



Datum
2023-11-20
Vår referens
Lisa Gäfvert
HR-konsult
lisa.gafvert@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Kompetensförsörjningsplan 2024 TN-2023-1596

Sammanfattning

Malmö stads gemensamma arbetssätt för kompetensförsörjning 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 en kompetensförsörjningsplan till Stadskontoret minst vartannat år. Stadskontoret sammanställer sedan resultaten och behoven 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.

Detta år har fastighets- och gatukontoret genomfört en kompetensplanering för kritiska kompetenser. Fastighets- och gatukontoret är en förvaltning som har yrkesgrupper med specialistkompetens av både stor och liten numerär. För att bedriva ett mer långsiktigt och strukturerat arbete kring kompetensförsörjning har förvaltningen sett ett behov av att identifiera de roller som är avgörande och kritiska för organisationen eftersom ett eventuellt kompetenstapp här kan få betydande konsekvenser för verksamheten. En plan är nödvändig för att kunna säkerställa att avgörande kunskap och kompetens inom organisationen inte går förlorad. Planen förbereder organisationen för både oförutsägbara händelser och planerade avgångar.

Förslag till beslut

Tekniska nämnden föreslås besluta

att godkänna föreliggande rapport avseende kompetensförsörjningsplan 2024,

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

att överlämna rapporten till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse TN 231214 - Kompetensförsörjningsplan 2024
- Kompetensförsörjningsplan 2024

Beslutsplanering

Tekniska nämnden 2023-12-14

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Det systematiska kompetensförsörjningsarbetet i Malmö stad bygger på stegen analysera kompetensbehov, 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 och på lång sikt för att lösa kompetensutmaningar och möta Malmöbornas behov. När kompetensbehovet är identifierat upprättas en kompetensförsörjningsplan med aktiviteter för kommande år.

Rapporten visar att förvaltningen har ett fortsatt behov av att skapa en utvecklande och lärande miljö på både kort och lång sikt för att kunna attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera medarbetare.

Förvaltningens chefer har sett över kritiska kompetenser i sin verksamhet. En kritisk kompetens beskrivs i detta sammanhang som en roll eller arbetsuppgift där någon annan arbetstagare inte kan sätta sig in i rollen eller arbetsuppgiften relativt snabbt. Det kan vara en hel roll eller del av en roll, det vill säga en eller flera arbetsuppgifter. Dialog har också förts i avdelningarnas ledningsgrupper. Flera chefer inom förvaltningen har identifierat att de har kritiska kompetenser i sin verksamhet då förvaltningen har många medarbetare inom ett visst specialområde. Samtidigt anger flera verksamheter att de inte har några kritiska kompetenser. De chefer som har identifierat kritiska kompetenser har tagit fram handlingsplan för att minska effekten av eventuellt bortfall av kritiska kompetenser och för att verksamheten ska vara mindre sårbar.

Utifrån dialog i avdelningsledningarna och chefernas planer för kritiska kompetenser har förvaltningen kommit fram till att det finns ett behov av att arbeta med kritiska kompetenser genom att fokusera på områden som beskrivs i rapporten. En aktivitetsplan med insatser har tagits fram, aktiviteterna är av flerårig karaktär. 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.

Förvaltningen ska långsiktigt planera för den kompetens som behövs, planera aktiviteter, genomföra dessa, följa upp och förändra aktiviteter allt efter behov. Ett strategiskt arbete med kompetensutveckling 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 arbetsätt och ny teknik. Det kan också handla om omställning för att underlätta både för medarbetare och arbetsgivare att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Ansvariga

Helen Dalgart HR-chef

Tobias Nilsson Direktör