

Strategi för att säkerställa behovet av projektledare och specialister

I kommunfullmäktiges budget 2015 fick fastighetsnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden och exploateringsnämnden i uppdrag att i samverkan ta fram en strategi för hur behovet av kvalificerade handläggare och projektledare kan säkerställas.

En strategi beskriver ett långsiktigt övergripande tillvägagångssätt för att nå uppsatta mål. Under 2015 har mot denna bakgrund representanter från de fyra berörda förvaltningarna gemensamt arbetat med att ta fram en strategi i enlighet med givet uppdrag. Strategin beskriver på en övergripande nivå insatser som är gemensamma för de tekniska förvaltningarna.

Nämndernas uppdrag ställer krav på de tekniska förvaltningarna att ständigt arbeta för att vara en god, ansedd och attraktiv arbetsgivare för att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. För detta krävs att förvaltningarna kan erbjuda villkor som motsvarar de villkor som finns på arbetsmarknaden i Stockholms län. Detta innebär i sin tur krav på varje steg i den strategiska kompetensförsörjningsprocessen, dvs att kunna attrahera och rekrytera, utveckla och behålla och att avveckla medarbetare i den stora konkurrens som råder idag på arbetsmarknaden. Se nedan;.



Strategin följer mot denna bakgrund denna process och belyser nuläget, det önskade läget och de eventuella insatser som kan medverka till att säkerställa förvaltningarnas gemensamma behov. Under arbetets gång har det konstaterats att de förslag som framkommit berör samtliga personalkategorier.

Attrahera och rekrytera

Nuläge

Arbetsgivarvarumärke och profilering

För att stärka varumärket gör de tekniska förvaltningarna varje år en gemensam planering för var förvaltningarna vill synas och till vilka målgrupper insatserna riktar sig. Det handlar oftast om vilka mässor eller arbetsmarknadsdagar som är aktuella för att nå intressanta studenter eller kandidater med rätt profiler. Kontoren prioriterar därför att synas till exempel på LAVA (lantmätare, arkitekter väg- och vatten) på Kungliga Tekniska högskolan för att berätta om vad staden kan erbjuda i form av traineeprogram, praktikplatser, examensarbete, lediga tjänster, egna utvecklingsprogram osv.

De tekniska förvaltningarnas kontinuerliga deltagande i stadens traineeprogram marknadsför även Stockholm stad som en intressant och spännande arbetsgivare. Programmet ger de utvalda traineerna kunskaper om Stockholm stad som koncern och möjlighet till personlig utveckling.

Flera av de tekniska förvaltningarna deltar i Tekniksprånget, en nationell satsning som syftar till att intressera och motivera ungdomar att söka till ingenjörsutbildningarna. Detta görs genom att låta unga vuxna få prova på ingenjörsnära arbetsuppgifter genom praktik. Genom att de tekniska förvaltningarna deltar i detta hoppas förvaltningarna att på längre sikt säkra arbetskraften inom våra kompetensområden.

Hållbart arbetsliv

För att människor ska vara trygga utgår förvaltningarna alltid ifrån heltidstjänster och undviker i möjligaste mån visstidsanställningar.

Det ska vara möjligt att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Därför erbjuds flexibla arbetstider och möjligheter att arbeta på distans vid behov. Staden har även förstärkt föräldrapenningtillägg och försäkringar kan tecknas för hela familjen till förmånligare priser. I jämställdhet- och mångfaldsplanerna finns mål och aktiviteter för att främja att kvinnor och män tar ut föräldraledighet och upplever balans i livet.

Inkludering

De tekniska förvaltningarna arbetar med kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa en inkluderande rekryteringsprocess, fri från diskriminering. Samtliga chefer erbjuds därför en utbildning i enlighet med stadens rekryteringsprocess.

Önskat läge

Konkurrensfördelar

De tekniska förvaltningarna kommer att fortsätta att utveckla arbetet med att marknadsföra de förmåner som erbjuds, till exempel föräldrapenningtillägget. Då de tekniska förvaltningarna inte är löneledande inom sina respektive branscher är det viktigt att staden kan attrahera presumtiva medarbetare genom andra förmåner som exempelvis löneväxling. Intresset för löneväxling har de senaste åren ökat hos både nyrekryterade och äldre medarbetare.

Löneväxling innebär att arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om att byta ut en del av den kontanta bruttolönen mot en annan förmån, till exempel extra tjänstepension eller semester.

Personalstrategiska avdelningen (PAS) på stadsledningskontoret (SLK) bör arbeta för att staden de kommande åren får ett kollektivavtal för löneväxling. Det är endast PAS som kan teckna denna typ av avtal.

Arbetsgivarvarumärke och profilering

Användandet av sociala medier såsom LinkedIn och kunskapen kring dessa kan utvecklas vidare. Dessutom kan samarbetet med förvaltningarnas kommunikationsavdelningar och SLK:s kommunikationsstab fördjupas. Stadens arbete som strategisk partner till Kungl. Tekniska högskolan inom ramen för stadens innovationsstrategi, kan också utvecklas för att påverka utbudet av antalet utbildningsplatser vid samhällsbyggnadsutbildningarna.

För att kunna attrahera arbetskraft behövs ett modernt effektivt rekryteringsverktyg. Nuvarande rekryteringsverktyg ”Jobbistan” kan förbättras och SLK upphandlar nu ett modernare verktyg vilket samtliga tekniska förvaltningarna välkomnar. Ett enklare och lättförståeligt verktyg med koppling till Arbetsförmedlingen och till sociala medier är önskvärt.

För de tekniska förvaltningarna är det en självklarhet att även fortsättningsvis delta i stadens övergripande aktiviteter och insatser som exempelvis traineeprogram.

Inkludering

Det finns förbättringspotential vad gäller en kvalitetssäkrad, professionell och inkluderande rekryteringsprocess, hur återkoppling till kandidater sker mm. En inkluderande arbetsplatskultur gör att olika kompetenser kan tas till vara. Det är viktigt att förvaltningarna återspeglar det omgivande heterogena samhället genom sin kunskap och sina nätverk.

Kontoren behöver bli ännu bättre på att kommunicera att de tekniska förvaltningarna har spännande, utmanande och meningsfulla arbeten där vi är med och bygger morgondagens Stockholm.

Utveckla/behålla

Nuläge

Chefs- och ledarskap

Chefs- och ledarskapet kan generellt beskrivas som traditionellt då många av cheferna är tidigare specialister med fackkunskap och fokuserar oftast på verksamhetsfrågor. Det är få chefer med annan etnicitet.

En satsning är den gedigna utbildning som erbjuds samtliga chefer i de tekniska förvaltningarna såsom arbetsmiljö, rekrytering, kompetensbaserad rekrytering, arbetsrätt och rehabilitering.

Medarbetarskap

I dagsläget finns inga tydliga karriärvägar för projektledare och kvalificerade handläggare hos de tekniska förvaltningarna. Det finns olika modeller för kompetensinventering men inget enhetligt system för alla. Ett arbete med att tydliggöra befattningsbenämningarna pågår.

Hållbart arbetsliv

De tekniska förvaltningarnas sjukfrånvaro har historiskt sett varit låg men likväl som i övriga samhället ökar den och framåt ser kontoren att arbetet med att förebygga ohälsa kommer att fortsätta. Samtliga tekniska förvaltningar erbjuder olika former av friskvårdssubventioner såsom friskvårdstimme och bidrag till träningskort.

Önskat läge

Chefs- och ledarskap

Kontoren kan utveckla chefsutbildningspaketet ytterligare för att utveckla ledarskapet. Ett förslag är att lägga till en aktivitet vad gäller ”det svåra samtalet”. Utbildningar för chefer kan med fördel tas fram gällande medarbetar- och lönesamtal.

Medarbetarskap

För att skapa delaktighet bland medarbetare behöver kontoren fortsätta att arbeta i olika forum t ex regelbundna frukostmöten, medarbetarkonferenser, chefsforum mm. Arbetet med att levandegöra förhållningssätt och personalpolicy i staden och marknadsföra olika insatser som staden gör till exempel utvecklingsgrupper för medarbetare ska fortgå och utvecklas.

Kontorens gemensamma TN-akademi är ett sätt att stärka arbetsgivarvarumärket, samarbetet och nätverkandet vidare att visa att vi satsar på utveckling av våra medarbetare så att de vill stanna kvar i staden.

Hållbart arbetsliv

De tekniska förvaltningarna ska fortsätta att arbeta förebyggande för att medarbetare ska ha förutsättningar att behålla sin hälsa och kombinera arbetet med andra viktiga delar i livet.

Inkludering

De tekniska förvaltningarna behöver fortsätta arbetet med att öka förståelsen och engagemanget i jämställdhet- och mångfaldsfrågor som en naturlig del av verksamheterna.

Avveckla

Nuläge

Arbetsgivarvarumärke och profilering

Flera av de tekniska förvaltningarna använder sig av avgångssamtal eller avgångsenkät för att undersöka anledningarna till att medarbetare slutar. Personalomsättningen skiljer sig åt mellan förvaltningarna men är i nuläget hög inom hela samhällsbyggnadsbranschen.

Önskat läge

Arbetsgivarvarumärke och profilering

Samtliga förvaltningar arbetar med att behålla goda ambassadörer utifrån sina förutsättningar, som kan förändras över tid.

Slutsatser

De tekniska förvaltningarna samarbetar i dagsläget med olika aktiviteter för att stärka varumärket, utveckla ledarskapet och medarbetarskapet. Förvaltningarna har olika förutsättningar och arbetar förvaltningsspecifikt med att till exempel förebygga ohälsa och utveckla chefs- och ledarskapet samt värderingsarbetet. Samarbetet mellan de tekniska förvaltningarna kan och bör fördjupas ytterligare för ett effektivare nyttjande av resurser.