

Bilaga 7. Kompetensförsörjningsplan för miljöförvaltningen 2020

Miljöförvaltningen ska vara en förebild som arbetsgivare med goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i en stimulerande arbetsmiljö. Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för förvaltningens verksamhet och utveckling. Utgångspunkten i kompetensförsörjningsarbetet är att medarbetarna ges förutsättningar för hög arbetsprestation och hög grad av kompetensutveckling i en motiverande och inkluderande arbetsmiljö.

Kompetensförsörjningsplanen 2020 beskriver förvaltningens kompetensbehov samt planerade och prioriterade åtgärder för att säkerställa att verksamheten har rätt kompetens på kort och lång sikt. Kompetensförsörjningsplanen är ett strategiskt dokument som möjliggör samordning av aktiviteter så att resurser används på ett effektivt sätt. Kompetensbehovet beskrivs inom följande personalområden: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avveckla och avsluta.

Förvaltningens planerade och prioriterade åtgärder och för att hantera kompetensförsörjningen under 2020

Sammantaget är förvaltningens bedömning att kompetensförsörjningen kan hanteras på ett tillfredsställande sätt. Många områden som tas upp i den långsiktiga kompetensförsörjningsplanen 2018-2023 hanteras kontinuerligt och på ett önskvärt sätt.

Förvaltningen har undersökt vilka förändringar och eventuella utmaningar verksamheten står inför kommande år och nedan presenteras specifika aktiviteter för att möta dessa förändringar. Då avdelningarna står inför olika förändringar är somliga åtgärder riktade och särskilt prioriterade för vissa avdelningar. Samtliga medarbetare har individuella utvecklingsplaner som utgår från avdelningens och förvaltningens kommande mål och uppdrag. Förvaltningen har uppdaterat samtalsguiden för medarbetarsamtal samt den individuella utvecklingsplanen för att tydliggöra medarbetarens såväl som förvaltningens kompetensbehov. Chefer får kontinuerligt kompetensutveckling för att stärka ledarskapet inom olika områden som till exempel arbetsmiljö, rekrytering, rehabilitering samt likabehandling. För att accelerera vissa medarbetares utveckling medverkar förvaltningen i TN-akademien där ett par medarbetare varje år får tio dagars utveckling utöver kompetensutvecklingen i det ordinarie arbetet.

Förvaltningen har också identifierat vissa övergripande förändringar under 2020, till exempel lagändringar i form av höjd pensionsålder samt införande av utvecklingstid. Förvaltningen har undersökt eventuella följder av förändringarna men ser utifrån nuvarande organisation inte några konsekvenser med de nya reglerna för förvaltningen.

De särskilda kompetensförsörjningsåtgärder som planeras under 2020 syftar till att ytterligare stärka förvaltningen inom följande områden: "Utveckla", "Behålla" och "Attrahera" medarbetare.

Utveckla

Förvaltningen fortsätter med kompetenshöjande insatser som syftar till att utveckla och bredda den enskilde medarbetarens kompetens och därmed bidra till att verksamheten uppnår sina mål, uppdrag och sitt framtida kompetensbehov. Kompetensutveckling diskuteras i samband med medarbetarsamtalen och dokumenteras i den individuella utvecklingsplanen. Förvaltningen ser vissa förändringar kommande år kopplat till nya uppdrag och arbetssätt så som nya tillsynsområden, förändringar i livsmedelslagstiftningen och fortsatt

intensifiering av digitalisering och digitala arbetssätt. Nedan listas prioriterade aktiviteter för 2020:

- Extern och intern ämnesspecifik utbildning för förvaltningens livsmedelsinspektörer kopplat till lagändringar
- Intern och extern utbildning av förvaltningens miljö- och hälsoskyddsinspektörer inom tillkomna tillsynsområden, exempelvis strandskydd och markföroreningar.
- Fortsatt arbete med digitalisering inom prioriterade områden utifrån miljöförvaltningens strategiska färdplan för digitalisering, automatisering och AI.
- Kompetensöverföring mellan kollegor för att säkerställa att kritisk kompetens finns kvar i organisationer vid pensionsavgångar och avslut.
- Utveckling av E-lärande inom bland annat ärendehanteringssystemet ECOS, juridik och introduktionsprogram för nyanställda
- Planerade förvaltningsövergripande möten för att lära av kollegor och samverkanspartners

Behålla

Genom engagerat ledarskap, utvecklande och inkluderande arbetsmiljö samt delaktighet och inflytande är miljöförvaltningen en arbetsplats där medarbetarna vill stanna kvar. Förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda medarbetarna ett meningsfullt arbete. Nedan listas prioriterade aktiviteter under 2020 för att behålla kompetenta och engagerade medarbetare:

- Implementering av uppdaterad medarbetarsamtalsmall samt individuell utvecklingsplan för att utveckla den kompetens som finns på förvaltningen
- Nya aktiva åtgärder för att säkerställa allas lika rättigheter och möjligheter på jobbet
- Flexibla arbetssätt med flextid och möjlighet till hemarbete
- Fortsatta satsningar för att vara en attraktiv arbetsgivare inom bland annat friskvård och trivselaktiviteter. Exempel: Sponsrade löplopp, subventionerad massage, friskvårdstimme, träningslokaler, MIFF.

Attrahera

För goda verksamhetsmässiga resultat behöver miljöförvaltningens fortsatt attrahera rätt kompetens och nå relevanta målgrupper, särskilt inom bristyrken. 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 arbetsförhållanden. Prioriterade aktiviteter under 2020 för att öka miljöförvaltningens attraktivitet:

- Ambassadörsverksamhet (mot samarbetspartners, nätverk, branschfolk, studenter och lärosäten)
- Ökat antal praktikplatser och examensjobb för studenter
- Deltagande på universitetens arbetsmarknadsdagar
- Rekrytering via LinkedIn och Facebook