

Kompetensförsörjningsplan för miljöförvaltningen 2019

Utgångspunkten i kompetensförsörjningsarbetet är att miljöförvaltningen ska vara en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor där medarbetare ges förutsättningar för hög arbetsprestation och hög grad av kompetensutveckling i en stimulerande och trivsamt arbetsmiljö.

Kompetensförsörjningsplanen 2019 beskriver förvaltningens planerade åtgärder inom följande personalområden: utveckla, bibehålla, attrahera, rekrytera, introducera, avveckla och avsluta.

Sammanfattningsvis har miljöförvaltningen en tillfredsställande kompetensförsörjning och de viktigaste fokusområdena är kontinuerlig kompetens- och verksamhetsutveckling i arbetet, god arbetsmiljö samt starka nätverk med kompetenta yrkesverksamma och utbildningsinstitutioner inom förvaltningens verksamhetsområden.

Förvaltningens planerade åtgärder för att hantera kompetensförsörjningen under 2019

Förvaltningens bedömning är att kompetensförsörjningen på det hela taget kommer att kunna hanteras på ett tillfredsställande sätt. Ett antal åtgärder är särskilt prioriterade och många av dessa är specifika för respektive avdelning och enhet. Åtgärder sker fortlöpande och det finns en etablerad och fungerande hantering för att anpassa åtgärder utifrån nya eller förändrade behov som uppstår över tid.

Många områden som tas upp i den långsiktiga kompetensförsörjningsplanen 2018-2023 hanteras kontinuerligt och på ett tillfredsställande sätt. Bland annat är förvaltningen beroende av stimulerande och utvecklande projekt och arbetsuppgifter vilket bidrar till en positiv spiral som attraherar och utvecklar högkompetenta medarbetare. Samtliga medarbetare har individuella utvecklingsplaner som tar utgångspunkt i avdelningarnas och förvaltningens övergripande kompetensbehov och en inte obetydlig del av arbetstiden går till lärande och utveckling i arbetet. Chefer får kontinuerligt kompetensutveckling för att stärka ledarskapet inom olika områden och för att accelerera vissa medarbetares utveckling medverkar förvaltningen i TN-akademin där ett par medarbetare varje år får en 10 dagars utveckling utöver kompetensutvecklingen i det ordinarie arbetet.

De områden som tas upp i kompetensförsörjningsplanen 2018-2023 och som enligt ovan bedöms fungera tillfredsställande lämnas utan särskilda prioriterade insatser under 2019 är: "Utveckla", "Bibehålla", "Rekrytera", "Aveckla, Avsluta" medarbetare.

De särskilda kompetensförsörjningsåtgärder som planeras under 2019 syftar till att ytterligare stärka förvaltningen inom följande områden: "Attrahera" och "Introducera" medarbetare.

Attrahera

De viktigaste faktorerna för att skapa en attraktionskraft är nöjda medarbetare som kan förmedla bilden av en arbetsplats med unika möjligheter till utveckling och där de mest spännande arbetsuppgifterna i miljösverige finns. Attraktionskraften beror indirekt på hur väl förvaltningen hanterar andra frågor för att utveckla och bibehålla personal. De anställda är de bästa ambassadörerna för att sprida en attraktiv bild av miljöförvaltningen som en stimulerande arbetsplats med god arbetsmiljö, konkurrenskraftig lön och flexibla arbetsförhållande.

- Stärka bilden av miljöförvaltningen och Tekniska nämndhuset som en av världens mest spännande arbetsplatser för hållbar stadsutveckling
- Genom word-of-mouth och nätverkande sprida goda exempel på intressanta projekt och arbetsuppgifter på miljöförvaltningen
- Ambassadörsverksamhet (mot studenter, lärosäten, samarbetspartners, nätverk, branschfolk)
- Alumni-nätverkande för tidigare anställda
- Rekrytering via LinkedIn- och Facebook-kampanjer
- Fler praktikplatser och exjobb för studenter
- Gästföreläsningar på lärosäten
- Sponsrade löp-lopp

Introducera

Introduktionen för nyanställda är viktig och påverkar hur snabbt en nyanställd kan komma upp i full produktivitet. Två satsningar som planeras för att förbättra introduktionen är att börja använda webbutbildningar som komplement till fysiska utbildningar, dessutom lanseras ett förstärkt introduktionsprogram för chefer.

- Digitala utbildningar av grundläggande utbildningsmoment som t.ex. ärendehanteringssystemet ECOS
- Digital utbildning för övergripande introduktion till förvaltningen
- Lansera förstärkt introduktionsprogram för chefer
- Avdelningsspecifika checklistor för introduktion av nyanställda, inklusive mentor/fadder.