



Personal- och kompetensförändringar

Bilaga B

Personal

Nämndens uppdrag har utökats de senaste åren. Till fastighetsbeståndet har tillkommit bland annat brandstationer, bergrum, bostadsrätter och idrottsanläggningar. Nämnden har också fått ansvar för stora utvecklingsprojekt, som exempelvis ny Samverkanscentral, ”Södermalms hjärta” och nya Tekniska nämndhuset. Intressanta projekt, men de är komplexa och omfattande.

Kontoret har 140 anställda idag (60 % män och 40 % kvinnor) och medelåldern ligger på 48 år. Fram till år 2017 kommer 16 % av kontorets nuvarande personal ha uppnått pensionsålder. Under 2013 fyller 6 personer 65 år eller mer. Sjukfrånvaron har de senaste åren legat på omkring 3 %, en relativt låg nivå jämfört med staden i övrigt.

Kompetensförsörjning och ledarskap

Det pågående generationsskiftet, kopplat till behovet att möta nämndens nya uppdrag, ställer höga krav på kontoret som arbetsgivare. Ny kompetens krävs samtidigt som tjänster ska återbesättas vid personalavgångar. Sammantaget har det inneburit att kontoret haft många rekryteringar de senaste åren. För närvarande har drygt 30 % av våra medarbetare arbetat i högst 2 år. För rekrytering av vissa tjänster behöver kontoret stå sig i konkurrens med den privata marknaden där lönenivåer och andra ersättningar skiljer sig mot den nivå kommunen kan erbjuda.

För att klara sitt uppdrag behövs ett tydligt ledarskap, gemensamma värderingar och rätt kompetens. Vid medarbetarsamtalet tas individuella utvecklingsplaner fram men för att få ett bra underlag till en långsiktig strategisk kompetensutvecklingsplan ska kontoret under 2013 genomföra en kartläggning av medarbetarnas kompetens och därefter jämföra den befintliga kompetensen med kontorets framtida behov av kompetens. Vid personalavgångar tas alltid ställning till om nyrekrytering ska göras och om så, med vilken kompetensprofil.

Kontoret strävar efter att chefer och medarbetare ska ha en hög delaktighet i verksamhetsplaneringen och har en bra modell för detta. Under 2013 kommer kontoret att arbeta med att ytterligare förankra värdegrunden. Därutöver kommer ett utvecklingsprogram för ledningsgruppen att genomföras. Även insatser för övriga chefer kommer att ingå.

För att uppnå en effektiv och kvalitativt bra verksamhet pågår ett ISO-projekt och ett IT-utvecklingsprojekt. Kontoret ser även över sitt arbetssätt och har infört så kallade tvärteam. Syftet är att främja och stärka samarbetet mellan kontorets avdelningar. Detta utvecklingsarbete kommer att fortsätta under de kommande åren.