



Reservation till förmån för eget tilläggsyrkande

Ärende 32. Kompetensförsörjningsplan 2022

Kompetensbristen på svensk arbetsmarknad är ett av de största hindren mot såväl samhällsekonomin i stort som verksamheters utveckling. Kommuner och andra offentliga organisationer konkurrerar inte om uppdrag, men utveckling i form av hög kvalitet och så mycket verksamhet som möjligt för varje skattekrone innebär höga förväntningar på förvaltningarnas kompetens. Därför är mångfald och verksamma värderingar två viktiga delar av en lyckosam strategi

Det vi saknar i denna plan är två saker: en analys av den “kompetensmarknad” som kan täcka behovet, och en analys av befintliga värderingar och arbetsmiljö inom förvaltningen.

Dagens arbetskraft förväntar sig inte bara bra lön och goda arbetsvillkor i form av julbord och semester, utan att kunna känna sig delaktiga i ett gemensamt projekt, vara del av arbetsgivarens värderingar. De arbetsgivare som lyckas med sitt “employer brand” konkurrerar inte med lönen utan genom att låta verksamhetens värderingar avspegla sig i medarbetarnas vardag.

När vi ser på Malmö stads lednings- och expertfunktioner är det tydligt att mångfalden inte speglar Malmöborna, eller ens Malmö högskolas studentpopulation. Malmö stads anställda, särskilt i dess högutbildade delar, är betydligt vitare än den skulle kunna vara. Att arbeta *för* Malmöborna men inte *med* eller *som* Malmöborna innebär både att viktig kompetens inte släpps in i verksamheten och låter den påverka dess helhet. Det är uppenbart framgångsrikt att låta verksamheten återspegla den mångfald som finns i Malmö. Det är idag avgörande att se mångfald som en tillgång, som något positivt, som en konkurrens- och framgångsfaktor.

Det finns därför en mängd skäl att formulera detta även inom Fastighets- och gatukontorets verksamhet, liksom hela Malmö Stads för den delen, att se mångfald som en framgångsfaktor och att integrera det i rekryteringsmetoder och -strategier.

Mångfald i rekryteringen och den och aktiva personalpolitiken är sätt att försäkra sig om att sökandet efter kompetens inte begränsas av omedveten rasism och andra strukturella maktordningar, utan att olika typer av människor får möjlighet att utvecklas och bidra med kunskaper och erfarenheter till Malmös utveckling.

Även detta år ser vi att Malmö stads värderingar inte nämns i policyn, och vi noterar även att kompetensutveckling inte nämns bland aktiviteterna - heller inte dess fördelning bland olika grupper av medarbetare.

Vi noterar också att 25 personer har avslutat sin anställning under första halvåret av 2021 utan att gå i pension. Hur var det med arbetsmiljön och det gemensamma projektet här? Att förklara detta uteslutande med covid känns inte trovärdigt. De exitintervjuer som rapporteras borde kunna ge en djupare analys än så.

Vi yrkar därför att strategierna i Aktivitetsplan 2022 kompletteras med:

- Fastighets- och gatukontoret ska i sin personalpolitik och rekrytering återspegla Malmös Stads mångfald, att den representeras inom personal på alla nivåer och inom alla verksamheter.
- De värderingar som styr arbetsgivarerbjudandet/employer value proposition skrivs ut i strategin och att mångfald och diversitet ska vara en av dessa värderingar
- Att mångfaldsarbetet blir en aktiv del av såväl rekryterings- som kompetensutvecklingsplaneringen
- Samt att FGK återkommer med en analys av skälen till de avgångar som skett under första halvåret utan pensionsavgång, utifrån de exitintervjuer som gjorts.

Då dessa yrkanden fallit röstar vi för planen men reserverar oss till förmån för tilläggen

Malmö 2021-12-14

Susanna Lundberg

Med instämmande av

Mats Billberg Johansson