



## Kallelse till möte för teknik- och fastighetsnämnden

**Tid:** 2022-09-27, **Kl:** 19:00

**Plats:** Kommunhuset i Tumba, plan 2, rum 3

**Ordförande:** Stefan Dayne (KD)

**Sekreterare:** Elisabeth Persson

### Ärenden:

	Ärende för beslut	Dnr:
1.	Upphandlingsstrategi Tullinge gymnasium <b>*Sekretess, handlingar finns tillgängliga för läsning kl 17.00-18.00</b>	TFN/2022:00281
2.	Kompetensförsörjningsplan 2023-2026	TFN/2022:00268
3.	Delårsrapport 2 2022 <b>*Handlingar skickas ut senare</b>	TFN/2022:00075
4.	Yttrande till mål och budget 2023 med flerårsplan 2024-2026 <b>*Handlingar skickas ut senare</b>	TFN/2022:00134
5.	Redovisning av effektiviseringsåtgärder 2022 med flerårsplan 2023–2025	TFN/2022:00168
6.	Redovisning av uppdrag – Ombyggnation av kommunhuset förstudie <b>*Handlingar skickas ut senare</b>	TFN/2022:00166



7.	Redovisning av uppdrag - Badhus i Storvreten/Tumba förstudie	TFN/2022:00167
8.	Slutredovisning av projekt 6111, renovering och upprustning av Rödstu Hage	TFN/2022:00185
9.	Försäljning av fastigheten Malung Rörbäcksnäs 8:118 "Bokabo"	TFN/2022:00276
10.	Tilläggsmedel till projekt Botkyrka Cricketanläggning återuppbyggnad	TFN/2022:00274
11.	Sammanträdesordning 2023	TFN/2022:00280
12.	Anmälningssärenden	
13.	Teknik- och fastighetsdirektören informerar	

**Gruppmöten:**

(S), (KD), (MP), (L) och (C) Kommunhuset, plan 2, rum 3, kl 18.00

(M), (TUP), (SD) och (V) Kommunhuset, plan 3, Servitutet, kl 18.00

Anmäl eventuellt förhinder till Elisabeth Persson, tfn 0708 90 40 56 eller

[elisabeth.persson@botkyrka.se](mailto:elisabeth.persson@botkyrka.se)



1

## **Upphandlingsstrategi Tullinge gymnasium (TFN/2022:00281)**

### **Förslag till beslut**

Teknik- och fastighetsnämnden fastställer förslaget till upphandlingsstrategi, enligt bilaga i ärendet för upphandling av om- och tillbyggnad av Tullinge gymnasium.

### **Sammanfattning**

Teknik- och fastighetsnämnden har beslutat om de strategiskt viktiga upphandlingar 2022 där nämnden önskar ökad insyn genom att få fastställa upphandlingsstrategin för denna upphandling.

Upphandlingen avser om- och tillbyggnad av lokaler för skola och idrottsverksamhet vid Tullinge Gymnasium.

Teknik- och fastighetsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2022-09-14.

**Referens***Peter Norén**peter.noren@botkyrka.se***Mottagare**

Teknik- och fastighetsnämnden

## Upphandlingsstrategi Tullinge gymnasium

### Förslag till beslut

Teknik- och fastighetsnämnden fastställer förslaget till upphandlingsstrategi, enligt bilaga i ärendet för upphandling av om- och tillbyggnad av Tullinge gymnasium.

### Sammanfattning

Teknik- och fastighetsnämnden har beslutat om de strategiskt viktiga upphandlingar 2022 där nämnden önskar ökad insyn genom att få fastställa upphandlingsstrategin för denna upphandling.

Upphandlingen avser om- och tillbyggnad av lokaler för skola och idrottsverksamhet vid Tullinge Gymnasium.

### Ärendet

Teknik- och fastighetsnämnden har beslutat om de strategiskt viktiga upphandlingar 2022 där nämnden önskar ökad insyn genom att få fastställa upphandlingsstrategin för denna upphandling.

Upphandlingen avser om- och tillbyggnad av lokaler för skola och idrottsverksamhet vid Tullinge Gymnasium.

I december 2020 antogs, i kommunfullmäktige, investeringen att bygga om och till Tullinge gymnasium. Beslutet innefattar en ökning av elevantalet från 700 till 1100. Beställningen av fastighetsinvesteringen är daterad januari 2021 och med preliminär sista inflyttning till höstterminen 2026. Projekteringsarbetet påbörjades i februari 2021. Nuvarande sex byggnader, med en byggnad innehållande annan verksamhet än skola, ska byggas om till helt och hållet skolverksamhet. Ett av husen, hus 2, skall återlämnas till kommunen för annan verksamhet.



Framtida idrott skall bedrivas på nyuppförd sporthall inom samma fastighet, men genomförs i annat projekt med Kultur- och fritidsförvaltningen som beställare. Detaljplanen är inte ändrad ännu och arbete pågår kring hantering av parkeringsplatser.

I framtiden upphandlingsstrategi beskrivs förslag till hur upphandling görs på bästa sätt:

- Bakgrund till upphandlingen inklusive behov- och marknadsanalys
- Upphandlingens genomförande samt hur den paketeras och särskilt viktiga krav.
- Implementering av avtal och hur uppföljning och överlämning till förvaltning ska hanteras.

Genomförandet av projektet är tidskritiskt för att minimera negativ påverkan på verksamheten i skolor, fritids och idrottshall. I övrigt betonas hållbarhetskrav i upphandlingen.

Projektet kommer att utföras i flera etapper så att behov av evakueringslokaler minimeras.

### **Ekonomiska konsekvenser av beslutet**

Upphandling genomförs inom de ekonomiska ramar som finns för beslutad investeringsplan.

Mikael Henning  
Teknik- och fastighetsdirektör

Peter Norén  
Upphandlingschef

### **Bilagor**

Upphandlingsstrategi för om- och tillbyggnad av Tullinge gymnasium (sekretess under upphandlingskedet)

### **Expedieras till:**

KLF, upphandlingsenheten

**2****Kompetensförsörjningsplan 2023-2026 (TFN/2022:00268)****Förslag till beslut**

Teknik- och fastighetsnämnden godkänner teknik- och fastighetsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2023-2026.

**Sammanfattning**

För att kunna samla kommunövergripande strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen bör behov övervägas i ett kommunövergripande och långsiktigt perspektiv. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndens kompetensförsörjningsplan analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen.

Teknik- och fastighetsförvaltningen har upprättat ett förslag till kompetensförsörjningsplan för perioden 2023–2026. Kompetensförsörjning syftar till hur förvaltningen attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens för verksamhetens behov. Planen är avsedd som ett underlag och en vägledning för arbete, planering och genomförande av strategiska kompetensförsörjningsinsatser inom förvaltningen.

I förvaltningens kompetensförsörjningsplan analyseras behovet av kompetenshöjande insatser kopplat till rådande omvärldstrender som bland annat arbetsmarknad- och utbildningsprognoser, demografi, digitalisering och politiska beslut.

Teknik- och fastighetsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2022-09-09.

**Referens**

Tove Liljegren  
tove.liljegren@botkyrka.se

**Mottagare**

Teknik- och fastighetsnämnden

## Kompetensförsörjningsplan 2023-2026

### Förslag till beslut

Teknik- och fastighetsnämnden godkänner teknik- och fastighetsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2023-2026.

### Ärendet

För att kunna samla kommunövergripande strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen bör behov övervägas i ett kommunövergripande och långsiktigt perspektiv. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndens kompetensförsörjningsplan analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen.

Teknik- och fastighetsförvaltningen har upprättat ett förslag till kompetensförsörjningsplan för perioden 2023–2026. Kompetensförsörjning syftar till hur förvaltningen attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens för verksamhetens behov. Planen är avsedd som ett underlag och en vägledning för arbete, planering och genomförande av strategiska kompetensförsörjningsinsatser inom förvaltningen.

I förvaltningens kompetensförsörjningsplan analyseras behovet av kompetenshöjande insatser kopplat till rådande omvärldstrender som bland annat arbetsmarknad- och utbildningsprognoser, demografi, digitalisering och politiska beslut.

Mikael Henning  
Teknik- och fastighetsdirektör

Tove Liljegren  
HR-chef



## **Bilagor**

Kompetensförsörjningsplan 2023-2026

### **Expedieras till:**

Kommunledningsförvaltningen



**DET HÄR ÄR  
BOTKYRKA**

# Kompetensförsörjningsplan 2023–2026

Teknik- och fastighetsförvaltningen



## Innehållsförteckning

Inledning.....	2
Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2022 med flerårsplan 2023–2025” .....	2
Politisk inriktning .....	2
Teknik- och fastighetsförvaltningen.....	2
Omvärldsanalys i relation till teknik- och fastighetsförvaltningens verksamhet .....	3
Arbetsmarknad .....	3
Politiska beslut .....	4
Demografi.....	4
Digitalisering .....	5
Övergripande analys av behov och planerade insatser.....	6
Attrahera – medarbetarna är våra viktigaste ambassadörer .....	6
Kultur/värderingar .....	6
Rekrytera – Kompetensen styr .....	7
Heltidsarbete som norm .....	8
Annonsering av tjänster.....	8
Introduktion.....	8
Kompetensutveckling, karriär och omställning .....	8
Avslutande samtal .....	9
Nyttja tekniken smart .....	9
Arbetsmiljö, hälsa och jämlikhet.....	9
Hållbart medarbetarengagemang.....	10
Successionsplanering .....	10
Lönestrukturen inom budgetram .....	11
Förlängt arbetsliv.....	11
Söka nya samarbeten .....	11
Chefs- och ledarförsörjning.....	11

## Inledning

För att kunna samla kommunövergripande strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen bör behoven övervägas i ett kommunövergripande och långsiktigt perspektiv. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas kompetensförsörjnings planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen. Riktlinje för kompetensförsörjningsplanering (KS/2019:358).

## Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2022 med flerårsplan 2023–2025”

### Politisk inriktning

Vi ska knyta till oss och behålla kompetent personal. Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda villkor och en bra arbetsmiljö, som tar tillvara de anställdas engagemang, kompetens och kreativitet och som litar på medarbetarnas förmåga att tillsammans förbättra verksamheterna. Det ska finnas goda möjligheter att utvecklas inom den kommunala organisationen. Kommunens anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet ska spegla befolkningssammansättningen. Målet är att alla anställda som önskar det ska erbjudas heltidsanställning. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och det positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

### Teknik- och fastighetsförvaltningen

Teknik- och fastighetsförvaltningen ansvarar för att de kommunala verksamheterna har tillgång till välskötta och ändamålsenliga lokaler, vårdar och sköter kommunägd kvartermark. Inom vissa geografiska områden stödjer nämnden samhällsbyggnadsnämnden med skötsel, snöröjning och halkbekämpning av kommunens gator och parker.

Förvaltningen förser Botkyrkaborna med rent dricksvatten och ser till att hanteringen av spill- och dagvatten fungerar. Förvaltningen ansvarar för att det finns fungerande ledningssystem för detta och att de kommunala vattentäkterna fungerar som de ska.

Förvaltningen har beredskap dygnet runt och året om för att ta hand om akuta händelser som uppstår inom VA, lokaler och på gator. Förvaltning och underhåll av den kommunala verksamhetens fordon, den interna transportservicen, posthanteringen och kommunens tryckeri är också teknik- och fastighetsnämndens verksamheter.

Teknik- och fastighetsförvaltningens verksamheters uppdrag är att vara en stödprocess till övriga verksamhetsdrivande förvaltningar och dess nämnder.

Förvaltningen består av följande verksamhetsområden:

- Fastighet
- Vatten och avlopp
- Driftservice
- Projekt
- Stödfunktioner

Förvaltningens omvärldsanalys redovisas till nämnden i separat ärende.

## Omvärldsanalys i relation till teknik- och fastighetsförvaltningens verksamhet

Behovet av kompetensförsörjning analyseras utifrån verksamhetens behov och medborgarens rättigheter i relation till rådande omvärldstrender som bland annat;

### Arbetsmarknad

Arbetsförmedlingen beskriver i sin prognos över arbetsmarknaden 2022 att utsikterna för svensk ekonomi och arbetsmarknad stärktes tydligt under 2021 och inledningen av 2022. Återhämtningen var dock till en början ojämn över både näringsgrenar och grupper av arbetslösa. I takt med att konjunkturen har fortsatt visa styrka har det förbättrade arbetsmarknadsläget kommit allt fler arbetslösa till del. I början av 2022 slopades dessutom pandemirestriktionerna vilket i synnerhet har gynnat situationen för kontaktnära verksamheter. Framöver finns dock en överhängande risk att den fortsatta återhämtningen kommer att tryckas tillbaka av fortsatta utbudsproblem och störningar i leveranskedjor i spåren av pandemin. Det finns även en stor osäkerhet kring omvärldsläget kopplat till Rysslands invasion av Ukraina. Redan innan kriget var inflationen inne i en stigande trend, vilket nu drivs på av kraftigt ökade energi- och livsmedelspriser. Aviserade räntehöjningar påverkar sannolikt såväl investeringsviljan som den privata konsumtionen negativt. Sammantaget finns det därmed en rad olika faktorer som har ökat riskerna för en sämre utveckling i ekonomin och dess konsekvenser för arbetsmarknaden.<sup>1</sup>

### Arbetsmarknadsutsikterna fram till 2035

Utbildningsgrupp	Förvärvsarbetande		Tillgång	Efterfrågan	Tillgång
	2010	2018	2018	2035	2035
Yh-tekniker och gymnasieingenjörutbildning	156 020	140 400	142 910	146 300	112 100
Högskoleingenjörutbildning, samtliga inriktningar	52 100	74 220	75 990	94 300	97 000
Arkitektutbildning	4 980	6 020	6 210	7 300	7 600
Civilingenjörutbildning, samtliga inriktningar	102 320	131 400	133 380	181 000	178 300
Civ ing utbildning; industriell ekonomi	7 830	11 720	11 810	21 100	21 600
Civ ing utbildning; väg- och vattenbyggnad, byggt teknik, lantmäteri	15 480	20 160	20 380	27 100	27 400
Civ ing utbildning; maskin-, fordons- och farkostteknik	23 540	27 920	28 160	35 000	34 400
Civ ing utbildning; teknisk fysik, elektro- och datateknik	34 920	41 750	42 170	62 400	52 800
Civ ing utbildning,; kemi-, bio-, material- och geoteknik	13 520	16 100	16 320	19 200	17 200
Samhällsvetenskaplig- och förvaltningsutbildning	33 630	37 350	38 330	44 500	51 800

Enligt SCB:s rapport över tillgång och efterfråga på arbetskraft inom offentlig sektor bedöms den alltså öka fram till år 2035.<sup>2</sup> De yrken som SCB bedömer som framtida bristyrken inkluderar till stor del yrken som återfinns i teknik- och fastighetsförvaltningen såsom civilingenjörutbildning mot specifikt väg och vatten, byggnad och industriell ekonomi, även andra befattningar med nischad spetskompetens inom exempelvis projektledning är svår att

<sup>1</sup> Arbetsmarknadsutsikterna våren 2022 – utveckling på arbetsmarknaden 2022-2023

<sup>2</sup> SCB, Trender och Prognoser 2020 Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2035

attrahera. Det finns en stor efterfrågan på den kompetens som förvaltningen behöver både hos andra kommuner och hos statliga och privata arbetsgivare. Dessa yrken är mycket svårrekryterade. Framför allt är det svårt att rekrytera medarbetare med både rätt utbildning och erfarenhet. Detta i sin tur pressar upp löner och kan leda till hög personalomsättning.

Arbetsförmedlingen bedömer att antalet sysselsatta kommer att öka svagt inom offentlig sektor under prognosperioden. Tillgången på arbetskraft med efterfrågade kompetenser kommer dock bli avgörande för sysselsättningsutvecklingen under prognosperioden. Även på längre sikt bedöms bristen på arbetskraft kvarstå eftersom tillgången på utbildad arbetskraft sannolikt kommer att vara begränsad inom många yrken. Det gäller framför allt bland offentliga verksamheter. Den digitalisering, automatisering och den gröna omställning som sker på arbetsmarknaden medför också ett ökat behov av kompetenser inom teknik, data och it. De utbildningssatsningar som initierats i samband med pandemin och att fler personer har påbörjat studier under pandemin skulle dock kunna bidra till ett ökat utbud av utbildad arbetskraft, vilket kan underlätta kompetensförsörjningen på sikt.<sup>3</sup>

### **Politiska beslut**

I kommunfullmäktige har i anvisningarna till förslag för budget 2022 med flerårsplan 2023-2025 angett att i nämndernas budgetramar ingår krav på effektiviseringsåtgärder motsvarande omkring 1 procent av budgetramen för 2023–2025. Dessutom finns krav på effektiviseringsåtgärder inom central administration 2022–2023. Det är respektive nämnd som ansvarar för vilka åtgärder som vidtas och att tilldelad budgetram hålls.

Teknik- och fastighetsförvaltningen kommer under 2022 se den fulla effekten av omorganisationen som började gälla från och med budgetåret 2021. Omorganisation syftar till att skapa ökad nöjdhet hos medborgare, brukare och interna förvaltningar. Vi vill möjliggöra tydligare styrning och uppföljning samt högre resurseffektivitet, det vill säga att ekonomi, personal och anläggningstillgångar hanteras på ett hållbart sätt. Vi vill bli en attraktiv arbetsgivare som har lätt att rekrytera och bibehålla kvalificerad personal.

Förvaltningen kommer under perioden 2022 - 2025 bygga vidare på den omorganisation som genomfördes genom att fortsatt arbeta med fyra tydliga resultatenheter samt två tydliga tillgångsägare som utgör ägare av fastigheter och ägare av vatten och avloppsanläggningen. Arbeta med en kraftfull projektorganisation bestående av både byggprojekt och VA-projekt, införa en större och mer sammanhållen driftservicesorganisation samt centralisera stödfunktionerna för effektiv användning av resurser.

### **Demografi**

Åren 2022–2025 beräknas Botkyrkas befolkning växa med 4 874 invånare. År 2022 beräknas antalet invånare vara 98 760 i Botkyrka och ökar till 103 634 år 2025. Under planeringsperioden beräknas andelen barn och unga fortsätta öka. Samtidigt beräknas antalet Botkyrkabor över 80 år att öka fram till 2025. En växande befolkning kräver bland annat utökade verksamhetsområden, förändrade krav på infrastruktur, fler bostäder samt fler och större skolor. För teknik- och fastighetsförvaltningen innebär en ökad exploatering ökade krav på teknisk support och kompetens. Fler invånare innebär fler anställda inom kommunen och större verksamhetsområden vilket i sin tur påverkar behovet av utökade stödfunktioner.

---

<sup>3</sup> Arbetsmarknadsutsiktarna våren 2022 – utveckling på arbetsmarknaden 2022-2023

I takt med att infrastrukturen stadigt förbättras och i samband med att den digitala utvecklingen påskyndats av pandemin kan det innebära att fler flyttar från storstadsregionerna till förmån för landsbygden och den demografiska utvecklingen går mot en utjämning. Detta kan leda till att barnfamiljer väljer att flytta längre ut från storstadsregionerna för ”ökad livskvalitet”.

Som många andra branscher är det en utmaning att rekrytera nya medarbetare till förvaltningen. Högre krav ställs på kunskaper inom juridik, hållbarhet, möjligheter som innovation och digitalisering såväl som krav inom arbetet/tjänsten. Att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna konkurrera med andra branscher blir allt viktigare för att attrahera, behålla och rekrytera kompetens och medarbetare.

### **Digitalisering**

Under planeringsperioden är digitaliseringen ett fortsatt prioriterat område. Teknik- och fastighetsförvaltningen fokuserar på att identifiera nya digitala lösningar för att sedan tillämpa, utveckla och implementera dem. Detta leder i sin tur till organisatoriska förändringar, förändrade arbetssätt och stora investeringar och kostnader i de delar där en digitalisering sker.

För att kunna dra fördel av nyttan som en digital utveckling innebär krävs att befintliga medarbetare kompetensutvecklas. Förvaltningen kommer att höja digitala kompetensen genom utbildningar i systemstöd, externa utbildningar och riktade insatser mot de olika verksamhetsområdena. Både ledning och medarbetare behöver vara väl införstådda i de digitala verktyg som implementeras med rätt förutsättningar och stöd. I samband med implementeringen av nya system behöver vi även anställa personal som förstår och kan tillämpa tekniken. För att säkerställa att förvaltningen uppnår den digitala kompetens som krävs för att följa en digital samhällsutveckling, kommer vi vid nyrekrytering att ta ställning till framtida digitalisering inom området och efterfråga kompetens därefter. Digital kompetens kan bland annat prövas i rekryteringsprocessen genom arbetsprover.

Genom digitala verksamhetsprocesser blir förvaltningen mer lättillgänglig för beställare och kunder. En fullt ut digital ärendehantering gör det lättare för våra medarbetare att göra rätt från början, att hantera ärenden effektivare och att följa upp ärendestatus. Genom ökad digitalisering ges medarbetarna ett mer flexibelt arbete där arbete på distans även underlättas. Ökad digitalisering kommer således att göra teknik- och fastighetsförvaltningen till en mer attraktiv arbetsgivare.

Teknik- och fastighetsförvaltningen arbetar för att utveckla en digitaliseringsstrategi, kopplad till KLF:s, för att sedan enas kring hur vi bör arbeta med området. Syftet är att med en processkartläggning tydliggöra vilka processer som behöver digitaliseras och sedan sätta en prioriteringsordning för dessa.

## Övergripande analys av behov och planerade insatser

### Attrahera – medarbetarna är våra viktigaste ambassadörer

Vårt arbetsgivarvarumärke är viktigt för den långsiktiga kompetensförsörjningen, att vi syns och upplevs som en attraktiv arbetsgivare. Genom ett starkt varumärke kan förvaltningen, utöver att attrahera befintliga medarbetare, öka möjligheten att få dem att vilja stanna, utveckla sig själva och verksamheten i stort, också locka nya medarbetare till kommunen. En av våra viktigaste strategier framåt är en aktiv och välplanerad kommunikation där vi beskriver det som utmärker just vår förvaltning.

Förvaltningen har sedan tidigare identifierat ett antal yrkesområden där vi har svårt att attrahera medarbetare med rätt kompetens. Dessa yrken har identifierats inom VA, fastighet, ekonomi och projekt. Funktionerna HR och kommunikation tillsammans med ledningsgruppen behöver därför i högre grad samverka kring frågor som rör intern och extern kommunikation gällande arbetsgivarvarumärket och attraktiv arbetsgivare. Vi behöver ”paketera” teknik- och fastighetsförvaltningen till ett koncept som kan kommuniceras.

Digitala kanaler och sociala medier som LinkedIn, Facebook, kommunhemsidan, bransch sajter och filmer kommer att forma teknik- och fastighetsförvaltningens sätt att kommunicera. Vi behöver medvetet välja, samordna och utvärdera gemensamma marknadsföringskanaler för hur vi framöver sprider information om arbetsgivarvarumärket.

Vidare kommer förvaltningen arbeta proaktivt med att attrahera studenter och unga medborgare för att tidigt skapa intresse för våra verksamheter. Under planperioden arbetar vi strategiskt för att etablera kontakter med aktuella utbildningsinstitutioner för att upplåta praktikplatser, examensarbete och uppsatstupdrag. Förvaltningen kommer att utveckla en gemensam strategi för hur vi tar emot praktikanter/studenter för att framöver underlätta arbetet för förvaltningens chefer och på så sätt kunna erbjuda flera praktikplatser.

Under år 2022–2025 kommer förvaltningen att gemensamt flytta till nya lokaler på Ekvägen. Vi kommer att fortsätta arbetet för att säkerställa en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Genom de pågående och kommande satsningarna på arbetsmiljö som sker strävar vi efter att utveckla varumärket och ”attraktiv arbetsgivare” ytterligare.

Botkyrka kommun behöver gemensamt se över och utveckla sina anställningsvillkor för att attrahera och behålla medarbetare. Friskvård, flexibel arbetstid och möjlighet till distansarbete är förmåner som vi behöver fokusera på.

### Kultur/värderingar

För att stärka vårt arbetsgivarvarumärke ytterligare och vara en attraktiv arbetsgivare behöver förvaltningen fokusera vidare på kultur och värderingsarbete. Förvaltningen har arbetat fram en vision; “Tillsammans för förändring”. Målet är att arbeta utifrån vår pyramid inom hela förvaltningen de kommande åren (se nedan bild).

Strategierna fokuserar på de områdena som vi anser är nödvändiga för att uppnå vår vision. Genom att vara en innovativ och utvecklande arbetsgivare med ett tydligt ledarskap och har en god arbetsmiljö kommer vi att nå vår målbild.





### Rekrytera – Kompetensen styr

Ett av de viktigaste områdena i kompetensförsörjningsplanen är att planera och genomföra de rekryteringar som stödjer verksamhetens mål och prioriteringar. Vi tillämpar kompetensbaserad rekrytering (KBR) för att rekrytera strukturerat och för att minska risken för diskriminering och särbehandling.

En central rekryteringsgrupp har startat upp i kommunen sedan våren 2020. Syftet med rekryteringsgruppen är att avlasta chefer i rekryteringsarbete och möjliggöra ett mer målinriktat och professionellt rekryteringsarbete. Cheferna får därigenom förstärkt stöd och en administrativ avlastning inom hela rekryteringsprocessen. Rekryteringen kvalitetssäkras därmed så att den blir mer standardiserad och enhetlig utifrån kommunens arbetsgivarvarumärke.

Under perioden för kompetensförsörjningsplanen kommer vi att fortsätta samarbetet med kommunens centrala rekryteringsgrupp. Vi vill säkerställa professionella rekryteringsprocesser där alla som är i kontakt med teknik- och fastighetsförvaltningen blir behandlade lika, får en positiv upplevelse av vår organisationskultur och av våra värderingar. Vidare innebär samarbetet att vi minskar sannolikheten för felrekryteringar. Cheferna kommer kunna lägga mer tid och fokus på utveckling av verksamheten och medarbetarna, istället för administrativt rekryteringsarbete, vilket således sparar värdefull tid.

Samtliga chefer inom förvaltningen har utbildats i kompetensbaserad rekrytering och det kommer även att vara en obligatorisk utbildning för nyanställda chefer. Genom att tillämpa



kompetensbaserad rekrytering ökar vi möjligheten för en representativ arbetsplats där våra medarbetare speglar befolkningssammansättningen i kommunen. Vi strävar efter att ge samma förutsättningar till alla arbetssökande och vill att våra kandidater ska känna sig trygga med att vi arbetar fördomsfritt i våra rekryteringsprocesser. För att säkerställa en fördomsfri rekrytering krävs en tydlig kravprofil med en mix av kunskap, begåvning, färdighet och motivation. Vid behov tillämpas arbetspsykologiska personlighets- och begåvnings tester för att säkerställa att kandidaterna har den kompetens som vi söker.

### **Heltidsarbete som norm**

“Heltid som norm” har beslutats genom en överenskommelse mellan fackförbundet Kommunal och SKR (Sveriges kommuner och regioner). Syftet är att förbättra jämställdheten och för att möta rekryteringsutmaningarna som väntar framöver.

Teknik- och fastighetsförvaltningen har 95% heltidsanställd som är månadsavlönad. Förvaltningen utlyser i princip endast heltidstjänster.

### **Annonsering av tjänster**

HR och kommunikation tillsammans med rekryterande chefer ansvarar för att utveckla tydligare strategier för hur vi annonserar våra lediga tjänster för att attrahera rätt kandidater. Vi behöver attraktiva platsannonser där vi fokuserar på de kompetenser vi söker. Vidare behöver vi identifiera och kommunicera via kanaler där våra målgrupper finns, såsom olika yrkesspecifika hemsidor, externa rekryteringssidor och sociala medier. Kostnader för rekryteringskonsulter och platsannonsering är en faktor som bör tas hänsyn till i budgetarbetet. Under planperioden kommer HR funktionen i samspel med rekryterande chefer utveckla förvaltningsspecifikt basmaterial för rekryteringsmallar, kanaler för annonsering, verksamhetsbeskrivningar och bildmaterial. Utöver annonsering kommer förvaltningen att tillämpa search för att attrahera rätt kandidater vid rekrytering inom bristyrken.

### **Introduktion**

Den första tiden för en ny medarbetare är särskilt avgörande för hur den nyanställda kommer att trivas och utvecklas och det är därför särskilt viktigt att introduktioner sker med stor medvetenhet. Varje medarbetare ska få en övergripande introduktion som är gemensam för Botkyrka kommun, utöver det behövs även en förvaltningsspecifik introduktion för verksamheten och enheten. Förvaltningen kommer under planperioden att fortsätta arbetet med utveckling och implementering av förvaltningsspecifik introduktionsplan.

### **Kompetensutveckling, karriär och omställning**

Att erbjuda utvecklings- och karriärmöjligheter för olika yrkesgrupper inom förvaltningen är en del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Medarbetarnas årliga mål- och utvecklingssamtal (medarbetarsamtal) är utgångspunkt i förvaltningens kompetensutvecklingsarbete där vi planerar och kartlägger individuella utvecklingsplaner.

Genom att definiera och tydliggöra utvecklingsmöjligheter och karriärvägar inom förvaltningen kan vi bygga en attraktiv organisation. Karriärmöjligheter utgår från organisationens behov och varje medarbetares förutsättningar. Genom att nyttja organisationens storlek och bredd kan vi uppmuntra medarbetare till kompetensutveckling genom ökad intern rörlighet inom förvaltningen.

Inom vissa yrkesområden där det råder brist på kompetens kan det bli helt nödvändigt att kompetensutveckla befintlig personal. För att kunna bedöma behoven av kompetenshöjande insatser behöver det ske regelbundna inventeringar av behoven inom respektive verksamhet.

Under planperioden arbetar vi aktivt för att säkerställa att ledarna har de resurser och förutsättningar som krävs för att utöva ett gott ledarskap. För chefsgruppen kommer förvaltningen att fortsätta arbeta med chefsmöten och ledardagar för att möjliggöra erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling.

### Avslutande samtal

Likaväl som introduktionen av en nyanställd är viktig är även avslut av anställning viktigt för att kommunen ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Avgångssamtalet är ett unikt tillfälle att utbyta värdefulla erfarenheter om arbetsmiljö, kvalitet och förbättringar. HR kommer tillsammans med förvaltningens chefer att fortsätta fokusera på kvalitativa avslutningssamtal för att kunna stärka arbetsgivarvarumärket och fortsätta vara attraktiv arbetsgivare.

### Nyttja tekniken smart

Pandemin har inneburit flera utmaningar för den kommunala verksamheten att tänka och hitta nya arbetssätt, vilket även lätt till digitala kunskapsutvecklingen. Teknik- och fastighetsförvaltningens medarbetare har tagit lärdomarna av pandemins förändrade sätt att arbeta, vilket varit digitalt utvecklande. Förvaltningens gemensamma arbetsplats är numera aktivitetsbaserad, vilket innebär att arbetsplatsen är neutral och att medarbetarna inte har personliga platser. Det här förändrar vårt sätt att kunna vara flexibla och att kunna fortsätta arbeta på plats och distans.

Teknik- och fastighetsförvaltningen behöver bevaka den tekniska utvecklingen och de möjligheter som digitalisering innebär. Genom att implementera nya hjälpmedel kan arbetet både effektiviseras och förbättras. För att nyttja de fördelar som ny teknik innebär behöver förvaltningen säkerställa användarvänligheten och att medarbetare och chefer har den kompetens som krävs. Omvärldsbevakning är väsentligt för att följa den digitala samhällsutvecklingen vilket förvaltningen enhet VASA gör.

### Arbetsmiljö, hälsa och jämlikhet

Teknik- och fastighetsförvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2021	Mål 2023	Mål 2026
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	7,97/8	7/7	7/7
Frisknärvaron för medarbetare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	94,02	95/95	95/95
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på HME index (SKL), hållbart medarbetar-engagemang ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning)	77	78	81

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är en av de viktigaste faktorerna för trivsel och friska arbetsplatser. Teknik- och fastighetsförvaltningens arbetsmiljö ska bidra till ett positivt utbyte i form av god arbetstillfredsställelse, gemenskap, personlig utveckling och ett rikt arbetsinnehåll.

Vi arbetar systematiskt med arbetsmiljön för att uppnå målen med sänkt sjukfrånvaro/ökad frisknärvaro, sänkt personalomsättning och ett stabilt och högt HME (hållbart medarbetarengagemang). Teknik- och fastighetsförvaltningen ska säkerställa att chefer och skyddsombud har adekvat kompetens inom arbetsmiljö. Detta dels genom den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen för nya chefer som genomförs centralt inom kommunen.

Teknik- och fastighetsförvaltningen tillämpar de systemstöd som finns inom området, såsom rehabiliteringssystemet Adato, skade- och tillbudssystemet KIA och beslutsstödsystemet Qlik. Genom att aktivt arbeta med arbetsmiljön och identifiera utvecklingsområden kopplat till handlingsplaner, rapportering och uppföljning av tillbud och arbetsskador samt fortlöpande utbilda inom området kan vi säkerställa ett hållbart och säkert arbetsliv för både medarbetare och chefer. Under planperiod kommer HR att försätta arbeta proaktivt för att utbilda både medarbetare och chefer i systemstöden för att till fullo nyttja systemens potential och möjligheter.

Botkyrka kommun kommer att föra in det systematiska arbetsmiljöarbetet som en del av verksamhetssystemet Stratsys. Detta kommer medföra en möjlighet till både bättre uppföljning och planering för verksamheterna. Införande kommer att bli klart till 2023 och utbildning för cheferna kommer att ske innan dess.

Vidare har förvaltningen infört en årlig arbetsmiljömånad med fokus på hälsa och säkerhet. Under månaden genomförs diverse aktiviteter med syftet om att höja medvetenhet och engagemang kring medarbetarnas välbefinnande och säkerhet i arbetet.

### **Hållbart medarbetarengagemang**

Resultatet ifrån kommunens gemensamma medarbetarundersökning är viktigt underlag för att kontinuerligt följa upp medarbetarnas trivsel och välmående inom kommunen. Teknik- och fastighetsförvaltningens HME, hållbart medarbetarengagemang, ligger på 77 och där är målet att det ska öka kommande år. Förvaltningen kommer att fortsätta med "pulsmätningar" för att säkerställa att vi rör oss i rätt riktning och att våra medarbetare trivs på arbetsplatsen.

Vi tillämpar kommunens plan för jämlik verksamhet och jämlik arbetsplats, vårt arbetsmiljöarbete ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv där varken män eller kvinnor ska drabbas av ohälsa, bli sjuka eller skadade på arbetet. Förvaltningen fortsätter arbeta förebyggande för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter bland arbetstagarna.

### **Successionsplanering**

Under planeringsperioden har förvaltningen prioriterat utvecklingen av en tydlig successionsordning, med fokus på ersättningsplanering. Målet med successionsordningen är att minska sårbarhet och personberoende vid frånvaro, uppsägningar och pensionsavgångar. Detta för att underlätta återgång i arbetet efter frånvaro för att på sikt undvika ohälsa och onödig belastning hos ledare och medarbetare. Förvaltningen kommer under planperioden att

fortsätta använda biträdande funktioner för att avlasta ordinarie chefer operativt och skapa med tid för ledarskap.

### **Lönestrukturen inom budgetram**

Lönestrukturen inom förvaltningen påverkas i hög grad av både statliga och privata arbetsgivare. Det är därmed svårt att konkurrera med privata arbetsgivare i de yrkesgrupper där det råder arbetsbrist. Förvaltningen är inte löneledande i länet men vi kan konstatera att vissa befattningar ligger i det högre spannet jämfört med andra kommuner. En jämförelse av lönestatistik genomförs varje år och vid varje nyrekrytering.

### **Förlängt arbetsliv**

Möjligheten att påverka arbetstidens förläggning och omfattning är viktigt för att förvaltningen ska kunna främja ett förlängt arbetsliv. För att kunna skapa förutsättningar för äldre medarbetare att välja arbete framför pension behöver förvaltningen arbeta proaktivt för en hållbar och säker arbetsmiljö samt möjliggöra individuella lösningar och anpassningar i arbetet. Förvaltningen ser positivt på möjligheten att erbjuda fortsatt anställning, vi behöver värna om våra medarbetare som besitter viktigt kompetens och säkerställa en god kompetensöverföring inom förvaltningen.

### **Söka nya samarbeten**

Förvaltningen har i dagsläget inga samarbeten med yrkeshögskolor/universitet men kommer att se över detta under hösten 2022. Vi ser att behovet av att försörja verksamheterna med potentiella framtida medarbetare är stort och genom att ta emot studenter vid deras verksamhetsförlagda utbildning (LIA) kan vi stärka vårt arbetsgivarvarumärke.

Förvaltningen har ett samarbete med Botkyrka byggen samt Huddinge samhällsfastigheter, dessa samarbetspartner är värdefulla för förvaltningen både i kunskapsutbyte och utvecklingens syfte.

### **Chefs- och ledarförsörjning**

Förvaltningen behöver stärka kommunens arbetsgivarerbjudande gällande chefsuppdrag i kommunen. Vi behöver erbjuda chefer bra villkor och förutsättningar för att lyckas i chefsuppdraget vilket bygger på tydlighet i mandat och roll.

Vidare behöver förvaltningen värna om medarbetarna som redan finns inom organisationen och fokusera på att fånga upp potentiella framtida ledare i ett tidigt skede i karriären. På sikt bör förvaltningen se över att utveckla ett förvaltningsspecifikt utbildningsprogram för medarbetare med ledarpotential för att bidra till kommunens interna chefsförsörjning. Detta knyter an till punkten ovan om successionsplanering.



## 5

### **Redovisning av effektiviseringsåtgärder 2022 med flerårsplan 2023–2025 (TFN/2022:00168)**

#### **Förslag till beslut**

Teknik- och fastighetsnämnden godkänner teknik- och fastighetsförvaltningens rapportering av ärendet effektiviseringsåtgärder 2022 med flerårsplan 2023 - 2025.

#### **Sammanfattning**

Effektiviseringsåtgärder är i många fall svåra att mäta i pengar i ett kortsiktigt perspektiv. Det är ett långsiktigt arbete som ibland resulterar i åtgärder som i inledningsskedet blir en fördyrning men som ger effekter längre fram. Effektiviseringar ska ske för att vi som organisation ska vara effektiva och använda våra resurser på ett hållbart sätt. Det kan handla om att omorganisera, digitalisera, hitta nya lösningar eller på annat sätt förändra hur vi arbetar.

För att säkerställa att vi prioriterar de initiativ som ger oss störst nytta så har vi börjat använda oss av nyttokalkyler. En nyttokalkyl ger oss möjligheten att räkna på ekonomisk nytta, som sänkta kostnader, ökade intäkter och samtidigt se över kvalitativa nyttor som att uppfylla lagar, förbättrad informationssäkerhet, förbättrad IT-infrastruktur, etc. En nytta visar värdet för oss. Vi kommer att genomföra nyttokalkyler på ett antal redan pågående initiativ för att också lättare kunna rapportera på effektiviseringsmålet framåt. Nyttorealiseringsprocessen är en process som syftar till att samverka mot det befintliga styr- och ledningsprocesser för att samverka mot det gemensamma målet att realisera den förändring man försatt sig.

En av teknik- och fastighetsförvaltningens stora fokus är "en ekonomi i balans". För att klara det måste vi göra flera förändringar, bland annat effektivisera våra förvaltningsprocesser. Vi kommer behöva dra ner på kostnaderna samt effektivisera inom verksamheterna för att klara det ekonomiska läget.

Teknik- och fastighetsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2022-06-22.

**Referens**

Boban Pejčić  
boban.pejčić@botkyrka.se

**Mottagare**

Teknik- och fastighetsnämnden

## Redovisning av effektiviseringsåtgärder 2022 med flerårsplan 2023–2025

### Förslag till beslut

Teknik- och fastighetsnämnden godkänner teknik- och fastighetsförvaltningens rapportering av ärendet effektiviseringsåtgärder 2022 med flerårsplan 2023 - 2025.

### Sammanfattning

Effektiviseringsåtgärder är i många fall svåra att mäta i pengar i ett kortsiktigt perspektiv. Det är ett långsiktigt arbete som ibland resulterar i åtgärder som i inledningsskedet blir en fördyrning men som ger effekter längre fram. Effektiviseringar ska ske för att vi som organisation ska vara effektiva och använda våra resurser på ett hållbart sätt. Det kan handla om att omorganisera, digitalisera, hitta nya lösningar eller på annat sätt förändra hur vi arbetar.

För att säkerställa att vi prioriterar de initiativ som ger oss störst nytta så har vi börjat använda oss av nyttokalkyler. En nyttokalkyl ger oss möjligheten att räkna på ekonomisk nytta, som sänkta kostnader, ökade intäkter och samtidigt se över kvalitativa nyttor som att uppfylla lagar, förbättrad informationssäkerhet, förbättrad IT-infrastruktur, etc. En nytta visar värdet för oss. Vi kommer att genomföra nyttokalkyler på ett antal redan pågående initiativ för att också lättare kunna rapportera på effektiviseringsmålet framåt. Nyttorealiseringsprocessen är en process som syftar ihop verksamhetens befintliga styr- och ledningsprocesser för att samverka mot det gemensamma målet att realisera den förändring man försatt sig.

En av teknik- och fastighetsförvaltningens stora fokus är "en ekonomi i balans". För att klara det måste vi göra flera förändringar, bland annat effektivisera våra förvaltningsprocesser. Vi kommer behöva dra ner på kostnaderna samt effektivisera inom verksamheterna för att klara det ekonomiska läget.



## Ärendet

Förvaltningens yttrande till mål och budget 2022 innehåller både tidigare åtgärder och nya åtgärder för att vi 2022 och under flerårsplanperioden (2023 - 2025) ska behålla en trovärdig och hållbar ekonomi i balans.

**Fastighetsverksamheten** har upphandlat och planerar att slutföra implementering av nya fastighetssystemet vid årsskiftet 2022 som tjänar våra syften kring en modern teknik- och fastighetsförvaltning i framkant. Brist på information och uppgifter i gamla fastighetssystemet samt gamla dokument och ritningar har lett till att implementering av nya fastighetssystem ligger något efter plan men åtgärderna är på plats för att inte halka efter mer och komma på banan igen.

Vi modellerar även om våra ritningar från 2D-3D för att få mer information om våra fastigheter, där tittar vi också på ett nytt systemstöd för våra ritningar för minskad administrativ tid och ökad ordning och reda. Vi konfigurerar systemet och fyller det med data. Vi kommer att köra det gamla systemet LEB parallellt till slutet av 2022 och därför kommer vi inte inom fastighetsenheten att se effekten av upphandlat nytt fastighetssystem under 2022.

**VA-verksamheten** har under våren jobbat med flera effektiviseringsåtgärder för att VA-taxan ska vara skälig och rättvis och att den ska täcka nödvändiga kostnader.

Här är några exempel på dessa åtgärder:

- 4G och/eller fiber till anläggningar
- Varje vattendroppe räknas (införande av IoT-teknik)
- Underhållsplaner (1-10 år)
- VA-plan
- Modellering av vatten och avlopp
- VA-banken GO (effektivisera arbetet i fält)

Vissa av dem ovan angivna initiativen sträcker sig över flera år och bidrar till både kvalitativa och ekonomiska nyttor för verksamheten.

**Projektverksamheten** har optimerat sina resurser efter omorganiseringen under 2020. Resultaten av omorganiserad verksamhet är effektivare och bättre upptagning av investeringarna:

- År 2020 var budgeterade investeringarna 788 MSEK, utfall på 222 MSEK, en uppberedningsgrad på 28%



- År 2021 var budgeterade investeringarna 950 MSEK, utfall på 323 MSEK, en upparbetsgrad på 34%
- År 2022 budgeterade investeringarna ligger på 876 MSEK och prognosen för hela året för upparbetsgrad ligger på 79,6%

Upparbetsgrad för varje år visar ett klart förbättrat effektivt arbetssätt inom projektverksamheten där vi kan slutföra mycket mer och många fler investeringarna under året.

Vi upphandlar just nu ett projektsystem som ska hjälpa oss, bland annat, med att minska administrativ tid samt resursoptimera.

**Driftservice** följer upp de nyckeltal som de arbetade fram i slutet av år 2021.

Genom att följa upp nyckeltalen kommer driftservice att jobba med ständiga förbättringar och aktiviteter för att få upp effektiviteten och produktiviteten inom våra verksamheter.

Resultaten och effekten av uppföljningen kommer vi att få se först under 2023.

Inom driftservice tittar vi även på att ta in ett systemstöd för att resursoptimera personal, maskiner och material.

**VASA** har sedan föregående års rapportering infört en ny struktur och arbetssätt som ger hela förvaltningen nya förbättrade möjligheter att rapportera kring effektiviseringar. Vi har infört nyttokalkyler på många av de utvecklingsinitiativ vi driver inom förvaltningen vilka kommer ge oss möjligheten att också följa upp på de förväntade nyttorna (ekonomiska och/eller kvalitativa).

Exempel på några av slutförda och pågående nyttorealiserings kalkyler:

- B02 Internfakturerings integration HD transport, för 2022 ca: 122 TSEK (beräknad ekonomisk nytta på tre år: 726 000 kr)
- B47 Varje vattendroppe räknas, för 2022 ca:193 TSEK (beräknad ekonomisk nytta på fyra år: 572 637 kr)
- Vi har sparat kostnader genom att byta ut office-licenser och ”rensat” konsultkonton (beräknat ekonomisk nytta: 306 000 kr)





Vi tittar även på ett förbättrat systemstöd för vår kundtjänst med syfte att öka spårbarhet, effektiviteten och kvaliteten samt att minska administrativ tid.

### **Ekonomiska konsekvenser av beslutet**

Detta beslut medföljer inga ekonomiska konsekvenser.

**Teknik och fastighetsdirektör**

Mikael Henning

**Enhetschef**

Sofie Trulsson

### **Bilagor**

**Expedieras till:**

Budgetberedningen