsatt arbete med att stärka cheferna i sitt chefsuppdrag.
- Utveckla och förvalta det kommunikativa medarbetarskapet
- Genomföra uppföljningsintervjuer med nyanställda för att tillvarata förbättringsförslag

Utförare: HR, Kommunikation, IT/GIS, Kvalité och Utveckling samt respektive verksamhet.

AVSLUTA

2022-12-31

Aktivitetsbeskrivning

- Genomföra avgångssamtal respektive exitintervjuer.

Utförare: HR/ Chefer