

**1****Kompetensförsörjningsplan 2021 - 2024 (sbf/2020:50)****Förslag till beslut**

Samhällsbyggnadsnämnden godkänner kompetensförsörjningsplanen.

Sammanfattning

I förvaltningens kompetensförsörjningsplan återfinns bland annat personalstatistik, bedömda pensionsavgångar, identifierade bristyrken och kompetenshöjande utvecklingsinsatser.

När det gäller lönebildningen gör förvaltningen jämförelser av lönestatistik varje år och vid varje nyrekrytering. Konjunkturen i Stockholms län bidrar till att det uppstår konkurrens om vissa yrkesgrupper. Detta påverkar lönebildningen i Botkyrka.

Ärendet

Kommunstyrelsen har beslutat att en årlig kompetensförsörjningsplanering ska vara en del av kommunens mål- och budgetprocess.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har upprättat ett förslag till kompetensförsörjningsplan för perioden 2021–2024. Kompetensförsörjning handlar om hur vi ska hitta rätt medarbetare för uppdraget, att vi som arbetsgivare främjar medarbetarnas utveckling så att deras förmågor ska matcha med kommunens behov så att vi behåller dem i verksamheten.

Samhällsbyggnadsförvaltningens tjänsteskrivelse, daterad 2020-02-24, utgör underlag för beslutet.



2020-02-24

Dnr sbf/2020:50

Referens
Linus Ingulfson

Mottagare
Samhällsbyggnadsnämnden

Kompetensförsörjningsplan

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsnämnden godkänner kompetensförsörjningsplanen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har beslutat att en årlig kompetensförsörjningsplanering ska vara en del av kommunens mål- och budgetprocess.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har upprättat ett förslag till kompetensförsörjningsplan för perioden 2021–2024. Kompetensförsörjning handlar om hur vi ska hitta rätt medarbetare för uppdraget, att vi som arbetsgivare främjar medarbetarnas utveckling så att deras förmågor ska matcha med kommunens behov så att vi behåller dem i verksamheten.

I förvaltningens kompetensförsörjningsplan återfinns bland annat personalstatistik, bedömda pensionsavgångar, identifierade bristyrken och kompetenshöjande utvecklingsinsatser.

När det gäller lönebildningen gör förvaltningen jämförelser av lönestatistik varje år och vid varje nyrekrytering. Konjunkturen i Stockholms län bidrar till att det uppstår konkurrens om vissa yrkesgrupper. Detta påverkar lönebildningen i Botkyrka.

Carina Molin
Samhällsbyggnadsdirektör

Linus Ingulfson
HR-specialist

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Kompetensförsörjningsplan 2021–2024

Samhällsbyggnadsförvaltningen
Sbf/2020:50



Innehållsförteckning

Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun.....	3
<i>Målområde 7:1 - Effektiv organisation</i>	3
Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet.....	4
Attrahera – medarbetarna är våra viktigaste ambassadörer	5
Rekrytera – kompetensen styr	5
Utvecklas och gör karriär – utvecklas från dag 1	5
Behålla – en förutsättning för att attrahera	6
Arbetsmiljö och hälsa – ett hållbart arbetsliv	6
Lön – arbetsresultat påverkar lönen	6
Avsluta anställning – välkommen tillbaka	7
<i>Medel över ram</i>	7
<i>Kompetensfonden - kompetensutveckling över ram</i>	7
<i>Lönesatsningar över ram</i>	7
Beviljade medel utöver ram - återrapportering	7
Medskick kommunövergripande insatser.....	7

Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun

Målområde 7:1 - Effektiv organisation

Botkyrka kommun attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens för verksamhetens behov.

Kommunövergripande mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2018	Utfall 2019 (mål 2019)	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska	14/13	13,5/12 (18/13)	Minskar
Frisknärvaron för medarbetare i Botkyrka ökar (%) kvinnor/män.	92/96	92/96 (94/96)	97/97
Genomsnittliga nivån på ett hållbart medar-betarengagemang ökar.	79	78 (ökar)	ökar

Samhällsbyggnadsförvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2018	Utfall 2019 (mål 2019)	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska.	16/12	19,4/11,2 (15/11)	8/7
Frisknärvaron för nämndens medarbetare ökar (%).	93,2	94,2 (94,6)	96,0
Genomsnittliga nivån på ett hållbart medar-betarengagemang ökar.	75	74 (78)	82

Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

Arbetsförmedlingen förespår i sin prognos över arbetsmarknaden 2019 och 2020 att bristen på utbildad arbetskraft kommer att bromsa nyanställningarna. Man menar även att en konsekvens, inom framför allt offentlig sektor, blir att kraven sänks vid rekrytering samt att man väljer att rekrytera andra personalkategorier än vad man traditionellt gjort. Vilket naturligtvis också kan vara fördelaktigt, då vi kan välja att samordna olika kompetenser för att täcka specifika behov.

Enligt SCB:s rapport över tillgång och efterfrågan på arbetskraft inom olika utbildningsgrupper så bedöms behovet av arbetskraft öka kraftigt i offentlig tjänstesektor fram till år 2035. Det beror på en allt större befolkning samt en betydande ökning av antalet barn, ungdomar och äldre.

Utbildningsgrupp	Förvärvsarbetande		Tillgång	Efterfrågan	Tillgång
	2006	2015	2015	2035	2035
Gymnasieingenjörutbildning (2-4 år)	165 040	122 450	124 970	85 300	32 600
Högskoleingenjörutbildning, samtliga inriktningar	43 380	64 470	66 250	97 300	95 200
Arkitektutbildning	4 700	5 640	5 790	6 700	7 100
Civilingenjörutbildning, samtliga inriktningar	91 620	118 040	120 590	158 400	158 400
Civ ing utbildning; väg- o vattenbyggnad, byggt teknik, lantmäteri	14 310	18 300	18 520	24 600	24 900
Civ ing utbildning; maskin-, fordons- och farkost teknik	21 810	25 960	26 270	33 100	31 900
Civ ing utbildning; teknisk fysik, elektro- och datateknik	31 290	38 590	39 140	53 100	50 000
Civ ing utbildning; kem-, bio-, material- och geoteknik	12 390	15 060	15 330	19 200	15 200
Samhällsvetar- och förvaltningsutbildning	35 210	35 260	36 400	41 900	47 000

1

Vissa yrken är svårrekryterade, tex mark-och exploateringsingenjörer, men även andra befattningar med nischad och med spetskompetens är svår att attrahera. Genom att vara en kommun i ett storstadsområde kan det vara svårt att behålla medarbetare eftersom det är lätt att flytta vidare till mer attraktiva jobb inom regionen, vilket pressar upp löner och personalomsättning. Det vi dock har märkt är att yrkesgruppen bygglovshandläggare, som tidigare var svåra att rekrytera, under det senaste året blivit betydligt enklare att attrahera och anställa. De annonseringar som vi har genomfört under den senaste perioden har fått många sökande som givit många bra kandidater.

Förvaltningen måste därför arbeta vidare med arbetsgivarvarumärket. Vad kan vi erbjuda förutom marknadsmässig lön som gör att man vill jobba i Botkyrka och inte i en närliggande kommun? Det kan vara utvecklingsvägar, en modern och digital arbetsplats, mandat och förtroende likväl som andra personalförmåner.

Samhällsbyggnadsförvaltningen ser ett fortsatt behov av kompetensförsörjning inom flera verksamhetsområden. Det är en rörlig arbetstagarmarknad med nya beteenden och effekter. De kommande generationernas arbetstagare bedöms vara mer rörliga än tidigare, vilket ytterligare påvisar vikten av en attraktionskraft som arbetsgivare. Det visar även på vikten av att skapa ordning och reda med bra rutiner så att nya medarbetare lätt kan komma in i sitt arbete. På längre sikt behöver tjänstemannaorganisationen på förvaltningen växa i relation till befolkningsutvecklingen och för detta krävs goda rekryteringsförutsättningar, men med ett gott

¹ Arbetsmarknadsutsikterna fram till år 2035 per utbildningsgrupp, SCB. Nästa publicering: 2020-12-15
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/trender-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/>

utvecklingsarbete och digitala processer så kan tillökning av ytterligare personal reduceras markant.

Då invånarantalet i kommunen 2024 är beräknat till att vara nära 102 000, finns det möjligheter till att rekrytera inom kommunens/länets gränser. Botkyrkas närhet till både Stockholm och Södertälje ger också bra förutsättningar till att attrahera nya medarbetare. Det som försvårar är svårigheten att ordna boende i närhet till arbetsplatsen samt behovet av en fungerande kollektivtrafik som komplement till pendling med bil. Detta är en utmaning som vi delar med flera av kommunerna i länet.

Övergripande analys av behov och planerade insatser

Attrahera – medarbetarna är våra viktigaste ambassadörer

Flertalet kompetenser inom samhällsbyggnadsförvaltningen är svåra att rekrytera. Det råder brist på marknaden för vissa kompetenser vilket leder till stor konkurrens. Det handlar främst om mark- och exploateringsingenjörer och projektledare. Speciellt de som både har utbildning och arbetserfarenhet. Enligt de avslutsenkäter som har genomförts så visar dessa att de medarbetare som slutar hos oss går vidare till liknande roller i andra kommuner. Detta visar att våra främsta konkurrenter om arbetskraften är våra kommungrannar.

I nuläget så tar förvaltningen in praktikanter från såväl högskolor som YH-utbildningar, vilket ofta leder till en fortsättning i någon anställningsform. På sikt planerar förvaltningen att ytterligare arbeta med praktikanter och även andra former av instegsmetoder. I nuläget saknas dock resurser för att stötta dessa instegsmetoder.

Rekrytera – kompetensen styr

Då en stor efterfrågan råder på flera av samhällsbyggnadsförvaltningens yrkesgrupper och kompetenser, både hos andra kommuner och bland privata aktörer, så är det svårt att rekrytera den kompetens som förvaltningen behöver. För att nå ut till fler möjliga kandidater till förvaltningens lediga tjänster behöver förvaltningen arbeta bredare med rekryteringen än med bara traditionell platsannonsering.

Förvaltningen är med i kommunens pilotprojekt kring en central rekryteringsgrupp. Gruppen startade under hösten 2019, för att nu år 2020 var helt igång. Förhoppningen är att gruppen kan hitta nya vägar inom rekrytering, vara ett stöd för rekryterande chefer samt minska vårt behov av externa search-företag. Den centrala rekryteringsgruppen utgår i sitt arbete från kommunens kompetensbaserade rekryteringsmodell. Gruppen har även ett uppdrag kring att förstärka arbetsgivarvarumärket. Detta gör man bland annat genom att vässa rutinerna för hur vi kommunicerar med kandidaterna, hur vi återkopplar tillbaka efter ansökan eller intervju.

Utvecklas och gör karriär – utvecklas från dag 1

Förvaltningen har utarbetat ny rutin för att säkerställa att introduktionen blir så bra som möjligt. Den förvaltningsspecifika introduktionen kommer att behöva samköras med den kommunövergripande. Den förvaltningsspecifika introduktionen kommer att planeras så att den gäller från den första arbetsdagen och till den dagen den nyanställda känner sig färdig

introducerad. Exempel på aktiviteter för att ta väl hand om nyanställda kan vara; fadderskap, studiebesök inom förvaltningen, anmälan till obligatoriska utbildningar med mera.

Kommunen har under det senaste året vidareutvecklat och vässat den interna ledarskapsutbildningen för att klä på de egna cheferna mer kunskap i att leda och utveckla sina medarbetare och verksamhet.

Förvaltningen har fått i uppdrag från nämnden att ta fram en plan för visa på de möjliga karriärvägar som finns inom samhällsbyggnadsförvaltningen. Ledningsgruppen på förvaltningen kommer under året att börja arbetet med att ta fram en ”karriärs-trappa”, där det kommer att vara lättare att se vilka arbetsuppgifter och roller som kan vara nästa steg i den egna karriären och utvecklingen.

Behålla – en förutsättning för att attrahera

Arbetsmiljö och hälsa – ett hållbart arbetsliv

Arbetsmiljön och de faciliteter som vi huserar i, är viktiga ingredienser när vi ska rekrytera och behålla medarbetare. Översynen av medarbetarnas arbetsmiljö i kommunhuset är fortfarande i fokus. Då planerna för ett nytt kommunhus har gått i stå, har fokus skiftat mer till den befintliga miljön i det nuvarande huset. Översyn har gjorts hur vi kan förbättra och utveckla den miljö vi har idag, detta både genom ombyggnationer och omflyttningar inom förvaltningens våningsplan.

Kommunens frisknärvarosatsning, Hälsosupporten, har lett till en minskning i sjukfrånvaron hos förvaltningen. Längden på frånvaron har minskat och medarbetarna har kommit tillbaka snabbare från sjukdom. Projektet håller på tills hösten 2021 och det är av vikt att vi, både förvaltning och kommun, drar lärdomar av de framgångar som projektet visar.

Lön – arbetsresultat påverkar lönen

Betydelsen av att förmedla kommunens lönekriterier och löneprocess blir allt viktigare då det i 2019 års medarbetarenkät visade på att medarbetarnas förståelse för hur man påverkar sin löneutveckling, var väldigt låg. Informationsinsatser och utbildning, både hos medarbetare och chefer, kommer att behövas för att öka kunskapen i ämnet och hur löneprocessen inom kommunen fungerar.

Förhoppning finns även att de förtydliganden som har gjorts kring kommunens lönekriterier, ska fördjupa kunskapen i ämnet hos medarbetarna och cheferna. Detta ska bland annat underlätta vid medarbetare- och lönesamtal och vid arbetet med mål och resultat.

Lönebildningen för förvaltningens yrkesgrupper påverkas i hög grad av löneläget hos privata arbetsgivare, inte bara av andra kommuner. Förvaltningen är inte och har ingen ambition att vara löneledande men vi kan konstatera att för flera befattningar så ligger vi i det högre spannet jämfört med andra kommuner. En jämförelse av lönestatistik genomförs varje år och vid varje nyrekrytering. Bevakningen av lönestatistik hos både privata och kommunala aktörer är viktig då den visar på tendenserna i lönesättning samt vilka förutsättningarna är för att kunna behålla eller rekrytera personal.

Avsluta anställning – välkommen tillbaka

Sammanställning av de genomförda avslutssamtalen ger värdefull information kring anledningen till anställningens avslut. Elektroniska avslutsenkäter skickas från centralt håll ut till de personer som avslutar sin anställning från. Den senaste sammanställning från sept-2019 av de elektroniska enkäterna innehåller svar från 12 fd. medarbetare och visar att de vanligaste orsakerna till att man lämnar samhällsbyggnadsförvaltningen är ”högre lön hos den nya arbetsgivaren”, ”missnöjd med arbetsbelastning/arbetsmiljön”, ”missnöjd med chef/ledarskap” samt ”annan orsak”.

Samhällsbyggnadsförvaltningen behöver inte göra några särskilda insatser gällande antalet pensionsavgångar. På förvaltningen rör det sig om mellan 5–10 medarbetare som under 2021–2024 når upp till pensionsåldern. Dock måste respektive chef ha en planering för ersättningsrekrytering och eventuella kompetensbortfall i samband med pensionsavgångar.

Medel över ram

Samhällsbyggnadsförvaltningen har inga äskanden.

Kompetensfonden - kompetensutveckling över ram

Samhällsbyggnadsförvaltningen har inga äskanden.

Lönesatningar över ram

Samhällsbyggnadsförvaltningen har från och med januari 2020 genomfört en omorganisation där Teknik- och fastighetsförvaltningen och Samhällsbyggnadsförvaltningen delat upp sina administrativa och ekonomiska stödenheter. Samhällsbyggnadsförvaltningens administrativa stöd kommer att samlas och arbeta mot hela förvaltningen, likaså ekonomi. Dock så behöver förvaltningen utöka IT-resurserna inom förvaltningen då vi, tillsammans med teknik- och fastighetsförvaltningen, är de som har flest IT-system samtidigt som det centrala stödet inom området har minskat. Detta för att långsiktigt kunna svara för en driftsäker IT-lösning inom förvaltningen.

Beviljade medel utöver ram - återrapportering

Samhällsbyggnadsförvaltningen har inte beviljats några medel utöver ram

Medskick kommunövergripande insatser

Samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsbehov behöver lyftas fram i flera forum. Det är av vikt att kommunen behåller sin attraktionskraft som arbetsgivare. Genom ett starkt varumärke väcks intresse hos potentiella nya medarbetare. Centrala insatser efterfrågas för marknadsföring vid högskolor och universitet, samt samordningen för att kunna finnas på arbetsmarknadsplatser så som mässor, och jobbtorg. Det är stor konkurrens om kompetenta arbetstagare, varför det behövs ett professionellt arrangemang, som innehåller intressanta föreläsare, innehållsrika trycksaker, tekniska hjälpmedel och ett attraktivt budskap.

Vidare är det viktigt att investera i utvecklingsprogram för såväl ledare som medarbetare för att öka mognadsgraden i organisationen. En organisation med hög medvetenhet och mognadsgrad skapar i sig stabilitet och blir en attraktiv arbetsplats.