

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan

Tekniska förvaltningen 2020 - 2023



Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Diarienummer: TEF/2018:302
Dokumentet är beslutat av: Tekniska nämnden
Dokumentet beslutades den: 11 februari 2019
Dokumentet gäller för: Tekniska nämnden
Dokumentet gäller till den: December 2019

Dokumentet ersätter:

Dokumentansvarig är: skriv namn på funktion eller politiskt organ

För revidering av dokumentet ansvarar: skriv namn på funktion eller politiskt organ

För uppföljning av dokumentet ansvarar: skriv namnet på funktion eller politiskt organ

Relaterade dokument:

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget	5
3. Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2018 med flerårsplan 2019 - 2021”	6
3.1 Politisk inriktning	6
3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation	7
4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet	8
4.1 Arbetsmarknad	8
4.2 Demografi	9
4.3 Politiska beslut	9
4.4 Digitalisering	9
5. Nuläge och analys av framtida behov	10
5.1 Attrahera/rekrytera	10
5.2 Kompetens	10
5.3 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk)	10
5.4 Avslut/pensionsavgångar	11
5.5 Extratjänster	11
5.6 Återrapportering kompetensförsörjning, beviljade medel utöver ram 2018 (<i>Dnr KS/2018:451</i>)	11
5.7 Kompetensförsörjning - beviljade medel över ram 2019 – 2022 (<i>Dnr KS/2018:311</i>)	12
5.8 Statliga bidrag	12
6. Insatser utifrån identifierade behov	12
6.1 Attrahera/rekrytera	12
6.2 Kompetens	12
6.3 Arbetsmiljö	12
6.4 Avslut/pensionsavgångar	13
6.5 Kompetensförsörjning, behov utöver budgetram	13
7. Lönebildning	13
7.1 Nuläge och analys av framtida behov	13
7.2 Återrapportering lönebildning/satsningar, beviljade medel utöver ram 2018 (<i>Dnr KS2017:497</i>)	13
7.3 Lönebildning/satsningar, beviljade medel utöver ram 2019 (<i>Dnr KS/2018:313</i>)	13
7.4 Statliga bidrag, löner	13
7.5 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar	13
7.6 Lönebildning/satsningar, behov utöver budgetram år 2020	13
8. Önskvärda kommunövergripande insatser	14

1. Inledning

Kommunstyrelsen har (KS§ 202, 2017-10-09 KS/2016:364) beslutat om en årlig kompetensförsörjningsplanering som en del av mål- och budgetprocessen.

Tidigare har extra medel för kompetensutveckling (kompetensfonden) och lönesatsningar beslutats efter att ordinarie budget beslutats och fördelats till nämnderna. För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör behoven övervägas i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt från medborgarprocessernas omvärldsanalyser. Arbetet med att ta fram kompetensförsörjningsplanerna ska följa tidplanen för nämndernas årliga arbete med mål och budget. Nämndernas kompetensförsörjningsplaner formar underlag till analysdagarna för kommunens mål- och budgetprocess.

2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget

Tid	Aktivitet
Okt	Mall kompetensförsörjningsplan utskick till HR förvaltning
17 okt	Workshop Cesam (fackliga parters medskick)
Jan - feb	Samverkan och nämndbeslut resp. förvaltning
27 feb	Sista dag inlämning kompetensförsörjningsplan, HR-chef
	Fortsatt mål och budget 2020 – 2023
5 - 7 mars	Analysdagar – kompetensförsörjningsbehov/lönesatsningar
April	Ev. fördjupningsuppdrag i förutsättningarna mål och budget
April	Spug (samordning- och processutvecklingsgrupp) – fördjupning av förslag utifrån analysdagarnas underlag och äskanden utöver ram (kompetens utv. och lönesatsningar)
Maj	SGO (strategisk grupp organisationsutveckling) – berett förslag
Juni	Utskott Botkyrka som organisation - äskanden utöver ram (anses då överlämnat till budgetberedningen)
Aug	Utskott Botkyrka som organisation - avstämning eventuella politiska uppdrag
Aug	Förvaltningsberedning – ev. tjänsteskrivelser politiska uppdrag
Sept	Inlämning av ev. tjänsteskrivelser till budgetberedning



3. Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2018 med flerårsplan 2019 - 2021”

3.1 Politisk inriktning

Botkyrkaborna har rätt att förvänta sig att den kommunala verksamheten bedrivs effektivt och med medborgarens fokus så att vi på både kort och lång sikt uppnår bästa möjliga kvalitet med hänsyn till dagens och morgondagens resurser. Alla ska få ett vänligt, respektfullt och sakkunnigt bemötande i sina kontakter med kommunens anställda. Ingen ska särbehandlas eller diskrimineras.

Organisation och metoder, grundade på vetenskap och beprövad erfarenhet, ska kontinuerligt kunna anpassas till samhällsutvecklingen och förändrade uppgifter. Vår organisation ska vara lärande och innovativ. Den ska främja samspelet mellan olika verksamheter. Kommunens anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet ska spegla befolkningssammansättningen.

Vi ska knyta till oss och behålla kompetent personal. Kommunen ska vara en föredömlig 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. Alla anställda som önskar det ska erbjudas heltidsanställning. Antalet timanställningar och andra visstidsanställningar ska minimeras.

För att behålla handlingsfriheten och säkra verksamhetens kvalitet och omfattning är det nödvändigt att kommunens ekonomi är stabil, under kontroll och långsiktigt balanserad. Resurser ska fördelas efter behov. Genom framförhållning, tidiga insatser och förebyggande arbete undviker vi framtida kostnadsökningar, motverkar social utsatthet och värnar vår gemensamma miljö. En väl planerad försörjning med ändamålsenliga lokaler är centralt för en effektiv resursanvändning.

3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation

Botkyrka kommun attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens på rätt plats och i rätt tid för verksamhetens behov.

Kommunövergripande mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2018	Mål 2019	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	14/13	Minskar	12/10
Frisknärvaron för medledare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	92/96	Ökar	97/97
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på SKL´s HME index (hållbart medarbetar-engagemang) ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning 2017)	79	Ökar	84

Tekniska förvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2018	Mål 2019	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	9/6,8	7/7	7/7
Frisknärvaron för medledare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	93,7/96,1	95/95	95/95
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på HME index (SKL), hållbart medarbetar-engagemang ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning)	78	85	85

4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

Tekniska förvaltningen uppdrag är att ansvara för att de kommunala verksamheterna har tillgång till rena och ändamålsenliga lokaler, vårdar och sköter kommunägd kvartersmark inklusive belysning. Inom vissa geografiska områden stödjer nämnden samhällsbyggnadsnämnden med skötsel, snöröjning och halkbekämpning av kommunens gator och parker.

Förvaltningen förser botkyrkaborna med dricksvatten, att hanteringen av spill- och dagvatten fungerar. Vidare att det finns fungerande ledningssystem för detta och att de kommunala vattentäkterna fungerar som de ska.

Förvaltningen har beredskap dygnet runt och året runt för att ta hand om akuta händelser som uppstår inom VA, lokaler och gator.

Förvaltning och underhåll av den kommunala verksamhetens fordon, den interna transportservicen, posthanteringen och kommunens tryckeri är också tekniska nämndens verksamheter.

Tekniska förvaltningens verksamheters uppdrag är att vara en stödprocess till övriga verksamhetsdrivande förvaltningar och dess nämnder.

Förvaltningen består av följande avdelningar:

- Städ-och kontorservice
- Teknik och logistik
- Lokalförsörjning
- Vatten och avlopp
- Ekonomi

Förvaltningens omvärldsanalys redovisas till nämnden i separat ärende.

4.1 Arbetsmarknad

Arbetsförmedlingen förespar 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.

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	Förvärvsarbete		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: kemi-, bio-, material- och geoteknik	12 390	15 060	15 330	19 200	15 200
Sanhällsvetar- och förvaltningsutbildning	35 210	35 260	36 400	41 900	47 000

1

Vissa yrken är svår rekryterade tex byggprojektledare 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 medlemmar eftersom det är lätt att flytta vidare till mer attraktiva jobb inom regionen, vilket pressar upp löner och personalomsättning.

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, mandat och förtroende likväl som andra personalförmåner.

4.2 Demografi

SKL menar att vi står inför en befolkningsförändring, med fler äldre och unga, som leder till att antalet anställda i välfärdstjänsterna behöver öka med knappt 200 000 personer fram till och med 2026. Antalet personer i arbetsför ålder ökar inte alls i samma utsträckning.² En ökad befolkning i Botkyrka bidrar till behov av mer och fler lokaler. Detta leder till behov av mer service, mer städning och kräver en större organisation.

4.3 Politiska beslut

Beslut som kan påverka förvaltningens kompetensförsörjningsplanering är tex i vilken utsträckning förvaltningens verksamhet ska utföras i egen regi eller inte. En viktig faktor som förvaltningen behöver analysera framåt är intressenternas förmåga att betala för leveranser av tjänster, lokaler och andra produkter. Kombinationen av minskad skattekraft, förändringar i demografin med mera leder till att förvaltningen som stödprocess till övriga verksamhetsdrivande förvaltningar och nämnder i första hand behöver agera mer proaktivt för att motverka ökade kostnader för drift och skötsel.

4.4 Digitalisering

Ny teknik innebär att nya färdigheter och kunskaper efterfrågas samtidigt som annan kunskap blir föråldrad. Kompetenshöjning och nytt lärande måste vara

¹ Arbetsmarknadsutsikterna fram till år 2035 per utbildningsgrupp, SCB.

² Vägval för framtiden 3 – UTMANINGAR FÖR DET KOMMUNALA UPPDRAGET MOT ÅR 2030, SKL.

ett stående och självklart inslag i samtliga medledares arbetsinnehåll. För att kunna arbeta över förvaltningsgränserna och med ett projektbaserat arbetssätt för att stödja medborgarprocesserna på optimalt sätt är digitaliseringen en förutsättning. Kommunikation behöver öka internt och externt. Vi kan också öka det digitala användandet samt e-tjänster. Detta innebär att vi kan implementera ett system för digitala kvalitetskontroller. Vi behöver fortsätta utveckla Botwebb, där vi kan nå våra medarbetare, och dessutom Botkyrka.se för att våra kunder och medborgare ska kunna nå den information de behöver.

För att kunna vara en attraktiv arbetsgivare och lyckas locka rätt kompetens behöver förvaltningen arbeta vidare med digitalisering. En digitalisering möjliggör även för att våra specialister arbetar med de uppgifter som ger mest nytta och effekt för vårt uppdrag. System och rutiner ska stödja medarbetarna så att det ska vara lätt att göra rätt. Framöver förväntas förvaltningen avsätta tid och resurser för att utveckla och anpassa system och rutiner. Det kommer då att bli en del av kommunens attraktionskraft.

5. Nuläge och analys av framtida behov

5.1 Attrahera/rekrytera

Det finns ett antal berörda yrkesområden där tekniska förvaltningen ser att det är svårt att attrahera personer med både erfarenhet och utbildning. Dessa har identifierats inom bygg/fastighet/VA/anläggning. Det finns en stor efterfrågan på den kompetens som förvaltningen behöver både hos andra kommuner men även hos statliga och privata arbetsgivare. Dessa yrken är mycket svårrekryterade. Framförallt är det svårt att rekrytera medarbetare med både rätt utbildning och erfarenhet.

5.2 Kompetens

Förvaltningen har flera befattningar där specifik teknisk eller hantverkskunskande är nödvändig för att klara arbetsuppgifterna. Kompetensen kan erhållas både genom utbildning men också genom erfarenhet. Det är svårt att rekrytera personer med både formell kompetens (utbildning) och erfarenhet. Förvaltningen behöver därför ha en strategi för att tillgodose det som saknas. Tex erbjuda utbildning för de som har erfarenhet eller genom juniora anställningar där handledning och mentorskap erbjuds.

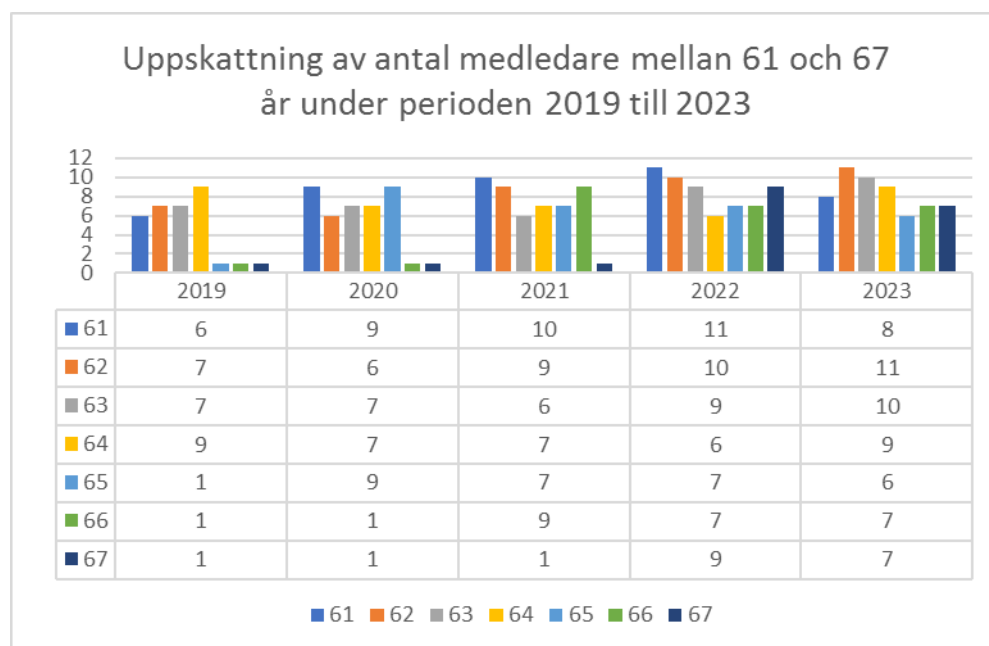
5.3 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk)

Den fysiska arbetsmiljön är bitvis inte optimal varken på Ekvägen eller i kommunhuset vilket påverkar medledarna. I avvaktan på nytt kommunhus behöver detta följas noga så inte den fysiska miljön medför risk för ohälsa. Den psykiska arbetsmiljön fortsätts även den att bevakas tex genom enkäter, medledarsamtal och APT.

5.4 Avslut/pensionsavgångar

År 2020 höjs den lägsta åldern för att ta ut allmän pension till 62 år. År 2023 höjs den lägsta åldern för att ta ut allmän pension till 63 år. År 2026 höjs den lägsta åldern för att ta ut allmän pension till 64 år.

Idag har man rätt att vara kvar på jobbet till 67 års ålder enligt lagen om anställningsskydd (LAS). År 2020 höjs åldern för LAS till 68 års ålder. År 2023 höjs åldern för LAS till 69 års ålder.



5.5 Extratjänster

Per den 31 december 2018 hade tekniska förvaltningen 25 personer anställda i extratjänst samt ytterligare 10 plaster som var lediga. En medledare har erbjudits tillsvi vidare anställning efter avslutad extra anställning inom förvaltningen. När det gäller socialt ansvarstagande har förvaltningen höga ambitioner. Exempelvis har förvaltningen under de senaste åren utvecklat formen för att erbjuda attraktiv feriepraktik för unga. Under sommaren 2018 arbetade 450 Botkyrkabor inom förvaltningens områden under ledning av 2 arbetsledare som stöttat 12 handledare varav även de flesta av dessa också var Bokyrkabor. Därutöver erbjuder förvaltningen examensarbeten, platser för yrkespraktik samt även olika former av instegsjobb.

5.6 Återrapportering kompetensförsörjning, beviljade medel utöver ram 2018 (Dnr KS/2017:451)

Tekniska förvaltningen har inte beviljats några medel utöver ram.

5.7 Kompetensförsörjning - beviljade medel över ram 2019 – 2022 (Dnr KS/2018:311)

Tekniska förvaltningen har inte beviljats några medel utöver ram.

5.8 Statliga bidrag

Tekniska förvaltningen har inga statliga bidrag som påverkar kompetensförsörjningsplaneringen.

6. Insatser utifrån identifierade behov

6.1 Attrahera/rekrytera

För att attrahera möjliga kandidater till förvaltningens lediga tjänster behöver förvaltningen arbeta bredare med rekrytering än med traditionell platsannonsering. Användning av search och annat nätverkande är avgörande för om en rekrytering skall lyckas för vissa befattningar inom förvaltningens verksamhetsområde. Kostnader för rekryteringskonsulter och platsannonsering är en faktor som bör tas hänsyn till i budgetarbetet.

6.2 Kompetens

I dagsläget är det svårt att attrahera sökande till vissa av förvaltningens verksamhetsområden. Främst är det svårt att attrahera kandidater med både utbildning och erfarenhet. Förvaltningen måste därför hitta alternativa lösningar. Exempelvis internutbildning och målgruppsanalyser. Det är viktigt att tänka långsiktigt och arbeta även med den kompetensförsörjning som ska ske om 3–5 år. Det kan handla om att vara synlig som framtida möjlig arbetsgivare på universitet och högskolor samt på studentmässor med mera.

För förvaltningen är inte utmaningen med kompetensförsörjning en lönebildningsfråga i första hand utan en fråga om att vara en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen behöver ha ett tydligt arbetsgivareerbjudande där vi kan konkurrera med statliga och privata arbetsgivare. Det kan vara ett tydligt uttalande om kompetenshöjande insatser under anställningstiden, en uttalad möjlighet till utveckling inom yrket, karriärvägar eller en uttalad möjlighet att ta stort eget ansvar.

6.3 Arbetsmiljö

Förvaltningen skall implementera ny organisation med ytterligare ett chefsled för att stärka upp organisationen inom VA. Likaså ska man implementera och förstärka ny organisation inom fastighet och lokalförsörjning. En översyn av stödresurserna personal- och administration samt ekonomi är inledd och skall avslutas. Dessa omorganisationer påverkar arbetsmiljön för berörda medledare direkt och ska därför skyndsamt avslutas.

Förvaltningen fortsätter arbetet med att förbättra den fysiska arbetsmiljön som inte är optimal varken på Ekvägen eller i kommunhuset. En omställning till aktivitetsbaserat arbetssätt kommer att ske. Förvaltningen ska ställa om och behöver delta i aktiviteter inför detta. Aktivitetsbaserat arbetssätt kommer även innebära krav på annat ledarskap.

6.4 Avslut/pensionsavgångar

Tekniska förvaltningen behöver inte göra några särskilda insatser pga. antalet pensionsavgångar. Dock måste respektive chef ha en planering för ersättningsrekrytering och ev. kompetensbortfall.

6.5 Kompetensförsörjning, behov utöver budgetram

Tekniska förvaltningen kommer att inleda 2019 utan ordinarie förvaltningschef vilket har påverkat och initialt kommer att påverka förvaltningens verksamhet till dess att en ordinarie förvaltningschef är på plats igen då vissa strategiska beslut kan komma att dröja som påverkar kompetensförsörjningsprocessen.

7. Lönebildning

7.1 Nuläge och analys av framtida behov

Lönebildningen för förvaltningens yrkesgrupper påverkas i hög grad av löneläget hos statliga och privata arbetsgivare och inte bara av andra kommuner. Förvaltningen är inte löneledande i länet men vi kan konstatera att för flera befattningar ligger lönenivån i det högre intervallet jämfört med andra kommuner. En jämförelse av lönestatistik genomförs varje år och vid varje nyrekrytering.

7.2 Återrapportering lönebildning/satsningar, beviljade medel utöver ram 2018 (Dnr KS2017:497)

Tekniska förvaltningen har inte beviljats några medel utöver ram.

7.3 Lönebildning/satsningar, beviljade medel utöver ram 2019 (Dnr KS/2018:313)

Tekniska förvaltningen har inte beviljats några medel utöver ram.

7.4 Statliga bidrag, löner

Ej aktuellt för tekniska förvaltningen.

7.5 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar

Beskriv vad som lönebildningsmässigt kan hanteras med tilldelade medel inklusive medel för den årliga löneöversynen.

7.6 Lönebildning/satsningar, behov utöver budgetram år 2020

Behov av insatser utöver ram motiveras och beskrivs i separat bilaga med äskanden i kronor

8. Önskvärda kommunövergripande insatser

Behov av kommungemensamma insatser inom kompetensförsörjning.