

## Bilaga 12 - Kompetensförsörjning

Fastighetskontoret inledde under 2014 ett strategiskt och systematiskt arbete att säkerställa kontorets lång- och kortsiktiga kompetensförsörjning. Kontorets kompetensbehov för att fullfölja och nå sina mål har brutits ned i ett antal kompetensprofiler. En inventering av befintlig kompetens genomförs från 2015 årligen i samband med medarbetarsamtalet där kompetensinventering är en av samtalets fem delar. Differensen mellan kontorets kort- och långsiktiga kompetensbehov och befintliga kompetens utgör i ett nästa steg underlag för såväl individuella som kontorsgemensamma utvecklings-, utbildnings- och rekryteringsplaner.

Under 2015 har kontoret tagit fram en långsiktig strategi och handlingsplan för att stärka kontorets arbetsgivavarmärke. Parallellt med detta arbete har fastighetskontoret tillsammans med övriga tekniska förvaltningar tagit fram en strategi för hur behovet av kvalificerade handläggare och projektledare kan säkerställas. Strategierna och handlingsplanen utgör nu ett underlag inför 2016 års arbete avseende kontorets förmåga att attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla nuvarande och potentiella medarbetare.

I dagsläget är rekryteringsbehovet för fastighetskontoret relativt lågt. Inom två områden upplever dock kontoret problem att rekrytera handläggare med erforderlig kompetens och erfarenhet. Det ena området är kvalificerade projektledare och det andra är upphandlingsspecialister. Inom övriga områden har kontoret inte haft några större problem att rekrytera rätt kompetens.

I samband med framtagningen av kontorets flerårsplan 2016-2018 gjorde kontoret en omfattande analys över vilka områden kontoret behöver utveckla och förstärka kompetensen inom de närmaste åren. Analysen visar ett behov av att utveckla och förstärka redan befintlig kompetens inom såväl ekonomiskanalys, olika fackkompetensområden och projekt och programledning.

Under de närmaste fem åren kommer 20 personer av kontorets ca 150 tillsvidareanställda medarbetare att uppnå en ålder på 65 år och

den större delen av dessa medarbetare arbetar i dag som fastighetstekniker. Kontoret behöver mot denna bakgrund lägga ett fokus på kompetensöverföring för denna grupp medarbetare under 2016.

Fastighetskontoret ska vara en arbetsplats fri från diskriminering och kontoret har, liksom stadens övriga förvaltningar och bolag, ett uppdrag att sätta ett särskilt fokus på bemötande och involvera alla medarbetare i utvecklingen. Under 2016 kommer riktade utbildningssatsningar inom detta område att genomföras.